



La situación actual y el futuro del teletrabajo en el Perú

por Edith Yarnold Limón

Quiero agradecer la aceptación a participar en este VIII Congreso Iberoamericano y Europeo de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, y felicitar a las Instituciones organizadoras ILTRAS y ASOREDESD del evento académico que se llevará a cabo en la ciudad de Bogotá – Colombia, bajo el tema central de las *nuevas formas de trabajo a distancia con uso de altas tecnologías*.

En ese sentido, mi ponencia es sobre “*la situación actual y el futuro del teletrabajo en el Perú*”. Considero que en la historia de nuestras vidas y de la humanidad es necesario trazar una línea divisoria entre el pre y post- Covid-19; por ello, me parece fundamental, en estas circunstancias históricas que nos toca vivir, el tema del teletrabajo como una de las nuevas formas de trabajo a distancia, en este importante evento.

La ponencia, se desarrolla en cuatro partes: en la primera la introducción, en la segunda, trataremos el Teletrabajo en el Perú antes del Covid-19; en la tercera, explicaremos en qué consiste la Ley de Teletrabajo 30036 y finalmente, en la cuarta parte, abordaremos la conclusión y el futuro del Teletrabajo en el Perú, considerando algunos elementos que nos llevan a pensar que sí es posible su desarrollo e implementación.

1. Introducción

Según el monitoreo realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la crisis producida por la pandemia, declarada a través de la Organización Mundial de la Salud por el Covid-19, está afectando a unos 3300 millones de trabajadores a nivel global, aproximadamente un 81 % de la fuerza laboral mundial ha resultado perjudicada por las medidas del aislamiento social y el cese sin precedentes de la actividad económica; sin embargo si bien la mayoría de los trabajadores mundialmente han perdido sus puestos de trabajo o su nivel de ingresos, una proporción importante han podido continuar el desarrollo de la prestación laboral, gracias a las herramientas tecnológicas de la información y comunicación (TIC), que básicamente han permitido trasladar la oficina al domicilio particular y continuar trabajando pese al aislamiento social obligatorio.

En este contexto, el trabajo remoto, teletrabajo o *home office*, se han convertido en grandes protagonistas de la transición hacia la “nueva normalidad” laboral pospandemia, la crisis sanitaria y el aislamiento social han servido de detonantes hacia este modelo de trabajo que permitió mantener la actividad laboral y la continuidad de la empresa¹.

¹ Hasta la declaración de la pandemia y bajo la concepción tradicional, muchas empresas tenían fuertes dificultades para afrontar la transformación cultural que requiere implementar el Teletrabajo, con certeza jurídica y seguridad informática, estableciendo en la organización un sistema de gestión en el marco de una cultura innovadora y de mejora continua.

Por ello, dentro de las transformaciones que traerá consigo la pospandemia, será necesario redefinir condiciones de trabajo, especialmente relacionados con el lugar y tiempo de trabajo; y serán aquellas empresas que se adapten y sean más flexibles ante estos cambios las que salgan airoso de la contingencia, ya que han podido implementar de manera bastante rápida la dinámica del teletrabajo y así mantener los empleos en un entorno organizacional virtual. Si bien antes de la pandemia ya se desarrollaban estos modelos de trabajo desde casa, en la pospandemia el trabajo remoto se convertirá en una nueva rutina laboral, es un hecho que es cada vez más cercano.

Como en todos los países latinoamericanos, la pandemia del coronavirus Covid-19 apareció alrededor del mes de marzo; así, en el Perú, el 15 de marzo del 2020 el gobierno se vio en la necesidad de aprobar con carácter de urgente una serie de medidas sanitarias y de emergencia con la finalidad de proteger a los peruanos y sobre todo a la población vulnerable de nuestro país ante el virus del Covid-19².

Ámbitos como el económico, laboral, educativo, social, cultural, etc., se vieron fuertemente golpeados con las medidas impuestas por el gobierno; sin embargo, todo sería necesario para prevenir el contagio masivo y evitar pérdidas humanas. Específicamente, en el ámbito laboral, el gobierno peruano utilizó como estrategia frente a esta adversidad, la figura del Teletrabajo³, pero de acuerdo con el Decreto de Urgencia 026-2020 lo denominó Trabajo Remoto⁴.

En ese sentido, el trabajo remoto es la estrategia que el gobierno utiliza con la finalidad de que el ámbito laboral (siempre y cuando la naturaleza de las labores permita su aplicación), continúe en pie y que la economía individual y general de los peruanos no se vea severamente afectada. El teletrabajo es una modalidad laboral y no una profesión, es muy importante su consideración como política o plan empresarial y no como beneficio de carácter discrecional, esta es la clave de la certeza jurídica tan anhelada por la empresa y perseguida por el trabajador.

