

# INTENSIDAD Y CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO A DOMICILIO Y DEL TELETRABAJO DURANTE LA PANDEMIA POR COVID-19 Y LA POSTERIOR FASE DE RECUPERACIÓN DEL EMPLEO EN AMÉRICA LATINA

---

**Autoras:** Sol Catania / Roxana Maurizio

**Fuente:** Revista de Economía Política de Buenos Aires, Vol. 28, Año 18, (Marzo-Junio 2024), p. 9-55.

**Publicado por:** Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires.

---

## RESUMEN

Este artículo analiza el comportamiento y características del teletrabajo en el contexto de la pandemia por COVID-19 y en la fase de recuperación posterior en Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Perú y Uruguay. El teletrabajo facilitó la continuidad de ciertas actividades económicas y, con ello, de la relación laboral. Sin embargo, ello no se dio con igual intensidad en todos los grupos de trabajadores. Los asalariados formales y de mayores calificaciones experimentaron mayores tránsitos desde el trabajo presencial al teletrabajo. Luego de los niveles máximos alcanzados en 2020 el teletrabajo sigue siendo más utilizado que antes de la pandemia.

**Palabras clave:** teletrabajo, COVID-19, América Latina, informalidad, género.

Sol Catania / Roxana Maurizio (2024). INTENSIDAD Y CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO A DOMICILIO Y DEL TELETRABAJO DURANTE LA PANDEMIA POR COVID-19 Y LA POSTERIOR FASE DE RECUPERACIÓN DEL EMPLEO EN AMÉRICA LATINA. Revista de Economía Política de Buenos Aires, (28).

Recuperado a partir de: <https://ojs.econ.uba.ar/index.php/REPBA/issue/view/481>



La revista opera bajo licencia Creative Commons: Atribución-NoComercial-SinDerivadas CC BY-NC-ND (CC BY-NC-ND 4.0). Es una publicación gratuita sostenida por la Facultad de Ciencias Económicas y el Instituto Interdisciplinario de Economía Política de la Universidad de Buenos Aires que protege los derechos intelectuales de sus miembros.



# INTENSIDAD Y CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO A DOMICILIO Y DEL TELETRABAJO DURANTE LA PANDEMIA POR COVID-19 Y LA POSTERIOR FASE DE RECUPERACIÓN DEL EMPLEO EN AMÉRICA LATINA

## INTENSITY AND CHARACTERISTICS OF WORK FROM HOME AND TELEWORKING DURING THE COVID-19 PANDEMIC AND THE SUBSEQUENT EMPLOYMENT RECOVERY PHASE IN LATIN AMERICA

Recibido 19/10/2023. Aceptado 9/11/2023.

Sol Catania\* / Roxana Maurizio\*\*

<https://orcid.org/0000-0001-8501-8194> <https://orcid.org/0000-0002-5114-6531>

### RESUMEN

Este artículo analiza el comportamiento y características del teletrabajo en el contexto de la pandemia por COVID-19 y en la fase de recuperación posterior en Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Perú y Uruguay. El teletrabajo facilitó la continuidad de ciertas actividades económicas y, con ello, de la relación laboral. Sin embargo, ello no se dio con igual intensidad en todos los grupos de trabajadores. Los asalariados formales y de mayores calificaciones experimentaron mayores tránsitos desde el trabajo presencial al teletrabajo. Luego de los niveles máximos alcanzados en 2020 el teletrabajo sigue siendo más utilizado que antes de la pandemia.

*Palabras clave:* teletrabajo, COVID-19, América Latina, informalidad, género

### ABSTRACT

This article analyzes the behavior and characteristics of teleworking in the context of the COVID-19 pandemic and the recovery phase in Argentina, Brazil, Chile, Costa Rica, Peru, and Uruguay. Teleworking facilitated the continuity of certain economic activities and, therefore, the employment relationship. However, it did not occur with the same intensity for all groups of workers. Formal and higher-skilled salaried

---

\* Instituto Interdisciplinario de Economía Política (Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de Buenos Aires) - [msolcatania@gmail.com](mailto:msolcatania@gmail.com)

\*\* CONICET - Instituto Interdisciplinario de Economía Política (Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de Buenos Aires) - [roxanadmaurizio@gmail.com](mailto:roxanadmaurizio@gmail.com)

Código JEL: J01, N36, J81

workers experienced more transitions from in-person to remote work. After reaching peak levels in 2020, teleworking continues to be more widely used than before the pandemic.

*Keyword: teleworking, COVID-19, Latin America, informality, gender*

---

## I. Introducción

La pandemia de la COVID-19 ha generado en América Latina una recesión económica de una magnitud y extensión sin precedentes. Los impactos de la crisis fueron aún más intensos en el empleo que en el nivel de actividad. Ello redundó en bruscas reducciones del empleo y de las horas trabajadas. Estos impactos, a su vez, fueron altamente desigualadores, ya que los trabajadores informales, los trabajadores de bajas calificaciones, las mujeres y los jóvenes fueron desproporcionalmente afectados por la crisis (Organización Internacional del Trabajo, 2021; Maurizio, 2021a).

El trabajo desde el domicilio y, en particular el teletrabajo, han sido modalidades de empleo implementadas o utilizadas con mayor intensidad durante la pandemia. Frente a las medidas de confinamiento y distanciamiento social, el trabajo desde el domicilio permitió a algunos grupos de trabajadores continuar con sus tareas y a ciertas empresas continuar con sus operaciones, al menos parcialmente. 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 redundó en un importante incremento del teletrabajo.

Si bien existen estudios sobre la incidencia del teletrabajo en algunos países de América Latina todos ellos se basan en estimaciones sobre la incidencia potencial de esta forma de trabajo en el contexto de la pandemia. Los análisis llevados a cabo en este estudio, por el contrario, se basan en la incidencia y características del trabajo a domicilio y del teletrabajo efectivamente observado comparando tres momentos diferentes en el tiempo: (1) antes de la pandemia (2019); (2) cuando se registraron los impactos más fuertes de la crisis económica y laboral (2020); y (3) en la fase de recuperación (2021/2022).

Adicionalmente, este estudio contribuye a identificar la diferente incidencia efectiva de esta modalidad de trabajo entre grupos de ocupados definidos a partir del género, edad, condición de informalidad, nivel educativo y tipo de ocupación. El análisis dinámico a partir de datos de panel permite evaluar en qué medida el trabajo desde el domicilio y el teletrabajo han permitido amortiguar los impactos iniciales de la pandemia por COVID-19 en los mercados de trabajo en la región.

---

El estudio se lleva a cabo para seis países de la región: Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Perú y Uruguay. En conjunto éstos dan cuenta del 46% del total del empleo en América Latina. Adicionalmente a ello, la fuerte heterogeneidad que presentan estos mercados de trabajo hace que los resultados obtenidos en este estudio ofrezcan un panorama realista y complejo de la incidencia y atributos del trabajo a domicilio y del teletrabajo en una de las regiones del mundo más afectadas por la pandemia del COVID-19.

Las probabilidades de realizar trabajo desde el domicilio han dependido –especialmente en el momento más crítico de la pandemia– del tipo y naturaleza de la ocupación y de las tareas. 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.

En paralelo a este proceso los países de la región fueron avanzando en la legislación del teletrabajo. De hecho, algunos de ellos ya contaban con legislación al respecto. Sin embargo, el fuerte incremento en la incidencia de esta modalidad de empleo hizo evidentes los desafíos que deben ser abordados de modo de asegurar que sea una fuente de empleo de calidad.

El artículo continúa de la siguiente manera. En la sección siguiente se discuten los conceptos de trabajo a domicilio y teletrabajo. En la sección III se describe la identificación empírica de estas dimensiones en los países bajo estudio. En la sección IV se analiza la evidencia empírica para países de la región. En la sección V se presenta la evolución de estas formas de trabajo desde antes del inicio de la pandemia hasta fines de 2021 o comienzos de 2022, mientras que en la sección VI se analiza su incidencia entre grupos de ocupados de disímiles características. La sección VII discute los resultados obtenidos del análisis dinámico descriptivo y econométrico. La sección VIII presenta las dimensiones más relevantes presentes en las legislaciones laborales sobre teletrabajo en los países bajo estudio. Finalmente, la sección IX presenta las conclusiones.

---

## II. Conceptos y definiciones sobre trabajo a domicilio y teletrabajo

No existen normas estadísticas internacionales para la medición del trabajo a distancia y del teletrabajo; sin embargo, la Organización Internacional del Trabajo ha dado orientaciones en relación a la definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio / desde el domicilio (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

De acuerdo a Organización Internacional del Trabajo, para identificar el trabajo a distancia se requiere, en primer lugar, definir el lugar de trabajo predeterminado; esto es, el lugar físico en donde se espera que se lleve a cabo el trabajo de acuerdo al tipo de ocupación, tareas y la categoría ocupacional. A partir de allí se compara el lugar predeterminado con la ubicación física en donde efectivamente se lleva a cabo el trabajo. De allí surge el trabajo a distancia que incluye los casos en donde parte o el total de las tareas no se realizan en el lugar predeterminado de trabajo.

El trabajo a domicilio/desde el 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. El concepto de teletrabajo surge de la combinación de dos componentes: por un lado, el trabajo se realiza en una ubicación alternativa al lugar de trabajo predeterminado y, por otro, se requiere el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs) como, por ejemplo, una computadora o un teléfono inteligente.

Teniendo como marco de referencia estos conceptos, y dependiendo de la información proveniente de las encuestas de fuerza de trabajo o de hogares, en este estudio se usa de manera intercambiable los términos “trabajo a (desde el) domicilio” y “trabajo a distancia”, como una manera amplia de aproximarnos a la incidencia efectiva de estas formas de trabajo en la región en el contexto de la pandemia por COVID-19. Adicionalmente, se analizará la incidencia y características específicamente del teletrabajo para el subconjunto de países para los cuales existe esta información. De todas maneras, como se mostrará posteriormente, es posible asumir que la mayor parte del incremento del trabajo en el domicilio ocurrido durante la fase más crítica de la pandemia y de las medidas de aislamiento social correspondió a la modalidad de teletrabajo.

### III. Fuentes de información y medición del trabajo a domicilio y del teletrabajo

Las encuestas de fuerza de trabajo o de hogares de los países bajo estudio permiten identificar el trabajo a domicilio y, en algunas de ellas, el teletrabajo. El período bajo estudio comienza en el cuarto trimestre de 2019 y se extiende hasta el cuarto trimestre de 2022 (Argentina, Brasil, Chile y Costa Rica), segundo trimestre de 2022 (Perú) y segundo trimestre de 2021 (Uruguay).

En Argentina (Encuesta Permanente de Hogares), Brasil (PNAD Continua), Chile (Encuesta Nacional de Empleo) 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 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 todos estos países se indaga esta dimensión para el total de los ocupados, dependientes e independientes. En Perú (Encuesta Nacional de Hogares/ENAHO), por su parte, se releva esta información solo entre los asalariados. Esta ha sido una dimensión incorporada con motivo de la pandemia por lo cual sólo se cuenta con información desde marzo del 2020 y hasta el segundo trimestre de 2022. Luego se removió esta pregunta de la encuesta.

Para algunos de estos países se cuenta, adicionalmente, con información específicamente referida al 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.

Asimismo, en Costa Rica y Perú dentro de las opciones de respuesta se indaga si el trabajo dentro de la vivienda es específicamente teletrabajo. Finalmente, en el año 2020 se incluyeron en la Encuesta Continua de Hogares (ECH) de Uruguay dos preguntas específicas sobre teletrabajo: “¿Habitualmente realiza teletrabajo en su trabajo?” y “¿...*la semana pasada realizó teletrabajo?*”. Estas preguntas se mantuvieron hasta el primer semestre del 2021, cuando la ECH cambió de modalidad y, con ello, las preguntas sobre el lugar de trabajo. Por lo tanto, no es posible obtener estimaciones comparables con las del período previo. Es por ello que la información presentada para este país se extiende hasta mediados de 2021.

Por lo tanto, si bien el tipo de indagación empírica difiere entre países la información proveniente de estas fuentes de datos permite identificar de manera satisfactoria en cada uno de ellos la evolución y características de estas modalidades de trabajo en el contexto de pandemia y de la recuperación posterior de los mercados de trabajo. Más aún, como fue mencionado, es razonable suponer que el aumento observado en el trabajo a domicilio en este período se corresponde en gran medida con el teletrabajo, especialmente al analizar lo ocurrido con los asalariados.

