



¿Por qué el teletrabajo no funciona en el mercado laboral peruano?

por Ivonne Sánchez Castro

El teletrabajo surge como consecuencia de la inevitable intromisión de la tecnología en la interacción entre los recursos productivos y la fuerza de trabajo. Pese a su notable valoración y los esfuerzos que persigue por conciliar la vida familiar y laboral, no resulta una fórmula rentable o popular dentro del mercado laboral peruano y hoy pretendo dar algunas aproximaciones para entender por qué.

La industrialización ha traído consigo la flexibilización de determinados límites establecidos dentro de la relación laboral, así como reducción de determinados costes de producción. En cuanto a la jornada laboral, el teletrabajo permite que la prestación de servicios se de fuera del centro de labores por completo o de forma combinada. Esta flexibilidad laboral y la facilidad de ejercer algunas funciones desde cualquier punto que nos mantenga en red es ciertamente un aporte que conserva más pros que contras. No obstante, sobre los puntos en contra me gustaría hacer hincapié en el más complicado de controlar: evitar las horas extras no retribuidas.

Este motivo ha originado el reconocimiento por parte de los tribunales europeos de un nuevo derecho denominado: desconexión digital, a fin de evitar la imposición de jornadas laborales prolongadas y excesivas¹. Es más, la reciente normativa sobre protección de datos española regula específicamente este derecho² a fin de garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones de los trabajadores, así como su intimidad personal y familiar.

El teletrabajo y la industrialización en el siglo XXI han propiciado la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores, cuando en muchos países las máquinas y la tecnología amenazan con desplazar al factor humano de determinados puestos de trabajo. Ciertamente el uso de esta modalidad puede representar un ahorro importante en infraestructura y costes laborales para una empresa, dependiendo del giro de su negocio, estar conectado en red desde cualquier punto del país o incluso del mundo resulta una mejora considerable.

Por su parte la Ley 30036, Ley que regula el Teletrabajo y el Decreto Supremo N° 017-2015-TR que aprueba su reglamento establecen derechos y obligaciones para las personas vinculadas a través de esta modalidad, similares a las pactadas en relaciones laborales ordinarias. Al respecto, relevante doctrina nacional ha apuntado que, si bien la misma prestación en ambas modalidades no contendrá relevantes diferencias económicas, asignaciones como bonos a la puntualidad no podrán ser adjudicados.

Sin que ello sea completamente desalentador, en Perú, las empresas que vienen desarrollando el teletrabajo son: Cisco, IBM, Banco de Crédito, Microsoft, Repsol y Enel según datos de la Cámara

¹ Para mayor detalle sobre este punto: Sanchez Castro, I., “El derecho de desconexión digital, el revés de la aplicación de nuevas tecnologías sobre la relación laboral” en Revista Cielo Laboral (<http://www.cielolaboral.com/el-derecho-de-desconexion-digital-el-reves-de-la-aplicacion-de-nuevas-tecnologias-sobre-la-relacion-laboral/>)

² Art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

de Comercio de Lima³. Aun cuando esta modalidad se encuentra regulada y reglamentada hace más de 5 años, como vemos, su empleo no se encuentra difundido ni cuenta con intervención por parte del Estado para incentivar su inclusión tal como recogemos de la experiencia comparada.

Según el último Informe Técnico Encuesta Mensual del Sector Servicios⁴, el Instituto Nacional de Estadística e Informática señala que el sector de comercio ha registrado un crecimiento en comparación con los valores obtenidos el año pasado, de igual forma los servicios prestados a empresas vinculadas con actividades profesionales, científicas y técnicas presentó un aumento de 4,45% y la prestación de servicios administrativos y de apoyo, un 1.32%. Estos datos económicos reflejan que la economía peruana se encuentra en expansión, lo cual amerita para estos sectores el empleo del teletrabajo; no obstante, no nos encontramos frente a dicho supuesto y los sectores económicos en auge mayormente representados por la pequeña y mediana empresa no se encuentran dispuestos estratégicamente a participar del cambio que implica reconocer que toda la jornada laboral no es tiempo efectivo de trabajo.

Tomando en cuenta los datos brindados anteriormente, las grandes empresas habituadas a integrar el teletrabajo en sus modalidades laborales cuentan con una mayor infraestructura que facilita el trabajo organizado sin que sea presencial, por ello, se valen de la tecnología para optimizar recursos, y ello incluye desde luego, incrementar sus niveles de productividad. Estos datos se encuentran verificados por otros estudios que plantean la reducción de la jornada laboral a cambio de optimizar el tiempo efectivo de productividad de los trabajadores.

Finalmente, la respuesta al planteamiento inicial lo vemos en estos factores. El fracaso o éxito de una modalidad inclusiva y conciliadora como el teletrabajo se debe a su efectiva utilidad por parte del empleador y esto se presenta en dos sentidos: (i) como el Estado incentiva su empleo mediante bonificaciones o subvenciones, por ejemplo, y; (ii) como el propio empleador opta por reducir gastos a cambio de maximizar productividad. Esto implica un cambio de mentalidad que a lo mejor nuestra sociedad aún no está dispuesta a dar.

Ivonne Sánchez Castro

Abogada por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Perú).
Candidata a Doctor por la Escuela de Doctorado “Studii –Salamantini”
Universidad de Salamanca (España)

³ Revista de la Cámara de Comercio de Lima, N° 795.

⁴ Instituto Nacional de Estadística e Informática, informe N° 8 de agosto de 2019.

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin_estadistico_sector_servicios.pdf