Cabe señalar, que la implementación de la modalidad de trabajo conectado remoto como marco genérico del teletrabajo no es costosa, es voluntaria, reversible y aplicable a aquellos roles laborales que puedan ser trabajados a distancia, siempre con conectividad. Tecnológicamente no exige un desarrollo significativo, pero sí implica un cambio cultural para el capital humano. Las relaciones laborales, el binomio trabajo-capital, requerirán un acompañamiento desde lo jurídico, lo económico, desde el liderazgo, la comunicación y la prevención. Además, no fueron los sindicatos, ni las empresas, ni el gobierno, fue la biología la que nos obligó al aceleramiento de la digitalización.

Por ello, es importante señalar que el teletrabajo es una “estrategia” frente a la pandemia del Covid-19, que no sólo ha sido utilizada en nuestro país, la realidad es que se ha convertido en el aliado del trabajo en época de pandemia en todo el mundo. Entonces si el teletrabajo es aplicado prácticamente en todo el mundo, con un incipiente antecedente de aplicación antes de la pandemia en nuestro país⁵, las interrogantes son: ¿cómo funciona actualmente? ¿Cuál es la legislación al respecto? ¿Cuál es el futuro del teletrabajo en el Perú? Preguntas que intentaremos responder con el desarrollo de los puntos en líneas seguidas.

² El Covid-19, es una enfermedad infecciosa causada por el coronavirus. Este tipo de virus era desconocido antes de que estallara el brote en Wuhan (China). Generalmente esta enfermedad se manifiesta con los siguientes síntomas: Fiebre, tos seca, cansancio, dolor corporal, pérdida del gusto o el olfato, etc.

³ Como señala Leopoldo Gamarra Vélchez: “Se puede conceptualizar al teletrabajo como todas aquellas actividades profesionales desarrolladas a través de un equipo informático, desde fuera del centro de trabajo, que hacen uso de las técnicas de teletratamiento y telecomunicación para enviar información en un tiempo real al centro de trabajo, producción o servicios y que genera un valor añadido a sus usuarios”.

⁴ El Trabajo Remoto no sería otra cosa que el Teletrabajo, sin embargo, guardaría algunas diferencias en su organización como son, los costos y su implementación por el carácter de necesidad y de emergencia, es por ello que consideramos tomaría otra denominación.

⁵ Según fuente del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo a enero del 2017 sólo se contaba con 648 contratos laborales y a enero del 2020 se contaría con 2200 contratos.

2. El Teletrabajo en el Perú antes del Covid-19

En este acápite, consideramos necesario revisar cómo era el teletrabajo en el Perú antes del Covid-19, luego veremos, cómo se viene desarrollando actualmente, y con estos dos aspectos podemos sustentar cuál podría ser el futuro del teletrabajo en nuestro país.

La pandemia del Covid-19 llegó al mundo y a nuestro país para generar un cambio general no planificado y acompañada de mucha incertidumbre, lo cual hacía difícil proyectarse al futuro. El transcurso de los días, semanas y meses nos han dado la oportunidad no sólo de conocer más a este enemigo invisible, sino también de empezar a despejar incertidumbres y también, volver a tener la capacidad de proyectarnos a un futuro que en parte sigue siendo incierto.

La pandemia del Covid-19, también nos ha permitido conocer más a fondo el mundo del teletrabajo o trabajo remoto, antes del Covid-19 no existía prácticamente la aplicación del teletrabajo en nuestro país, los indicadores del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE nos señalaban que al sector laboral privado no le interesaba en lo absoluto esta herramienta y en el caso del sector público, recién a partir del gobierno que se inicia con el ex presidente Pedro Pablo Kuczynski (2016-2018) se observa la iniciativa de potenciar esta herramienta, cómo única alternativa de innovación laboral, de inclusión social y generadora de puestos de trabajo.

El teletrabajo en el Perú ya había sido legislado y reglamentado en un gobierno anterior y solo necesitaba tener la oportunidad de ser aplicado.

En el ámbito tecnológico, Perú ya se encontraba en un proceso de adaptación a la revolución digital, denominada tercera revolución industrial, mientras que en el mundo ya se vivía la cuarta revolución industrial con la automatización.

En el ámbito laboral, es importante subrayar que ya contábamos con una Ley de Teletrabajo, exactamente desde el año 2013 que analizaremos brevemente.