Adicionalmente, en un subconjunto de estos países es posible construir paneles trimestrales debido al esquema rotativo de la muestra de las encuestas aquí considerados. En particular, ello es posible en Argentina, Brasil (PNADC) y Costa Rica. A partir de la construcción de estos paneles se identificaron los tránsitos laborales en el contexto más crítico de la pandemia; en particular, la situación laboral en el segundo trimestre de 2020 de las personas ocupadas en el trimestre previo. Sin embargo, dado que, como se mencionó, en la PNADC se indaga sobre el lugar normal de trabajo, este tipo de análisis se llevó a cabo solo para los otros dos países restantes. Ello permitirá evaluar con mayor detalle en qué medida cierto tipo de trabajadores pudieron transitar efectivamente hacia el teletrabajo evitando así salir al desempleo o la inactividad.

---

#### IV. Revisión de la literatura

Si bien existe una amplia literatura empírica sobre los impactos de la crisis por el COVID-19 en los mercados de trabajo de América Latina, son escasos los estudios que focalizan sobre la evolución del teletrabajo y del trabajo a domicilio en la región.

Estos trabajos se enfocan en la estimación del porcentaje de trabajos que podrían ser teletrabajables y de los impactos esperados en diversas variables de resultado como la probabilidad de mantener el empleo y de transitar hacia el desempleo, las horas trabajadas y/o los ingresos laborales.

Uno de los estudios en esta línea es el realizado por Albrieu (2020) para Argentina. A partir de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) y haciendo uso de la metodología de Dingel & Neiman (2020)<sup>1</sup> encuentra que entre un 27% y 29% de las ocupaciones en el país son potencialmente teletrabajables. Estos porcentajes se reducen considerablemente al tener en cuenta otras variables, como el acceso a una computadora (18% del total de trabajadores).

En este mismo sentido, Bonavida Foschiatti y Gasparini (2020) utilizan la base de datos O\*NET aplicada a los microdatos de la EPH para estimar el potencial de teletrabajo en la Argentina. Estiman que un 26% de los ocupados podría realizar sus actividades desde su hogar. A su vez, encuentran que el porcentaje de teletrabajo potencial de Argentina se condice con su nivel de desarrollo, el cual es cercano a países como Brasil, Chile y Uruguay. Por último, los autores encuentran que quienes se encuentran en ocupaciones denominadas “menos teletrabajables” son en su mayoría cuentapropistas y asalariados informales, con niveles de educación e ingresos laborales bajos. Los autores concluyen entonces que las medidas de aislamiento habrían perjudicado a este grupo de trabajadores, haciendo aumentar la desigualdad de ingresos entre los ocupados.

---

<sup>1</sup> Dingel & Neiman (2020) utilizan la base de datos O\*NET a partir de la cual identifican mediante dos cuestionarios, uno sobre tareas realizadas en el puesto de trabajo y otro sobre los factores de producción necesarios para llevarlas a cabo, qué ocupaciones pueden realizarse de manera remota y cuáles son inviables de realizar fuera del establecimiento productivo en Estados Unidos. Luego, a partir de la conversión desde el Código de Ocupación Estándar (SOC, por su sigla en inglés) presente en O\*NET a la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO), propuesta por la OIT, estiman la potencialidad del teletrabajo en el resto de los países bajo análisis.

---

También para Argentina, De La Vega (2021) replica la metodología de Dingel & Neiman (2020) a partir del uso de O\*NET, pero también utiliza otras fuentes de información con un enfoque de tareas, tales como el “*Program for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC)*” y el “*STEP Skills Measurement Program (STEP)*”. Aprovechando la estructura de panel rotativo de la EPH, el autor encuentra que un mayor potencial de teletrabajo incrementa no sólo la probabilidad de mantenerse ocupado, sino que también incrementa las horas trabajadas y el ingreso laboral. Por último, el autor encuentra que el potencial teletrabajo tuvo un mayor impacto en la reducción de los shocks negativos de la pandemia en las regiones del país donde las medidas de aislamiento fueron más severas.

Guntin (2020) estima para Uruguay, también utilizando la metodología de Dingel & Neiman (2020) y a partir de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) del 2019, que un 77% de los trabajadores no podrían trabajar desde su hogar, a la vez que un 22% de los ocupados realizan tareas que necesitan proximidad, es decir que requieren estar a menos de un metro de distancia de otra persona. El porcentaje de trabajadores informales que no pueden realizar sus tareas desde su hogar se eleva a 88%, mientras que entre 24% y 27% de estos trabajadores estarían realizando tareas que requieren proximidad física.

Monroy-Gómez-Franco (2021) propone examinar las diferencias regionales dentro de México tomando como punto de partida también la metodología de Dingel & Neiman (2020) y a partir del uso de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para el cuarto trimestre del 2019 combinado con O\*NET. El autor encuentra que entre el 20% y el 23% del total de ocupados podría realizar tareas desde su hogar.<sup>2</sup> Asimismo, se observa una correlación positiva entre el nivel de ingreso per cápita de las regiones mexicanas y el porcentaje de ocupados que pueden trabajar desde sus hogares. El Distrito Federal de México y Nuevo León presentan porcentajes de trabajo potencialmente teletrabajable que se comparan con las estimaciones para países desarrollados, mientras que otros estados como Chiapas o Hidalgo registran valores significativamente más bajos.

---

<sup>2</sup> Debido a que la economía estadounidense es más desarrollada que la mexicana, el autor indica que sus resultados deben ser tomados como una cota superior.

---

Para el caso argentino, Schteingart, Kejsefman y Pesce (2021) combinan el Clasificador Nacional de Ocupaciones (CNO), donde una de sus dimensiones identifica la tecnología utilizada en cada una de las ocupaciones, y el lugar donde habitualmente se realiza su trabajo para computar una tasa de ocupación remota, a partir de la interacción de ambas medidas. Los autores encuentran que, en el segundo trimestre del 2020, 13.6% de los ocupados se encontraba trabajando de manera remota y que para el trimestre siguiente esta proporción se había reducido en 0.7 puntos porcentuales. Además, encuentran que la mayoría de los trabajadores remotos pertenecen al sector de servicios. En términos de género y educación, una gran parte de los teletrabajadores que se incorporaron a esta modalidad de empleo fueron mujeres y trabajadores de menores niveles de educación, al encontrarse ocupados en actividades y puestos laborales con mayor propensión a realizarse de manera remota.

Por último, Berniell *et al.* (2021) utilizan la serie de Encuestas Telefónicas de Alta Frecuencia (HFPS, por su sigla en inglés), llevada a cabo entre mayo y agosto del 2020 por el Banco Mundial, con una estructura de panel y donde participaron trece países latinoamericanos<sup>3</sup> (Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Paraguay, Perú y República Dominicana) para analizar el impacto de la pandemia en el empleo de la región. Nuevamente, los autores utilizan la metodología de Dingel & Neiman (2020), con una corrección específica para dar cuenta de si el individuo posee o no conexión a internet en su hogar. Los resultados indican que las pérdidas de empleo fueron mayores en países con una estructura ocupacional menos compatible con el trabajo remoto, aunque este efecto se reduce para los hombres en las diferentes ondas de la entrevista mientras que este patrón se mantiene para las mujeres.

Por lo tanto, los estudios aquí mencionados basan su análisis en la estimación del teletrabajo potencial de los países de la región a partir de la combinación de la estructura ocupacional de los mismos y del tipo de tareas que se observa para cada ocupación en países fuera de la región.

---

<sup>3</sup> Es importante notar que, si bien estas encuestas son representativas de los países, los autores encuentran un mayor porcentaje de individuos con mayor nivel de educación y viviendo en áreas urbanas en comparación con las encuestas de empleo y/o de hogares periódicas (Berniell, *et al.*, 2021).

---

---

Sobre esta literatura empírica, este estudio avanza aportando evidencia sobre la incidencia y características del teletrabajo *efectivamente* observado en seis países de la región a lo largo de dos años o más de la irrupción de la pandemia en América Latina.

## **V. Evolución de la incidencia del trabajo a domicilio y del teletrabajo**

Las medidas de distanciamiento social implementadas para contener la expansión de la pandemia por COVID-19 generaron la necesidad de adaptar rápidamente la organización del proceso de producción y trabajo, lo que derivó en fuertes incrementos del trabajo realizado desde el domicilio. Ello contribuyó, al menos en cierta medida, a que un conjunto de empresas pudiera continuar con sus operaciones y que ciertos grupos de trabajadores pudieran mantener su puesto de trabajo. A nivel agregado, a su vez, evitó un impacto aún mayor de la crisis sobre los mercados de trabajo de la región.

En el Gráfico 1 se muestra la evolución desde principio de 2019 hasta mediados de 2021 (Uruguay) / mediados-fines de 2022 (resto de los países) del trabajo desde el domicilio. Sólo se han considerado los trabajadores que efectivamente realizaron una actividad en el período de referencia, excluyendo, por lo tanto, a los ocupados ausentes.

Desde el inicio de la pandemia por COVID-19 se produjo un abrupto aumento de la proporción de ocupados trabajando desde el domicilio, con mayor intensidad aún entre los trabajadores en relación de dependencia. Así, en 2019 sólo entre el 5% y el 8% del total de los trabajadores -y 3% de los asalariados- trabajaban desde sus domicilios. Alrededor del 80% del total de los ocupados que realizaban las tareas laborales desde sus domicilios eran trabajadores independientes.

La pandemia modificó abruptamente este panorama. En el segundo/tercer trimestre de 2020 en Argentina, Chile y Costa Rica alrededor del 20/25% de los asalariados estaban trabajando desde sus domicilios. Dado que, como se mencionó, el alza se observó con mayor intensidad entre los asalariados, la brecha de incidencia de esta modalidad con respecto a los trabajadores independientes se contrajo fuertemente.

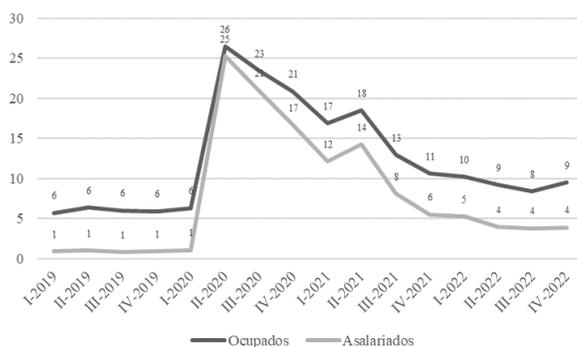
---

En Costa Rica, como fue mencionado, es posible identificar tanto el trabajo desde el domicilio como, específicamente, el teletrabajo. El Gráfico 1 muestra que la evolución de ambos ha sido muy similar ya que el aumento del trabajo desde el domicilio fue, en efecto, teletrabajo. Consistente con ello, en el segundo trimestre de 2020 el teletrabajo explicó el 74% del total del trabajo desde el domicilio. Los trabajadores en relación de dependencia, a su vez, dieron cuenta de casi el 95% del total del teletrabajo en este país.

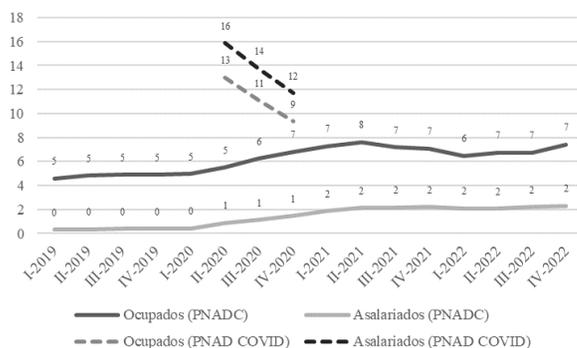
**Gráfico 1**

**Evolución del trabajo desde el domicilio y del teletrabajo. 2019-2022 (%)**

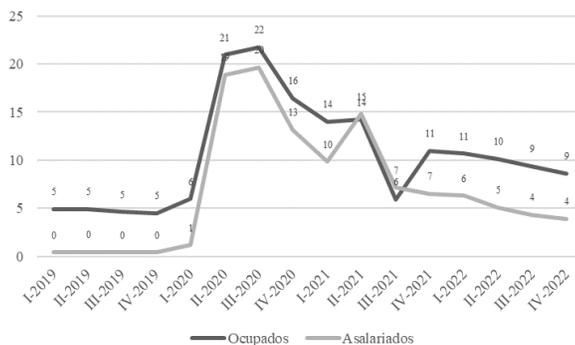
**Argentina (Trabajo desde el domicilio)**



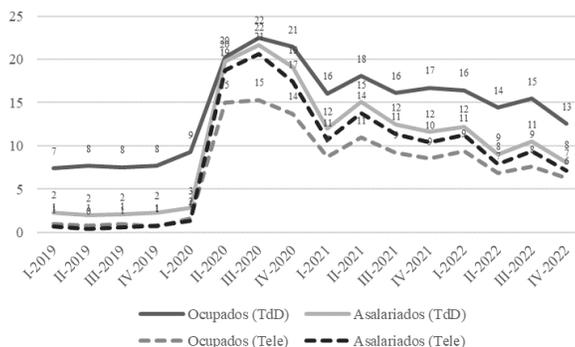
**Brasil (Trabajo desde el domicilio)**



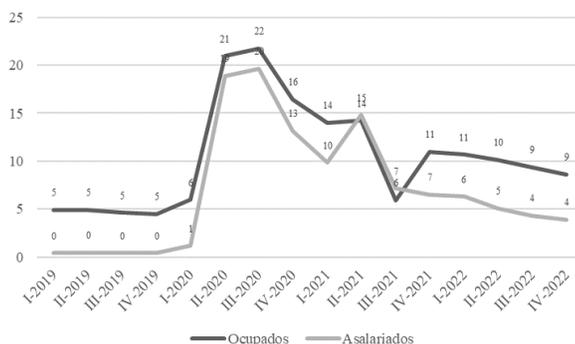
### Chile (Trabajo desde el domicilio)



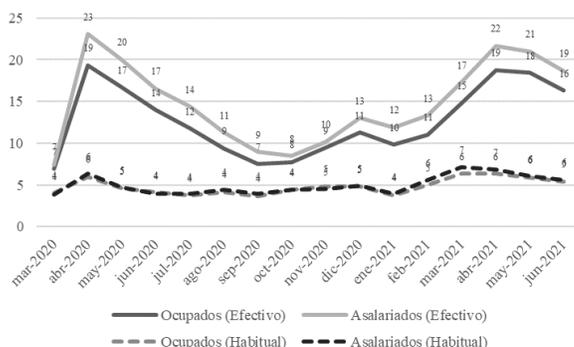
### Costa Rica (Trabajo desde el domicilio y teletrabajo)



### Perú (Teletrabajo)



## Uruguay (Teletrabajo)



Fuente: elaboración propia en base a las encuestas de hogares y de empleo.

Como se mencionó, en Brasil se contó con información de la encuesta PNADC y también de la encuesta PNAD COVID. Los resultados que arrojan cada una de estas fuentes sobre el trabajo desde el domicilio difieren significativamente. Mientras que la proporción de trabajadores desde el domicilio que surge de la primera encuesta se mantuvo relativamente constante durante 2020, en el entorno del 5/7% para el total de los ocupados, la incidencia de este fenómeno que arroja la segunda encuesta es mucho más elevada, alrededor del 13% en el segundo trimestre de ese año, siendo superior, del 16%, entre los asalariados. Adicionalmente, a diferencia de la PNADC, en la PNAD COVID el porcentaje de asalariados trabajando en sus domicilios superó a la observada entre los trabajadores independientes. La diferencia entre ambos resultados se vincula a que, como fue mencionado, la PNADC releva información sobre el lugar donde *normalmente* se realizan las tareas mientras que la PNAD COVID indagó si la persona estaba trabajando *efectivamente* a distancia la semana previa a la realización de la encuesta.

En Uruguay, la incidencia de esta modalidad de trabajo también cambia de acuerdo, en este caso, a la pregunta de la ECH seleccionada. De acuerdo a lo esperado, el porcentaje de asalariados que *habitualmente* teletrabaja se mantuvo constante en el entorno del 4/6%, mientras que los trabajadores (asalariados) que *efectivamente* teletrabajaron en la semana previa a la en-

trevista fueron en abril de 2020 de alrededor del 20% (23%). Asimismo, al igual que lo sucedido en Brasil, en Uruguay la proporción del trabajo desde el domicilio ha sido más elevada entre los asalariados que entre los no asalariados. Ello puede estar, al menos parcialmente, vinculado con que se indaga específicamente sobre teletrabajo, dejando de lado otras formas de trabajo desde el domicilio donde no se requiere el uso de tecnologías y que pueden resultar más frecuentes entre los trabajadores no asalariados. De hecho, es lo que sucede en Costa Rica en el caso de teletrabajo.

En Perú, como se mencionó, la ENAHO incluyó en 2020 la medición del teletrabajo, pero solo para los trabajadores asalariados. En el segundo trimestre de ese año alrededor de un tercio de ellos se encontraban trabajando bajo esta modalidad.

Luego de los valores máximos registrados entre el segundo y tercer trimestre de 2020 se observa en los países bajo estudio una tendencia decreciente, asociada con la flexibilización parcial de las medidas de aislamiento social<sup>4</sup> y, por tanto, con las crecientes posibilidades de regresar al trabajo presencial. Sin embargo, resulta interesante notar que esta tendencia decreciente se interrumpió (temporalmente) hacia el segundo trimestre de 2021 donde se observó un salto en el uso de esta modalidad de empleo<sup>5</sup> como resultado de las nuevas olas de contagio y de las medidas implementadas para la contención del virus en la región. Posteriormente, se retomó el sendero decreciente (con fluctuaciones) en el porcentaje de trabajadores y, en particular de asalariados, trabajando desde sus domicilios y/o teletrabajando. Nuevamente, ello estuvo asociado a la flexibilización de las medidas de aislamiento social.

Más allá de esta tendencia, hacia fines de 2022 (mediados de 2021 en Uruguay), la proporción del trabajo desde el domicilio y de teletrabajo -especialmente entre los asalariados- continuaba siendo significativamente más elevada que la observada previamente a la irrupción de la pandemia.<sup>6</sup> Ello se observa aún en la proporción de teletrabajo “habitual”, tanto

---

<sup>4</sup> El índice de astringencia de Oxford (Mathieu et al., 2022) muestra que, si bien los países analizados aplicaron estas medidas de aislamiento social con distinta intensidad, las mismas se relajaron a partir del segundo semestre del 2021, especialmente para aquellos individuos ya inmunizados contra el COVID-19.

<sup>5</sup> En el caso de Uruguay el alza se verifica unos meses antes, en febrero de 2021.

<sup>6</sup> Esta comparación se puede realizar en todos los países con excepción de Perú.

---

en Brasil como en Uruguay, evidenciando que a medida que fue transcurriendo la pandemia se fue elevando el porcentaje de trabajadores para los que se volvió “normal” teletrabajar.

Cabe señalar que en todos los casos se está considerando el teletrabajo pleno, o sea, no situaciones híbridas que combinan trabajo presencial con trabajo desde el domicilio y que podría elevar la incidencia de este último. Hacia mediados-fines de 2022 alrededor del 3%/4% de los asalariados trabajaban plenamente desde sus domicilios en Argentina, Brasil, Chile y Perú. En Costa Rica la incidencia, tanto de esta modalidad como específicamente del teletrabajo, se elevaba a algo más del doble, cerca del 7% / 8%. Finalmente, hacia mediados de 2021, el porcentaje de teletrabajo efectivo en Uruguay era del orden del 20% entre los trabajadores en relación de dependencia.

## **VI. Prevalencia del teletrabajo entre diferentes grupos de trabajadores**

Como se mencionó, previamente a la pandemia el trabajo desde el domicilio era una modalidad realizada mayormente por los trabajadores independientes, en particular, los cuentapropistas. Las medidas de confinamiento implicaron que un flujo importante de trabajadores asalariados se sumara a aquel grupo, modificando de manera abrupta las características que tradicionalmente tenía esta modalidad de trabajo en la región. Es por esta razón que el análisis que sigue focalizará sólo en los trabajadores asalariados.

### **VI.1 Trabajo desde el domicilio y teletrabajo según nivel de educación**

El incremento del trabajo desde el domicilio ocurrió fundamentalmente entre los trabajadores con mayores calificaciones mientras que la prevalencia de esta modalidad entre los asalariados que no poseen nivel secundario completo (HSI) se mantuvo relativamente constante en valores muy bajos. Ello 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% de los asalariados con nivel educativo universitario completo (UC) estuvieron trabajando en sus domicilios (Cuadro 1).

---

---

La diferente intensidad de estos flujos modificó, también de manera significativa, la composición del trabajo desde el domicilio según nivel educativo. En 2019 entre el 20% y el 50% del total de los trabajadores en relación de dependencia trabajando desde el domicilio poseía nivel educativo bajo mientras que esta proporción se redujo a menos del 10%, incluso a menos de 2% en algunos países, luego de la irrupción de la pandemia. Por el contrario, los asalariados de mayor nivel educativo han concentrado la mayor parte de esta modalidad de trabajo en el contexto de la pandemia.

Este panorama, al menos parcialmente, es la contracara de la mayor reducción de empleo y de horas trabajadas experimentada por los ocupados de menor nivel educativo (Organización Internacional del Trabajo, 2021; Maurizio, 2021a, 2021b). Entre ellos las chances de continuar trabajando presencialmente o, alternativamente a distancia, fueron más acotadas que para el resto de los asalariados.

Varios factores pueden estar dando cuenta de este resultado. Por un lado, el impacto diferencial de la crisis en los sectores productivos que han derivado en efectos negativos de disímil intensidad entre los grupos de trabajadores según nivel educativo. En particular, el nivel de actividad y, por ello el empleo, en los sectores asociados al turismo, el servicio doméstico y la construcción experimentaron fuertes contracciones a la vez que son sectores económicos que concentran elevadas proporciones de trabajadores de niveles de calificación baja y media. Por otro lado, la mayor incidencia de la informalidad laboral entre los ocupados de menores calificaciones en un contexto donde han sido los puestos de trabajo informales los que se redujeron con mayor intensidad, especialmente durante el primer semestre de 2020 (Organización Internacional del Trabajo, 2021; Beccaria *et al.*, 2022; Maurizio, 2021a). Adicionalmente, el potencial de continuar las actividades desde el domicilio de acuerdo a las tareas realizadas en cada ocupación, las que también difieren según el nivel educativo. Finalmente, la posibilidad efectiva de trabajar desde el domicilio de acuerdo al acceso a internet y a los dispositivos digitales requeridos que, también están asociados con ciertos atributos personales como, por ejemplo, la educación (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2021).

---

Hacia fines de 2022 la correlación positiva entre el nivel educativo y la incidencia de esta forma de trabajo persistía fuertemente. En efecto, mientras menos del 2% de los asalariados sin nivel secundario realizaba sus tareas laborales completamente desde su domicilio en todos los países considerados, esa proporción se eleva a entre el 6% y el 20% en el caso de los asalariados con nivel universitario. En términos de composición, menos del 11% de esta modalidad de trabajo era llevada a cabo por trabajadores del primer grupo. En el otro extremo, entre 55% y 80% (excepto en Argentina donde ese valor era del 43%) del trabajo desde el domicilio era realizado por trabajadores con nivel universitario.

## VI.2 Trabajo desde el domicilio y teletrabajo según tipo de ocupación<sup>7</sup>

Adicionalmente al nivel educativo, y vinculado con ello, el tipo de ocupación también ha sido un factor asociado estrechamente con las posibilidades de trabajar de manera remota. Como se muestra en el Cuadro 2, previamente a la irrupción de la pandemia un tercio o menos en Argentina, Brasil y Costa Rica, y la mitad en Chile, de los trabajadores a domicilio se desempeñaban en ocupaciones gerenciales, profesionales o técnicas. Hacia mediados de 2020 este panorama se exacerbó ya que estas ocupaciones exhibieron los mayores incrementos en el uso de esta modalidad. En el segundo trimestre de ese año 40% o más de los profesionales estaban trabajando de manera no presencial y representaban más del 60% del total del trabajo a distancia. En menor medida se observó este aumento entre las ocupaciones administrativas. El resto de las ocupaciones -elementales, operativas, servicio doméstico, construcción- no registraron modificaciones, dando cuenta de una muy baja proporción de esta forma de trabajo.

---

*7 El tipo de ocupación fue definido utilizando la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones del año 2008 a un dígito. La categoría de profesional/técnico corresponde a los grandes grupos 1 (directores y gerentes), 2 (profesionales, científicos e intelectuales) y 3 (técnicos y profesionales de nivel medio); la categoría de administrativos corresponde al gran grupo 4 (personal de apoyo administrativo) y, finalmente la categoría Otros contiene a los grandes grupos 5 (trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados), 6 (agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros), 7 (oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios), 8 (operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores) y 9 (ocupaciones elementales). Para países como Argentina y Perú, se utilizaron conversores entre sus clasificadores nacionales y el CIUO-08.*

---

Estos resultados -que están en línea con los encontrados a nivel mundial- reflejan que el incremento en el uso de trabajo desde el domicilio fue explicado casi en su totalidad por lo sucedido en las ocupaciones intensivas en el uso de las TICs. Por el contrario, en las ocupaciones de servicios personales que, por lo tanto, requieren proximidad física, o en las que se requiere la utilización de maquinarias y/o equipos, esta modalidad de trabajo fue menos factible y frecuente.

Dado ello, como era esperable, el panorama respecto de la incidencia relativa del trabajo a domicilio / teletrabajo entre estos tipos de ocupaciones no se ha modificado sustancialmente. En las últimas observaciones para cada país los puestos de trabajo gerenciales, profesionales y técnicos seguían explicando entre el 60% y el 80% del uso de estas formas de trabajo.

### **VI.3 Trabajo desde el domicilio y teletrabajo según rama de actividad**

Vinculado a la ocupación, la rama de actividad también resultó ser una dimensión importante para caracterizar el teletrabajo. Como se observa en el Cuadro 3, la incidencia del trabajo desde el domicilio previo a la instauración de las medidas de aislamiento preventivo era relativamente baja: apenas alcanzaba el 5% para las actividades relacionadas al transporte y la comunicación en Chile y Costa Rica, mientras que en Argentina la industria y los servicios financieros eran las ramas predominantes.

El cambio en la composición del trabajo a distancia también se observa en esta dimensión. En todos los países analizados se aprecia que los trabajadores empleados en el sector educativo fueron los que más se volcaron al trabajado desde su domicilio (y en el caso costarricense, también al teletrabajo), lo que se condice con el cierre preventivo de las escuelas y la continuidad del ciclo escolar de forma virtual. Estos trabajadores representaron entre un 30% y un 50% del total de los asalariados que permanecieron trabajando desde su vivienda, y la incidencia de este sector osciló entre 58% en Chile y 90% en Perú.

Transporte y comunicaciones, servicios financieros y la administración pública fueron otros sectores donde la incidencia del trabajo desde la vi-

vienda aumentó a causa de la pandemia, concentrando entre 25% (Costa Rica) y 47% (Chile) del total de los asalariados que permanecieron en sus domicilios.

En el otro extremo, con menores incidencias del trabajo a distancia, se encuentran aquellos sectores que requieren de una presencialidad casi plena, como la hotelería y restaurantes, la construcción y el servicio doméstico. Sin embargo, los dos primeros sectores mencionados mostraron aumentos entre el cuarto trimestre del 2019 y el segundo del 2020: la construcción en Chile, por ejemplo, tuvo un aumento en la incidencia del trabajo desde el domicilio entre los asalariados de 9 puntos porcentuales, mientras que en Argentina, hotelería y restaurantes observó un incremento de 2 puntos porcentuales.

Por otra parte, el sector de salud, si bien se encuentra entre las ramas de actividad que menos asalariados que desempeñaron sus tareas desde su domicilio (entre un 8% en Uruguay y 0.6% en Costa Rica), evidenció un incremento entre los dos puntos porcentuales, como en Costa Rica, tanto para el teletrabajo como para el trabajo desde el domicilio, y 13 pp. en Chile. El servicio doméstico, en cambio, se mantuvo con niveles de incidencia cercanos al cero, ya que, debido a las características de este sector, los trabajadores no pudieron continuar con sus tareas desde sus viviendas.

El estado de situación a finales del 2022 presenta algunas similitudes con el del cuarto trimestre del 2019: transporte y comunicaciones y los servicios financieros se mantienen como aquellos sectores con mayor incidencia del trabajo desde el domicilio para todos los países analizados. Más precisamente, en Argentina cerca del 48% de los asalariados que se encontraban trabajando desde sus viviendas en el último trimestre de ese año lo hace para una compañía dentro del rubro de servicios financieros, mientras que este valor asciende al 53% en Brasil. La educación, por otro lado, redujo fuertemente su incidencia en el total de ocupados de ese sector para todos los países estudiados, principalmente a causa de la liberación de restricciones y la vuelta de las clases presenciales, aunque no ha recuperado del todo sus valores pre pandemia: las diferencias entre el 2019 y el 2022 más pequeñas se encuentran en Brasil y Argentina, con 0.6pp. y 1.4pp,

---

respectivamente, mientras que las mayores se dan en Costa Rica, tanto para trabajo desde el domicilio como teletrabajo, en 7 puntos porcentuales.

#### **VI.4 Trabajo desde el domicilio y teletrabajo según condición de formalidad/informalidad**

Como fue mencionado, los trabajadores informales experimentaron con mayor intensidad los impactos negativos de la crisis durante la primera mitad de 2020, dando cuenta de más del 60% de la contracción del empleo total en la región (Organización Internacional del Trabajo, 2021). El Cuadro 4 refleja, de alguna manera, la contracara de ello, al mostrar que fueron los trabajadores formales quienes tuvieron mayores posibilidades de continuar sus actividades desde el domicilio. En particular, desde el segundo trimestre de 2020 el 70% o más de esta modalidad de trabajo fue llevado a cabo por los asalariados formales.

La mayor incidencia de esta modalidad de trabajo entre los asalariados formales se vinculó al inicio de la pandemia con diferentes factores. Por un lado, ellos exhiben estructuralmente una mayor estabilidad en sus ocupaciones que, en esa coyuntura tan particular, se tradujo en una mayor probabilidad de continuar realizando sus tareas de manera presencial o a distancia. Ello fue reforzado por las políticas de sostenimiento de la relación laboral formal implementadas en los países de la región inmediatamente después de la irrupción de la pandemia.<sup>8</sup>

Por otro lado, el nivel de calificación promedio de 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 realizan los segundos. En particular, como fue mencionado, los trabajadores con nivel universitario, realizando tareas profesionales, técnicas, administrativas, han exhibido mayores chances de trabajar desde sus domicilios en este contexto particular.

Finalmente, los sectores de actividad más fuertemente golpeados por la crisis, tales como hoteles y restaurantes, servicio doméstico, construcción, y las empresas de menor tamaño que también experimentaron con mayor

---

<sup>8</sup> Para un detalle de este tipo de políticas implementadas en América Latina, véase OIT (2020a, 2020b), Beccaria et al. (2022).

---

intensidad estos impactos presentan niveles de informalidad más elevados que el promedio (Organización Internacional del Trabajo, 2021). Por lo tanto, parte de la mayor probabilidad de continuar trabajando desde el domicilio que experimentaron los trabajadores formales también se debió al comportamiento más favorable del sector y del tipo de empresa en que se han desempeñado.

Superada la crisis, los trabajadores formales continuaron realizando sus tareas desde el domicilio con mayor intensidad que los informales. Por ejemplo, hacia fines de 2022, en Costa Rica alrededor del 9% de los asalariados formales trabajaban bajo esta modalidad mientras que este valor se reducía a la mitad entre los informales. Aún más elevada es la brecha entre ambos tipos de trabajadores en el caso del teletrabajo en ese país. En Chile, por su parte, aquellos valores eran 4% y 2.8%, y en Uruguay 20% y 2%, respectivamente. A su vez, 70% o más del trabajo a domicilio continúa siendo realizado por asalariados formales.

### **VI.5 Trabajo desde el domicilio y teletrabajo según género**

El género constituye otra de las dimensiones importantes en el análisis de la intensidad y características del trabajo desde el domicilio. Con anterioridad a la pandemia, la incidencia de esta modalidad era más elevada entre las mujeres que entre los varones (Cuadro 5). 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 el mayor uso del trabajo desde el domicilio en el empleo femenino. En algunos países alcanzó a un tercio de las mujeres asalariadas que continuaron con una ocupación en el momento más crítico de la pandemia. Durante este período las mujeres dieron cuenta de más del 40%, incluso más de la mitad, del uso de esta modalidad entre los asalariados. La mayor incidencia del trabajo desde el domicilio se vinculó, entre otros factores, a la mayor participación de las mujeres en el sector educación y en el sector público (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

En la fase de recuperación del empleo las mujeres siguieron exhibiendo mayores probabilidades de teletrabajar / trabajar desde el domicilio que los hombres. Hacia mediados-fines de 2022 (mediados de 2021 en el caso

---

de Uruguay) la brecha a favor de las mujeres en el uso de estas modalidades de empleo se mantenía en todos los países, si bien con menor intensidad que en el momento más crítico de la pandemia.

Estas modalidades de empleo pueden tener impactos positivos y negativos en la inserción y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo y en su vida familiar y social. Esta forma de trabajo, por un lado, puede ofrecer una mayor flexibilidad horaria y la posibilidad de lograr una mejor conciliación con las responsabilidades familiares y de cuidado, aspectos de particular relevancia en el caso de las mujeres. 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.

Adicionalmente, el trabajo a distancia puede ser una vía para ampliar el abanico de oportunidades de empleo para las mujeres al hacerles más factible aceptar trabajos que por su distancia no les sería posible realizarlos de manera presencial. Sin embargo, al mismo tiempo, la menor interacción con otros trabajadores y la potencial pérdida del sentido de pertenencia en la empresa podrían implicar retrocesos en materia de inserción y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo. Adicionalmente, el trabajo desde el domicilio podría estar acompañado de aumentos de las brechas laborales por género debido a que la menor presencia en el establecimiento podría, potencialmente, dificultar aún más la carrera laboral de las mujeres. 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.

## **VI.6 Trabajo desde el domicilio y teletrabajo según edad**

Finalmente, la edad es otro atributo fuertemente asociado a las diferentes posibilidades que han tenido los asalariados de continuar trabajando desde el domicilio (Cuadro 6). Resulta interesante notar que previo a la pandemia la incidencia de esta forma de trabajo era más alta entre los jóvenes que entre los asalariados de entre 25 y 44 años de edad. Sin embargo, ello cambió drásticamente desde mediados de 2020. En particular, fueron

los trabajadores en edades centrales quienes pudieron transitar hacia el trabajo en el domicilio con mayor intensidad en el momento más crítico de la pandemia. Así, incrementaron en 10 puntos porcentuales o más su participación en esta modalidad de trabajo a expensas de los jóvenes y también de las personas de 45 años y más. De alguna manera, estos resultados son, la contracara del hecho de que estos dos grupos etarios, con mayor intensidad aún los jóvenes, experimentaron las mayores pérdidas de empleo y horas trabajadas como consecuencia de la crisis por COVID-19, especialmente en la primera mitad de 2020 (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

La menor incidencia relativa del trabajo desde el domicilio de los jóvenes respecto de los trabajadores en edades centrales se mantuvo (con fluctuaciones) durante la fase de recuperación del empleo. La mayor tasa de informalidad y la menor incidencia de tareas con mayor factibilidad de ser realizadas desde el domicilio en este tramo de edad pueden estar dando cuenta de estos resultados. Hacia fines de 2022, entre el 55% y el 70% del trabajo desde el domicilio ha estado concentrado entre los asalariados de entre 25 y 44 años de edad; los jóvenes, por su parte explicaron desde el 3% en Chile hasta el 16% en Brasil. Esto último no solo se asocia al relativamente bajo uso del trabajo a domicilio en el caso de los jóvenes sino a su baja participación relativa en el empleo asalariado total.

## **VII. Análisis dinámico: transiciones entre diferentes estados laborales y resultados econométricos**

Como se detalló en la Sección III, en Argentina y Costa Rica es posible identificar las transiciones que realizaron los individuos en el mercado de trabajo durante la primera fase de la pandemia a partir de la construcción de datos de panel. El Cuadro 7 presenta para cada uno de estos dos países la situación laboral en el segundo trimestre de 2020 de los asalariados que estaban trabajando presencialmente en el primer trimestre de ese año. En particular, se identifican cuatro situaciones mutuamente excluyentes: (1) trabajar desde el domicilio; (2) continuar trabajando bajo la modalidad presencial; (3) continuar como ocupado, pero sin registrar horas de trabajo / ausente (algunos de estos trabajadores quedaron suspendidos tempora-

---

riamente y/o frente a las medidas de aislamiento no pudieron realizar sus tareas) (4) estar desocupado o fuera de la fuerza de trabajo.

En primer lugar, se observa que los hombres tuvieron un porcentaje de retención en el empleo total mayor que las mujeres. Así, en Argentina, el 82% de los asalariados del primer trimestre de 2020 continuaban ocupados en el siguiente trimestre, mientras que ese porcentaje se reduce al 78% en el caso de las mujeres. Esta diferencia es aún mayor en Costa Rica donde los valores fueron 79% y 66%, respectivamente. La menor estabilidad ocupacional entre las mujeres en la fase más crítica de la pandemia se verificó a pesar, como fue señalado, del mayor uso del trabajo a domicilio. En efecto, del total de las ocupadas trabajando presencialmente durante el primer trimestre de 2020, 20% lo hicieron a distancia en el trimestre siguiente en Argentina y 19% en Costa Rica. Ello se compara con el 13% y 10% de los hombres, respectivamente. Sin embargo, también fueron mayores entre ellas las chances de estar ocupadas sin registrar horas positivas (especialmente en Argentina) y de transitar hacia el desempleo o la inactividad (especialmente en Costa Rica). Por el contrario, los hombres continuaron en mayor proporción realizando las tareas de manera presencial lo que les permitió permanecer en el empleo con mayor probabilidad que las mujeres.

La brecha de estabilidad en el empleo durante el primer semestre de 2020 resulta aún más marcada entre los trabajadores formales y los informales. Consistente con lo mencionado previamente, los trabajadores informales tuvieron menos posibilidades de continuar trabajando a distancia. La contracara de ello fueron las mayores salidas al desempleo o la inactividad ya que también exhibieron menores chances de continuar ocupados en sus puestos de trabajo o de permanecer ocupados con horas cero. Mientras que sólo el 8% (13%) de los asalariados formales dejaron de estar ocupados durante el primer semestre de 2020 en Argentina (Costa Rica), ello le sucedió al 50% (41%) de los asalariados. Por su parte, la brecha en el uso del trabajo a domicilio entre ambos tipos de trabajadores, tanto en Argentina como en Costa Rica, fue superior a la existente en el trabajo presencial y en la posibilidad de continuar como ocupado ausente.

La correlación positiva entre el nivel educativo y la posibilidad de continuar ocupado resulta evidente en ambos países. Ello se debió, de hecho,

exclusivamente a las mayores chances que tuvieron los trabajadores de mayor nivel educativo de continuar realizando sus tareas a distancia. Por el contrario, los trabajadores de menor nivel educativo continuaron con mayor intensidad que los universitarios trabajando de manera presencial; sin embargo, fueron aún más frecuentes entre ellos los tránsitos hacia el desempleo o la inactividad, lo que resulta consistente con las mayores pérdidas de empleo entre los menos calificados.

Esta misma situación se repite en la comparación de los trabajadores en ocupaciones profesionales o técnicas *vis a vis* el resto. Allí resulta evidente que los trabajadores en tareas que requieren una mayor cercanía física tuvieron menores probabilidades de continuar trabajando a distancia lo que redundó en menores chances de permanecer ocupados.

Finalmente, los trabajadores en edades centrales fueron los que menos intensamente transitaron hacia el desempleo o la inactividad, encontrándose los jóvenes en la situación opuesta. La mayor estabilidad en el empleo del primer grupo etario se explica tanto por la mayor permanencia en el trabajo presencial como por el mayor uso del trabajo a distancia, como fue mencionado previamente.

Hasta aquí se ha analizado la correlación individual de cada dimensión estudiada con el trabajo a domicilio. De modo de poder evaluar la influencia independiente de cada una de ellas, controlando por los demás atributos,<sup>9</sup> en el Cuadro 8 se presentan para estos dos países los resultados de las estimaciones de modelos logit multinomiales donde la categoría base es estar desocupado o inactivo. Al igual que en las matrices presentadas previamente, el análisis se restringe a los asalariados trabajando presencialmente en el primer trimestre de 2020 y se evalúa su situación laboral en el trimestre siguiente. Los coeficientes estimados indican la probabilidad de trabajar a domicilio, de trabajar de manera presencial o de ser ocupado ausente, relativo a haber salido al desempleo o la inactividad. Complementariamente, en el Cuadro 8 se presentan los efectos marginales obtenidos a partir de estos coeficientes evaluados en los valores medios de las covariables.

---

<sup>9</sup> Adicionalmente a las características analizadas hasta aquí, en las regresiones se incluyen como covariables de control la región y la rama de actividad.

---

Como se observa en el Cuadro 8, en ambos países se confirma que, a igualdad de otros atributos, las mujeres tuvieron mayores probabilidades de salir del mercado de trabajo *vis a vis* de continuar trabajando de manera presencial respecto de los hombres. Sin embargo, sólo en Costa Rica el género también resultó significativo en la probabilidad de trabajar desde el domicilio (pero con un coeficiente de signo negativo), mientras que en ninguno de los dos países las mujeres tuvieron mayores chances de continuar como ocupadas ausentes. O sea, controlando por otras características, en Costa Rica los mayores tránsitos hacia el desempleo o la inactividad de las mujeres fueron la contracara tanto de las menores probabilidades de trabajar de manera presencial como desde el domicilio. En Argentina, por su parte, la menor estabilidad del empleo femenino se explica solamente por la menor probabilidad de continuar trabajando presencialmente.

Cuando se computan las diferencias de probabilidades de cada estado estimadas en los valores medios de las covariables (Cuadro 9) se observa que en Argentina (Costa Rica) las mujeres tuvieron aproximadamente 4% (12%) más de probabilidad de perder el empleo en relación a los hombres entre el primer y segundo trimestre de 2020. Por el contrario, ellas tuvieron alrededor de 14% menos de probabilidad de continuar trabajando de manera presencial en ambos países.

Se comprueba que, a igualdad de otros atributos, los asalariados formales experimentaron menores probabilidades de perder una ocupación (mayor estabilidad) y de transitar al desempleo o la inactividad que los asalariados informales en ambos países. Adicionalmente, de manera consistente con los resultados descriptivos, los trabajadores formales tuvieron en ambos países mayores probabilidades de permanecer ocupados con horas cero, de haber continuado trabajando de manera presencial y de haber transitado hacia el trabajo desde el domicilio (Cuadro 8). Como se muestra en el Cuadro 9, el trabajador formal “promedio” experimentó alrededor de 32% menos de probabilidad (en comparación a un trabajador informal) de salir del empleo en Argentina, mientras que fue del 22% en Costa Rica, ambos valores muy elevados. La contracara de ello en el primer país (segundo país) fue 19% (4%) más de probabilidad de estar ausente y 9% (20%) más de continuar trabajando de manera presencial.

A ello se le suma en Argentina que los trabajadores formales tuvieron 4% más de probabilidad de trabajar desde el domicilio. Sin embargo, en Costa Rica el trabajador formal medio tuvo algo menos (-2%) de probabilidad de trabajar a distancia respecto de un trabajador medio informal. Esto llama la atención y tiene que ver con los valores del resto de las covariables ya que, como se mencionó, el coeficiente que acompaña a la variable *dummy* de formalidad en este estado laboral resultó (como era esperable) positivo y estadísticamente significativo.

Se comprueba, asimismo, lo mencionado previamente respecto de que los trabajadores profesionales/técnicos y administrativos tuvieron mayores probabilidades (en relación al resto de los ocupados) de trabajar desde el domicilio en ambos países (Cuadro 8). Un trabajador profesional/gerencial o un trabajador administrativo medio en Argentina trabajó desde el domicilio con una probabilidad de alrededor del 15% superior a la experimentada por el resto de los ocupados. La brecha es aún más elevada en el caso de Costa Rica: 33% para los trabajadores profesionales y 48% para los administrativos (Cuadro 9).

Adicionalmente, consistente con los resultados descriptivos, el nivel educativo se correlacionó positivamente con la probabilidad de continuar trabajando desde el domicilio en la fase más crítica de la pandemia. Éste ha sido el estado que mayores brechas de probabilidad generó en ambos países respecto de los trabajadores menos calificados (Cuadro 8). Un trabajador medio de nivel universitario experimentó 29% más de trabajar a distancia en Argentina y 5% en Costa Rica, respecto de un trabajador que no completó el nivel secundario (Cuadro 9).

Finalmente, la edad también resultó una dimensión fuertemente significativa para explicar las transiciones laborales en este contexto, luego de controlar por otros atributos. Se confirma que los jóvenes transitaban con mayor probabilidad hacia el desempleo o la inactividad que el resto de los ocupados, respecto de cualquier otro estado laboral (Cuadro 8). Un trabajador medio de entre 25 y 44 años tuvo alrededor de 16% menos de probabilidad de salir del empleo respecto de un trabajador joven promedio en ambos países (Cuadro 9). La contracara de ello es que los trabajadores en edades centrales y los adultos de 45 años y más experimentaron mayo-

---

---

res probabilidades de trabajar desde el domicilio, de continuar trabajando presencialmente o de estar ausentes temporariamente, respecto de los jóvenes (Cuadro 8).

### **VIII. Avances y desafíos en la regulación del teletrabajo en la región**

Como fue mencionado, con anterioridad a la emergencia de la pandemia por COVID-19 algunos países considerados ya contaban con legislación sobre el teletrabajo. Por ejemplo, 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 Argentina y Chile avanzaron en este sentido. En Uruguay, en 2021 se aprobaron las normas para la promoción y regulación del teletrabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2021). Finalmente, este año se reglamentó en Perú la Ley de Teletrabajo. Si bien no es el objetivo de este estudio profundizar en estas legislaciones, se identifican algunos aspectos y contenidos que permiten evaluar el grado de protección que éstas otorgan a los trabajadores bajo esta modalidad de empleo.

En todos estos casos la legislación proporciona una definición legal del teletrabajo/teletrabajador. En casi todos se establecen ciertas condiciones como, por ejemplo, su duración y el regreso al lugar de trabajo. En este sentido, el principio de voluntariedad entre las partes reviste particular importancia. A modo de ejemplo, en la Ley N° 25755 de Argentina 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”. En la Ley N° 31572 de Perú se menciona que:

“La variación de la modalidad presencial a teletrabajo y viceversa de un/a trabajador/a y/o servidor/a civil es voluntaria y debe ser producto de un acuerdo entre las partes. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o puede acordarse posteriormente”.

Por otra parte, la Ley N° 19978 de Uruguay estipula que: “El teletrabajo es voluntario, deberá obtenerse el consentimiento del trabajador, el que deberá constar por escrito”.

---

En todos estos países se establecen disposiciones sobre los costos asociados al equipamiento y elementos de trabajo en esta modalidad de empleo. A modo de ejemplo, la Ley N° 21220 de Chile 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”.

En la Ley N° 27555 de Argentina se establece 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 regulación en materia de salud y seguridad en el trabajo también aparece en la mayoría de estas legislaciones. 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 músculo-esqueléticos asociados a posturas de trabajo inadecuadas o trastornos visuales asociados a largas jornadas frente a una pantalla de computadora u otros dispositivos digitales.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Para un análisis más detallado sobre seguridad y salud en la modalidad de teletrabajo, véase Bueno (2020, 2021).

---

---

En relación a ello, uno de los aspectos importantes aquí es la regulación sobre la organización del trabajo. Entre las dimensiones consideradas aparece la definición de jornada ordinaria y extraordinaria, el derecho a la desconexión, la frecuencia del teletrabajo, carga de trabajo, métrica del desempeño, monitoreo y evaluación. Por ejemplo, la Ley N° 21220 de Chile 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”.

Al respecto, la legislación uruguaya establece que: “Deberá existir una desconexión mínima de 8 horas continuas entre una jornada y la siguiente. El teletrabajador podrá distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades”. La Ley N° 9738 en Costa Rica estipula que:

“La persona teletrabajadora debe cumplir con el horario establecido, su jornada laboral y estar disponible para la persona empleadora durante dicho horario y jornada”. “Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior y con el fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, vacaciones, permisos y su intimidad personal y familiar, la persona teletrabajadora tendrá derecho a la desconexión digital fuera de la jornada u horario establecido, salvo que se trate de situaciones imprevistas y urgentes, en las que se debe contar con su anuencia”.

---

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. 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 N° 27555 de Argentina 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”.

Por su parte, la legislación peruana establece que:

“El/la empleador/a público y/o privado está impedido de: a) Acceder, por medios digitales, a los documentos y comunicaciones originados con motivo del trabajo o de otra índole, sin previa autorización del/de la teletrabajador/a. b) Realizar captaciones y/o grabaciones de la imagen o la voz del/de la teletrabajador/a, sin consentimiento previo y expreso de este/a último/a, y/o solicitar se realicen estas. No es exigible el consentimiento del/de la teletrabajador/a cuando la captación o grabación de la imagen o la voz es requerida por la naturaleza de sus funciones. c) Ingresar al lugar donde se realiza el teletrabajo, sin previa autorización del/de la teletrabajador/a. Ello no restringe la facultad del/la empleador/a público y/o privado de verificar, bajo cualquier medio presencial y/o digital, el cumplimiento de los acuerdos para realizar el teletrabajo. d) Implementar cualquier otro mecanismo de coordinación, control y/o supervisión que afecte la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del/de la teletrabajador/a”.

---

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 N° 21220 de Chile 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”.

La legislación uruguaya establece que:

“Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos y acceso a las mismas condiciones de trabajo que los trabajadores presenciales, salvo las que sean inherentes a la prestación del trabajo en forma presencial. En particular, se respetará su derecho al descanso, a la intimidad, a la seguridad e higiene laboral y a la libertad sindical”.

Finalmente, 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 dependientes.<sup>11</sup> Sin embargo, sólo en escasas legislaciones se incluyen referencias al rol de la inspección laboral en un contexto en donde se requiere establecer y fortalecer mecanismos de diversa naturaleza para evitar que estas formas de trabajo impliquen una precarización del empleo.

---

<sup>11</sup> Para mayor detalle sobre los desafíos de la inspección laboral en el teletrabajo, véase, Bueno (2020).

---

## **IX. Conclusiones**

Las medidas de confinamiento impuestas para contener la expansión de la pandemia por COVID-19 generaron la necesidad de adaptar los procesos de producción y trabajo. En este contexto inédito el trabajo desde el domicilio y, en particular el teletrabajo, experimentaron alzas significativas en los países bajo estudio. Si bien luego de los valores máximos alcanzados a mediados de 2020 la incidencia de esta forma de trabajo experimentó una tendencia descendente, hacia mediados - fines de 2022 la proporción de teletrabajo superaba la registrada en 2019. Más aún, es esperable que, a partir de la mayor difusión de las tecnologías de información, el teletrabajo (probablemente en un esquema híbrido) adquiera creciente factibilidad y prevalencia en el mundo y en la región.

Si bien los países han avanzado en la regulación del teletrabajo, algunos aspectos son menos frecuentes que otros 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. La regulación sobre el derecho a la desconexión o sobre la implementación efectiva del teletrabajo y los procedimientos de ejecución también es poco frecuente. Avanzar en consensos entre empleadores y trabajadores en éstas y otras dimensiones asociadas al teletrabajo resulta crucial para que esta modalidad de trabajo sea beneficiosa tanto para los primeros como para los segundos.

### **Contribución de autoría**

Conceptualización, Curación de datos, Análisis formal, Investigación, Metodología, Validación, Redacción – borrador original, Redacción – revisión y edición: R. Maurizio y S. Catania.

Supervisión: R. Maurizio.

---

---

## X. Referencias bibliográficas

- Albrieu, R. (2020). Evaluando las oportunidades y los límites del teletrabajo en Argentina en tiempos de COVID-19. Programa de Desarrollo Económico. Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento, Buenos Aires. Disponible en <https://www.cippec.org/publicacion/evaluando-las-opportunidades-y-los-limites-del-teletrabajo-en-argentina-en-tiempos-del-covid-19/>
- Beccaria, L., Bertranou, F., & Maurizio, R. (2022). COVID-19 in Latin America: The effects of an unprecedented crisis on employment and income. *International Labour Review*, 161(1). Disponible en <https://doi.org/10.1111/ilr.12361>
- Berniell, I., Gasparini, L., Marchionni, M., & Viollaz, M. (2021). The Role of Work-from-Home in the Gender Asymmetries of COVID-19: An Analysis for Latin America based on High-Frequency Surveys. Policy Research. *Working Paper*, 9887. World Bank Group. Disponible en <http://hdl.handle.net/10986/36779>
- Bonavida Foschiatti, C. y Gasparini, L. (2020). Asimetrías en la viabilidad del trabajo remoto: Estimaciones e implicancias en tiempos de cuarentena. *Revista Económica La Plata*, 66(1). Disponible en <https://doi.org/10.24215/18521649e015>
- Bueno, C. (2020). Teletrabajo y salud mental: Avances y desafíos más allá de la pandemia. *Serie reflexiones sobre el trabajo*, 757609. Organización Internacional del Trabajo, Santiago. Disponible en [https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS\\_757609/lang--es/index.htm](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*, 783926. Organización Internacional del Trabajo, Santiago. Disponible en [https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS\\_783926/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_783926/lang--es/index.htm)
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). Estudio Económico de América Latina y el Caribe. Santiago. Disponible en <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47192-estudio-economico-america-latina-caribe-2021-dinamica-laboral-politicas-empleo>
- De La Vega, P. (2021). El teletrabajo como mitigador de los impactos económicos de la pandemia de COVID-19 en Argentina. *Documento de trabajo CEDLAS*, 282. Disponible en <https://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/no-282/>
- Dingel, J., & Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home? *Journal of Public Economics*, 189. Disponible en <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104235>
-

- Guntin, R. (2020). Trabajo a distancia y con contacto en Uruguay. Mimeo. Disponible en [https://www.rguntin.com/research/employment\\_uru\\_covid\\_new.pdf](https://www.rguntin.com/research/employment_uru_covid_new.pdf)
- Maurizio, R. (2021a). Transitando la crisis laboral por la pandemia: hacia una recuperación del empleo centrada en las personas. Nota técnica (Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2021). Organización Internacional del Trabajo, Lima. Disponible en [https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_779114/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_779114/lang--es/index.htm)
- Maurizio, R. (2021b). Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_811301.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_811301.pdf)
- Monroy-Gómez-Franco, L. (2021). ¿Quién puede trabajar desde casa? Evidencia desde México. *Estudios Económicos*, 36(1), 89-113. Disponible en <https://doi.org/10.24201/ee.v36i1.413>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). 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- Nota técnica. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra. Disponible en [https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_758333.pdf](https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_758333.pdf)
- . (2021). Panorama Laboral 2021: América Latina y el Caribe. Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, Lima. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_836196.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_836196.pdf)
- Mathieu, E., Ritchie, H., Rodés-Guirao, L., Appel, C., Gavrilov, D., Giattino, C., Hasell, J., Macdonald, B., Dattani, S., Beltekian, D., Ortiz-Ospina, E., & Roser, M. (2022). COVID-19: Stringency Index. Our World in Data. Disponible en <https://ourworldindata.org/covid-stringency-index#stringency-index>.
- Schteingart, D., Kejsefman, I. y Pesce, F. (2021). Evolución del trabajo remoto en Argentina desde la pandemia. *Serie de Documentos de Trabajo del CEP XXI*, 5. Disponible en [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/09/dt\\_5\\_-\\_evolucion\\_del\\_trabajo\\_remoto\\_en\\_argentina\\_desde\\_la\\_pandemia\\_1.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/09/dt_5_-_evolucion_del_trabajo_remoto_en_argentina_desde_la_pandemia_1.pdf)
-

## XI. Anexo

**Cuadro 1. Incidencia del trabajo asalariado desde el domicilio y teletrabajo según nivel educativo**

	Incid. HSI	Incid. SC/UI	Incid. UC	Porc. HSI	Porc. SC/UI	Porc. UC
<b>Argentina</b>						
IV-2019	0.95	0.79	1.01	32.28	38.36	29.36
II-2020	1.68	21.19	49.16	1.69	35.70	62.61
IV-2021	1.37	5.30	10.25	7.02	42.82	50.16
IV-2022	1.34	4.18	6.10	10.06	52.02	45.55
<b>Brasil (PNADC)</b>						
IV-2019	0.41	0.30	0.47	37.68	34.91	27.41
II-2020	0.24	0.61	2.08	7.98	30.03	61.99
IV-2021	0.50	1.52	5.77	7.32	31.33	61.35
IV-2022	0.58	1.71	5.78	7.77	33.76	58.47
<b>Chile</b>						
IV-2019	0.30	0.37	0.60	15.63	38.84	45.53
II-2020	2.45	9.29	36.14	2.52	19.41	78.07
IV-2021	0.77	3.64	12.93	2.42	23.62	73.97
IV-2022	0.52	1.94	7.82	2.67	20.84	76.49
<b>Costa Rica (TdD)</b>						
IV-2019	2.05	2.00	2.62	49.16	21.88	28.97
II-2020	3.21	18.24	51.73	7.91	22.23	69.86
IV-2021	2.44	15.41	26.76	10.49	34.06	55.45
IV-2022	1.80	9.54	19.50	10.69	33.98	55.33
<b>Costa Rica (Teletrabajo)</b>						
IV-2019	0.02	1.14	2.15	1.26	33.95	64.79
II-2020	1.99	16.73	51.61	5.17	21.46	73.37
IV-2021	0.29	14.76	26.67	1.40	36.60	62.00
IV-2022	0.24	8.93	19.47	1.62	35.94	62.44
<b>Perú</b>						
II-2020	0.75	10.31	52.10	0.62	14.23	85.15
IV-2021	0.15	4.01	23.28	0.38	21.49	78.12
II-2022	0.29	2.12	8.89	1.66	27.63	70.71

*Fuente: elaboración propia en base a las encuestas de hogares y de empleo. Nota: Incid. corresponde a incidencia, Porc. a porcentaje. HSI corresponde a "Hasta secundario incompleto", SC/UI corresponde a "Secundario completo/Universitario incompleto" y UC corresponde a "Universitario completo".*

**Cuadro 2. Incidencia del trabajo asalariado desde el domicilio y teletrabajo según tipo de ocupación**

	Incid. Prof/ Téc.	Incid. Administ.	Incid. Resto	Porc. Prof/ Téc.	Porc. Administ.	Porc. Resto
<b>Argentina</b>						
IV-2019	1.07	0.62	0.80	34.15	11.35	54.50
II-2020	48.50	33.59	5.32	66.14	22.94	10.92
IV-2021	10.53	8.07	1.85	54.40	26.51	19.09
IV-2022	8.63	5.41	1.34	57.63	22.08	20.30
<b>Brasil (PNADC)</b>						
IV-2019	0.44	0.39	0.33	30.56	12.66	56.78
II-2020	2.07	0.90	0.32	65.87	13.32	20.81
IV-2021	5.59	2.92	0.54	68.55	16.50	14.95
IV-2022	5.90	2.91	0.65	67.76	15.07	17.17
<b>Chile</b>						
IV-2019	0.71	0.61	0.26	55.81	8.71	35.48
II-2020	39.94	22.05	2.82	83.30	8.93	7.77
IV-2021	14.41	11.24	0.87	79.98	12.55	7.47
IV-2022	8.24	7.24	0.69	78.04	11.97	9.99
<b>Costa Rica (Tdd)</b>						
IV-2019	2.26	2.91	2.03	25.05	14.99	59.96
II-2020	52.56	44.84	1.84	67.44	26.76	5.80
IV-2021	28.00	29.55	2.22	66.80	21.03	12.17
IV-2022	20.30	19.19	1.60	62.10	25.16	12.74
<b>Costa Rica (Teletrabajo)</b>						
IV-2019	1.99	2.73	0.02	60.27	38.37	1.36
II-2020	52.26	44.73	0.40	70.59	28.10	1.31
IV-2021	28.00	29.36	0.26	74.95	23.44	1.61
IV-2022	20.27	19.13	0.17	70.08	28.34	1.58
<b>Perú</b>						
II-2020	63.70	50.06	2.44	72.82	21.70	5.48
IV-2021	32.39	19.81	0.90	73.23	21.11	5.66
II-2022	10.56	13.76	0.39	57.73	36.31	5.96
<b>Uruguay</b>						
II-2020	51.68	32.14	1.97	68.24	26.28	5.49
III-2020	30.34	16.63	0.89	72.89	22.74	4.36
IV-2020	25.69	19.96	0.81	65.63	30.09	4.27
I-2021	32.45	31.13	0.95	59.56	36.35	4.10
II-2021	48.13	36.44	1.48	68.16	27.88	3.97

*Fuente: elaboración propia en base a las encuestas de hogares y de empleo. Nota: Incid. corresponde a incidencia, Porc. a porcentaje. Prof/Téc. corresponde a "Profesionales y técnicos" y Administ. corresponde a "administrativos".*

Cuadro 3. Incidencia del trabajo asalariado desde el domicilio y teletrabajo según rama de actividad

	Incid. Act. Primarias	Incid. Industria Constr.	Incid. Comercio	Incid. Hospedaje y trans. restaurantes com.	Incid. Serv. Financieros	Incid. Serv. Adm. Pública	Incid. Educación	Incid. Salud	Incid. Otros serv. Sociales	Incid. Serv. Domicéstico	Porc. Act. Primarias	Porc. Industria Constr.	Porc. Comercio	Porc. Hospedaje y trans. restaurantes com.	Porc. Serv. Financieros	Porc. Serv. Adm. Pública	Porc. Educación	Porc. Salud	Porc. Otros serv. Sociales	Porc. Serv. Domicéstico						
<b>Argentina</b>																										
IV-2019	-	2.19	0.37	0.88	1.90	0.39	1.46	0.97	0.17	0.48	1.25	0.00	0.08	-	28.17	3.06	14.08	9.32	2.92	17.10	12.46	2.02	4.02	6.69	0.00	0.15
II-2020	-	16.39	4.96	12.38	3.89	16.74	34.77	24.82	82.71	4.67	27.92	0.00	17.02	-	6.79	0.92	7.27	0.40	4.35	17.62	12.13	41.50	1.81	5.46	0.00	1.54
IV-2021	-	4.12	0.50	4.54	0.04	3.55	18.47	4.18	3.11	1.08	2.96	0.00	0.91	-	9.49	1.14	10.44	0.09	8.17	42.51	9.63	7.15	2.49	6.81	0.00	2.08
IV-2022	-	4.78	1.39	2.72	0.22	4.10	17.25	1.03	1.59	3.58	3.06	0.00	4.04	-	14.28	2.67	9.94	0.26	6.69	47.49	3.03	4.55	6.30	2.27	0.00	2.52
<b>Brasil (IPNADC)</b>																										
IV-2019	0.05	1.03	0.39	0.30	0.50	0.35	0.81	0.00	0.14	0.07	0.59	0.00	0.25	0.85	36.02	4.89	14.87	6.53	5.01	20.69	0.10	3.44	1.14	4.45	0.00	2.01
II-2020	0.25	1.01	0.94	0.57	0.90	1.35	3.40	0.07	1.09	0.07	1.12	0.00	0.22	1.98	15.07	4.66	11.18	3.12	8.19	40.85	0.79	10.33	0.61	2.41	0.00	0.82
IV-2021	0.22	2.69	0.78	1.32	0.55	3.04	11.12	0.09	1.19	0.83	2.66	0.00	0.66	0.64	16.26	1.81	10.95	1.05	7.34	50.52	0.31	4.87	2.68	2.63	0.00	0.89
IV-2022	0.26	2.82	1.17	1.37	0.70	3.06	12.11	0.03	0.78	1.04	1.83	0.00	0.38	0.73	15.81	2.56	10.86	1.33	6.98	52.79	0.11	3.06	3.20	1.86	0.00	0.70
<b>Chile</b>																										
IV-2019	0.08	0.11	0.35	0.62	0.38	1.11	0.96	0.17	0.29	0.12	0.00	0.00	1.18	1.81	2.84	7.99	21.55	4.98	19.80	27.21	4.54	5.08	1.30	0.00	0.00	3.40
II-2020	3.18	7.97	9.69	8.76	2.05	17.41	27.23	29.03	58.42	13.04	15.06	0.00	24.76	1.45	4.13	3.61	6.73	0.24	8.09	19.87	19.06	27.98	4.30	2.41	0.00	2.12
IV-2021	2.16	3.56	1.97	5.63	1.13	13.47	16.48	4.18	9.82	2.77	4.35	0.00	10.38	2.78	5.30	2.74	12.88	0.77	16.70	33.57	6.87	11.69	2.51	1.84	0.00	2.34
IV-2022	0.97	1.54	1.27	3.91	1.69	10.94	10.14	1.32	2.73	1.69	1.38	0.00	3.49	2.07	3.67	2.75	14.99	2.26	24.53	35.92	3.30	5.71	2.58	1.13	0.00	1.08
<b>Costa Rica (IdD)</b>																										
IV-2019	0.00	0.00	0.07	4.10	1.31	5.01	0.00	0.00	0.10	3.19	0.00	0.00	1.13	0.00	0.00	0.27	44.53	5.01	24.18	0.00	0.00	0.00	0.34	24.19	0.00	1.48
II-2020	1.10	14.00	1.02	11.35	1.55	29.55	38.10	26.83	73.77	2.19	29.41	0.00	16.62	0.76	9.30	0.24	8.82	0.24	8.91	7.16	8.91	35.89	0.61	17.47	0.00	1.69
IV-2021	0.00	6.07	3.47	11.45	1.14	32.18	29.24	20.26	12.99	3.22	23.22	0.00	20.47	0.00	6.23	1.45	15.90	0.55	16.81	9.84	9.06	9.30	1.65	25.82	0.00	3.38
IV-2022	0.07	8.74	1.27	6.19	0.00	20.11	31.57	8.46	7.23	1.86	15.67	0.00	4.22	0.10	14.23	0.94	13.89	0.00	17.58	16.01	5.30	7.50	1.06	22.75	0.00	0.65
<b>Costa Rica (Teletrabajo)</b>																										
IV-2019	0.00	0.00	0.00	0.07	1.11	0.16	5.01	0.00	0.00	0.10	2.61	0.00	0.46	0.00	0.00	0.48	20.80	1.08	41.81	0.00	0.00	0.00	0.58	34.21	0.00	1.05
II-2020	1.10	13.26	1.02	7.67	1.55	29.55	38.10	26.83	73.77	2.19	29.30	0.00	15.63	0.79	9.13	0.25	6.18	0.25	9.24	7.42	9.23	37.20	0.64	18.03	0.00	1.64
IV-2021	0.00	6.07	3.34	6.28	1.14	32.18	29.24	20.26	12.99	3.22	23.00	0.00	20.47	0.00	6.73	1.51	9.42	0.59	18.17	10.64	9.79	10.05	1.79	27.65	0.00	3.65
IV-2022	0.07	8.68	1.27	4.30	0.00	20.01	31.57	8.46	7.23	0.21	15.61	0.00	4.22	0.10	14.96	0.99	10.20	0.00	18.50	16.93	5.60	7.93	0.13	23.97	0.00	0.69
<b>Perú</b>																										
II-2020	3.46	11.15	7.31	15.60	4.18	40.14	48.65	34.53	90.17	15.77	44.13	0.00	45.34	2.81	3.01	1.10	6.93	0.22	5.28	15.85	11.87	48.20	2.92	1.57	0.00	0.83
IV-2021	0.25	4.39	1.22	5.06	1.25	11.17	22.34	8.68	60.26	7.62	9.31	0.00	0.00	0.35	4.61	1.35	6.53	0.72	5.42	19.08	7.51	48.12	2.87	3.04	0.00	0.00
II-2022	1.42	2.14	0.68	2.58	0.80	13.72	15.17	3.78	9.90	2.55	2.65	0.00	5.57	4.45	6.24	1.66	8.35	1.24	15.97	31.35	7.90	18.00	2.47	1.65	0.00	0.71
<b>Uruguay</b>																										
II-2020	2.14	5.80	2.39	10.16	0.51	13.22	36.33	25.52	70.54	14.27	38.78	0.00	24.99	0.79	2.96	0.58	7.76	0.05	4.31	17.01	15.53	32.12	8.61	8.59	0.00	1.71
III-2020	1.10	2.82	1.10	4.65	2.94	11.10	13.44	37.89	7.65	25.69	0.00	19.73	0.65	2.42	0.41	6.04	0.62	4.62	17.11	13.25	33.89	7.57	11.08	0.00	2.34	
IV-2020	1.87	3.72	1.82	5.41	1.28	10.76	22.32	13.24	29.26	7.08	23.60	0.00	18.54	1.10	3.77	0.73	8.41	0.32	6.33	19.90	12.76	25.71	7.59	11.60	0.00	1.79
I-2021	2.14	5.91	2.40	6.64	0.63	17.95	34.74	24.55	35.50	7.90	35.83	0.00	31.92	0.82	4.83	0.85	7.86	0.12	6.99	20.51	18.02	18.00	6.36	12.42	0.00	3.22
II-2021	3.17	4.76	4.30	9.21	1.48	14.73	35.37	31.91	67.28	12.67	42.61	0.00	42.12	0.36	3.45	1.10	6.94	0.19	4.13	14.79	16.66	32.13	7.08	9.25	0.00	3.91

Nota: elaboración propia en base a las encuestas de hogares y de empleo.

**Cuadro 4. Incidencia del trabajo asalariado desde el domicilio y teletrabajo según formalidad/informalidad**

	Incid. Formal	Incid. Informal	Porc. Formal	Porc. Informal
<b>Argentina</b>				
IV-2019	0.56	1.54	41.28	58.72
II-2020	30.17	8.21	92.70	7.30
IV-2021	6.45	3.53	79.81	20.19
IV-2022	4.07	3.53	70.29	29.71
<b>Brasil (PNADC)</b>				
IV-2019	0.19	0.95	38.87	61.13
II-2020	0.79	1.33	71.67	28.33
IV-2021	2.32	1.74	81.09	18.91
IV-2022	2.33	2.23	77.62	22.38
<b>Chile</b>				
IV-2019	0.27	1.22	50.78	49.22
II-2020	19.84	12.73	91.49	8.51
IV-2021	6.67	5.62	87.00	13.00
IV-2022	4.12	2.75	89.06	10.94
<b>Costa Rica (TdD)</b>				
IV-2019	1.03	4.97	33.66	66.34
II-2020	23.39	7.75	91.19	8.81
IV-2021	13.30	7.25	83.00	17.00
IV-2022	9.29	4.97	83.54	16.46
<b>Costa Rica (Teletrabajo)</b>				
IV-2019	0.94	0.45	83.60	16.40
II-2020	23.39	3.35	95.99	4.01
IV-2021	13.30	2.61	93.12	6.88
IV-2022	9.19	1.79	93.31	6.69
<b>Perú</b>				
II-2020	41.93	9.11	83.05	16.95
IV-2021	19.43	3.68	93.12	6.88
II-2022	7.69	2.02	72.31	27.69
<b>Uruguay</b>				
II-2020	21.39	2.65	98.94	1.06
III-2020	12.37	1.01	99.35	0.65
IV-2020	11.33	0.84	99.38	0.62
I-2021	15.34	2.22	98.57	1.43
II-2021	21.97	1.50	99.45	0.55

*Fuente: elaboración propia en base a las encuestas de hogares y de empleo.*

*Nota: Incid. Corresponde a incidencia, Porc. A porcentaje.*

**Cuadro 5. Incidencia del trabajo asalariado desde el domicilio y teletrabajo según género**

	Incid. Hombres	Incid. Mujeres	Porc. Hombres	Porc. Mujeres
<b>Argentina</b>				
IV-2019	0.50	1.38	30.23	69.77
II-2020	17.75	34.88	39.58	60.42
IV-2021	5.00	6.18	50.14	49.86
IV-2022	3.15	4.79	44.24	55.76
<b>Brasil (PNADC)</b>				
IV-2019	0.31	0.44	43.96	56.04
II-2020	0.76	1.05	46.91	53.09
IV-2021	1.91	2.51	47.59	52.41
IV-2022	2.24	2.39	52.47	47.53
<b>Chile</b>				
IV-2019	0.32	0.59	42.75	57.25
II-2020	15.21	24.79	49.02	50.98
IV-2021	5.47	7.99	49.32	50.68
IV-2022	3.70	4.18	54.58	45.42
<b>Costa Rica (TdD)</b>				
IV-2019	0.97	4.03	27.10	72.90
II-2020	14.89	28.36	47.30	52.70
IV-2021	9.25	15.24	47.73	52.27
IV-2022	7.18	9.46	53.22	46.78
<b>Costa Rica (Teletrabajo)</b>				
IV-2019	0.85	0.72	64.62	35.38
II-2020	14.89	25.67	49.79	50.21
IV-2021	9.12	12.27	52.79	47.21
IV-2022	7.13	7.21	59.70	40.30
<b>Perú</b>				
II-2020	19.46	36.81	46.41	53.59
IV-2021	7.12	15.47	42.36	57.64
II-2022	3.35	5.65	46.56	53.44
<b>Uruguay</b>				
II-2020	14.35	26.22	38.48	61.52
III-2020	8.53	14.99	39.61	60.39
IV-2020	8.04	13.39	39.98	60.02
I-2021	11.31	17.40	42.92	57.08
II-2021	15.51	25.92	39.92	60.08

Fuente: elaboración propia en base a las encuestas de hogares y de empleo.

Nota: Incid. Corresponde a incidencia, Porc. A porcentaje.

### Cuadro 6. Incidencia del trabajo asalariado desde el domicilio y teletrabajo según tramo de edad

	Incid. 15-24	Incid. 25-44	Incid. 45 y más	Porc. 15-24	Porc. 25-44	Porc. 45 y más
<b>Argentina</b>						
IV-2019	1.14	0.90	0.80	15.96	53.50	30.54
II-2020	14.04	26.55	26.06	5.10	60.78	34.13
IV-2021	4.44	6.03	5.11	9.18	58.37	32.45
IV-2022	4.12	4.18	3.39	13.23	56.11	30.66
<b>Brasil (PNADC)</b>						
IV-2019	0.37	0.38	0.37	16.12	53.68	30.20
II-2020	0.62	1.05	0.73	9.85	64.24	25.91
IV-2021	2.22	2.59	1.37	17.56	64.77	17.67
IV-2022	2.15	2.93	1.26	16.18	68.06	15.76
<b>Chile</b>						
IV-2019	0.34	0.47	0.39	6.97	58.68	34.34
II-2020	7.53	21.24	17.36	2.42	62.98	34.59
IV-2021	3.92	7.54	5.59	4.92	62.86	32.22
IV-2022	1.66	4.91	2.89	3.36	69.08	27.56
<b>Costa Rica (TdD)</b>						
IV-2019	1.55	1.95	2.79	9.81	47.35	42.84
II-2020	16.65	20.36	20.14	9.53	55.10	35.36
IV-2021	15.01	12.68	8.79	15.79	58.64	25.56
IV-2022	7.68	9.67	5.59	12.96	65.01	22.03
<b>Costa Rica (Teletrabajo)</b>						
IV-2019	0.69	1.09	0.38	11.87	72.17	15.96
II-2020	15.69	19.88	18.35	9.46	56.63	33.91
IV-2021	14.01	11.65	7.05	16.54	60.44	23.02
IV-2022	6.73	9.26	3.77	12.84	70.38	16.78
<b>Perú</b>						
II-2020	15.34	24.36	34.41	8.40	52.65	38.95
IV-2021	4.66	10.60	13.83	8.73	54.51	36.77
II-2022	3.06	4.90	3.89	13.52	62.12	24.35
<b>Uruguay</b>						
II-2020	16.18	21.78	18.28	8.37	57.24	34.39
III-2020	7.38	12.04	11.98	6.73	53.79	39.47
IV-2020	6.38	11.99	9.83	6.44	57.98	35.57
I-2021	9.89	16.07	12.88	8.32	57.81	33.86
II-2021	13.12	22.16	20.08	6.39	55.96	37.65

Fuente: elaboración propia en base a las encuestas de hogares y de empleo. Nota: Incid. corresponde a incidencia, Porc. a porcentaje. 15-24 corresponde a los asalariados entre 15 y 24 años de edad, 25-44 corresponde a los asalariados entre 25 y 44 años de edad y, finalmente, 45 y más corresponde a los asalariados entre 45 años y más.

**Cuadro 7. Situación laboral en el segundo trimestre de 2020 de los asalariados que trabajaban de manera presencial en el primer trimestre de 2020**

**Argentina**

Características I-2020	Estado laboral en II-2020					Total
	Ocupados				Desocup./Inac.	
	Total	TdD	Presencial	Ocup 0hs.		
Hombre	81.7	12.9	51.5	17.4	18.3	100
Mujer	78.2	20.4	35.8	22.0	21.8	100
Formal	92.0	21.3	46.8	24.0	8.0	100
Informal	49.9	4.4	37.0	8.5	50.1	100
HSI	68.3	1.3	45.8	21.2	31.7	100
SC/UI	81.2	13.0	46.1	22.2	18.8	100
UC	93.3	42.3	38.0	12.9	6.7	100
15-24	54.7	7.3	35.8	11.5	45.3	100
25-44	85.5	19.5	48.8	17.2	14.5	100
45 y más	80.7	15.3	39.9	25.6	19.3	100
Prof./Técnico	92.0	40.7	35.3	15.9	8.0	100
Administrativo	92.8	26.4	44.9	21.5	7.2	100
Resto	71.7	3.6	47.5	20.6	28.3	100

**Costa Rica (Trabajo desde el domicilio)**

Características I-2020	Estado laboral en II-2020					Total
	Ocupados				Desocup./Inac.	
	Total	TdD	Presencial	Ocup 0hs.		
Hombre	78.6	9.7	62.7	6.1	21.4	100
Mujer	65.8	18.7	40.0	7.1	34.2	100
Formal	87.4	18.2	61.8	7.4	12.6	100
Informal	59.4	8.0	45.8	5.6	40.6	100
HSI	67.9	4.1	57.5	6.2	32.1	100
SC/UI	75.2	14.3	54.4	6.5	24.8	100
UC	87.6	36.6	43.6	7.4	12.4	100
15-24	57.4	10.1	45.0	2.3	42.6	100
25-44	78.7	14.8	57.7	6.2	21.3	100
45 y más	72.7	12.3	52.4	8.0	27.3	100
Prof./Técnico	85.2	36.9	39.8	8.5	14.8	100
Administrativo	86.3	35.4	47.5	3.4	13.7	100
Resto	68.9	4.1	58.6	6.3	31.1	100

*Fuente: elaboración propia en base a las encuestas de hogares y de empleo.*

**Cuadro 8. Modelo logit multinomial. Probabilidad de estar en diferentes estados laborales en el segundo trimestre de 2020 para los asalariados que trabajaban de manera presencial en el primer trimestre de 2020**

**Argentina**

Covariables	TdD	Presencial	Ocup 0hs
Mujer	-0.026 (0.134)	-0.545*** (0.107)	0.060 (0.125)
Formal	2.138*** (0.172)	1.705*** (0.096)	2.656*** (0.129)
SC/UI	1.627*** (0.251)	0.048 (0.100)	0.173 (0.119)
UC	2.480*** (0.288)	0.223 (0.171)	-0.365* (0.199)
25-44 años	1.124*** (0.207)	1.221*** (0.122)	1.177*** (0.167)
45 años y más	0.543** (0.218)	0.693*** (0.133)	1.183*** (0.174)
Prof./Técnico	1.435*** (0.194)	-0.164 (0.161)	-0.121 (0.181)
Administrativo	1.629*** (0.210)	0.465*** (0.174)	0.421** (0.192)
Controles de región	Si	Si	Si
Controles de rama de actividad	Si	Si	Si
Constante	-5.065*** (0.362)	-1.050*** (0.177)	-3.262*** (0.244)
Observaciones	5,314	5,314	5,314

### Costa Rica (Trabajo desde el domicilio)

Covariables	TdD	Presencial	Ocup 0hs
Mujer	-0.494*** (0.127)	-0.780*** (0.089)	-0.186 (0.149)
Formal	0.537*** (0.200)	1.263*** (0.088)	1.801*** (0.199)
SC/UI	0.847*** (0.197)	0.102 (0.100)	0.089 (0.179)
UC	1.358*** (0.221)	0.353** (0.160)	-0.665** (0.263)
25-44 años	0.790*** (0.180)	0.987*** (0.103)	1.680*** (0.288)
45 años y más	1.062*** (0.197)	1.041*** (0.114)	2.048*** (0.295)
Prof./Técnico	3.166*** (0.272)	-0.570*** (0.155)	0.680*** (0.228)
Administrativo	3.644*** (0.282)	-0.062 (0.166)	-0.468 (0.312)
Controles de región	Si	Si	Si
Controles de rama de actividad	Si	Si	Si
Constante	-4.035*** (0.344)	0.145 (0.162)	-4.199*** (0.401)
Observaciones	5,247	5,247	5,247

Fuente: elaboración propia en base a las encuestas de hogares y de empleo.

Nota: Errores estándar entre paréntesis. \*\*\*  $p < 0.01$ , \*\*  $< 0.05$ , \*  $p < 0.1$

**Cuadro 9. Efectos marginales estimados en los valores medios de las covariables. Probabilidad de estar en diferentes estados laborales en el segundo trimestre de 2020 para los asalariados trabajando de manera presencial en el primer trimestre de 2020**

**Argentina**

Covariables	TdD	Presencial	Ocup 0hs	Desocup./Inac.
Mujer	0.020*** (0.007)	-0.140*** (0.017)	0.076*** (0.015)	0.043*** (0.013)
Formal	0.039*** (0.008)	0.094*** (0.019)	0.187*** (0.012)	-0.320*** (0.017)
SC/UI	0.125*** (0.020)	-0.088*** (0.020)	-0.008 (0.016)	-0.030** (0.012)
UC	0.290*** (0.038)	-0.102*** (0.033)	-0.135*** (0.017)	-0.054*** (0.017)
25-44 años	0.008 (0.013)	0.113*** (0.026)	0.034 (0.024)	-0.156*** (0.016)
45 años y más	-0.011 (0.013)	-0.004 (0.029)	0.110*** (0.027)	-0.095*** (0.014)
Prof./Técnico	0.155*** (0.020)	-0.113*** (0.025)	-0.035* (0.019)	-0.007 (0.019)
Administrativo	0.126*** (0.021)	-0.037 (0.024)	-0.023 (0.018)	-0.066*** (0.015)
Observaciones	5,314	5,314	5,314	5,314

### Costa Rica (Trabajo desde el domicilio)

Covariables	TdD	Presencial	Ocup 0hs	Desocup./Inac.
Mujer	0.003 (0.004)	-0.143*** (0.016)	0.024*** (0.008)	0.117*** (0.015)
Formal	-0.016** (0.008)	0.199*** (0.018)	0.041*** (0.007)	-0.225*** (0.017)
SC/UI	0.032*** (0.010)	-0.009 (0.018)	-0.001 (0.009)	-0.021 (0.015)
UC	0.052*** (0.012)	0.044* (0.025)	-0.045*** (0.008)	-0.051** (0.021)
25-44 años	-0.001 (0.006)	0.122*** (0.021)	0.050*** (0.015)	-0.161*** (0.016)
45 años y más	0.004 (0.006)	0.072*** (0.025)	0.079*** (0.022)	-0.156*** (0.014)
Prof./Técnico	0.332*** (0.030)	-0.359*** (0.028)	0.039*** (0.013)	-0.012 (0.021)
Administrativo	0.478*** (0.040)	-0.351*** (0.034)	-0.041*** (0.007)	-0.087*** (0.017)
Observaciones	5,247	5,247	5,247	5,247

*Fuente: elaboración propia en base a las encuestas de hogares y de empleo.*

*Nota: errores estándar entre paréntesis. \*\*\* p<0.01, \*\*<0.05, \*p<0.1*