La Ley de Teletrabajo en el Perú tuvo como iniciativa legislativa el proyecto de ley presentado por “**La Comisión Especial de Discapacidad**” del Congreso de la República, correspondiente al período de gobierno del Sr. Ollanta Humala Tasso (2011 - 2016), y tenía como principal objetivo la incorporación al mundo laboral del siguiente grupo de personas:

- Personas con discapacidad⁶
- Población con aislamiento geográfico
- Personas mayores de 45 años
- Jóvenes sin experiencia laboral
- Mujeres con hijos pequeños o a cargo de personas mayores, y
- Todas aquellas personas inmersas en el concepto de población vulnerable en el ámbito social.

El Proyecto de Ley de Teletrabajo proponía alcanzar el objetivo señalado a través del establecimiento de políticas públicas que ayudarían a incentivar y facilitar la incorporación del teletrabajo al ámbito laboral materializándose en oportunidades laborales a los grupos de personas señalados.

Asimismo, para alcanzar el objetivo, el proyecto señalaba la necesidad de trabajar en equipo con la intervención de instituciones gubernamentales como: MTPE⁷, MIMDES⁸, CONADIS, CODESI⁹ y ONGEI¹⁰.

⁶ Es necesario tener en cuenta que Perú ya contaba con una Ley General de la Persona con Discapacidad - Ley 27050 de fecha 16 de diciembre del 2003 y con una modificatoria mediante Ley 28164 de fecha 18 de diciembre de 1998 mediante la cual se generaba la obligatoriedad de parte del sector público de generar puestos de empleos no inferior al 3% de la totalidad de su población laboral en cada una de sus instituciones, así como la obligatoriedad de generar los respectivos acoplamientos en los locales de trabajo para la comodidad de acceso de dichas personas.

⁷ Siglas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

De las instituciones señaladas nos parece importante enfatizar la presencia del CONADIS - Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, debido a que es precisamente la comisión que representa al grupo de personas con discapacidad en nuestro país, la que tuvo la iniciativa del proyecto ley de implementación del teletrabajo en el Perú.

Al respecto, nos parece importante señalar que el resultado del último censo en nuestro país realizado en el año 2017 arroja que la población total en el Perú asciende a 31 237,385 habitantes, y de este indicador total se observa que el 10.4% de la población total censada padece de alguna discapacidad, es decir 3 051 612 personas tienen el derecho de ser protegidas por la sociedad y el Estado.

En síntesis, el trabajo remoto o teletrabajo, siempre ha planteado grandes debates en torno a la deslocalización del puesto de trabajo, sus confusas fronteras de subordinación y derechos y obligaciones entre las partes; sin embargo, la realidad ante la contingencia hizo imprescindible la necesidad de recurrir a esta modalidad de trabajo. Sin embargo, es importante señalar las diferencias del teletrabajo con el trabajo remoto: voluntariedad, para ambas partes de la relación laboral; reversibilidad, cuando el puesto laboral nació como presencial; formalidad, en cuanto a su descripción en el acuerdo o convenio individual que hace a su existencia y que requiere formalización; capacitación y entrenamiento para prevenir enfermedades o fobias causadas por el mal uso de la tecnología; pautas claras sobre la provisión de herramientas tecnológicas; el derecho a la desconexión y la conciliación de la vida privada con la laboral¹¹.

3. La Ley de Teletrabajo 30036

El Proyecto de Ley de Teletrabajo fue aprobado por el pleno del Congreso y sin más observaciones el Ejecutivo promulga y publica la ley con fecha 15 de mayo del año 2013, denominándola Ley 30036 - Ley que regula el Teletrabajo en el Perú y fue reglamentada mediante Decreto Supremo 017-2015, aproximadamente dos años después de su nacimiento.

La Ley de Teletrabajo 30036, señala la definición del Teletrabajo, su objetivo, las reglas sobre el uso y cuidado de los equipos y medios para su aplicación, su carácter voluntario y reversible, así como los derechos y obligaciones para los sujetos de la relación laboral.

En sus disposiciones complementarias señala algunos lineamientos y plazos respecto a facilitar e incentivar su incorporación al ámbito laboral, disposiciones que podríamos señalar como letra muerta debido a que al menos antes del 2020 su aplicación en el Perú fue mínima.

El Decreto Supremo 017- 2015 que reglamenta la Ley 30036 se encargaría de especificar los requisitos formales del teletrabajo, las formas de teletrabajo (entre mixta y completa), la jornada en el teletrabajo, la libertad del trabajador de variar la modalidad de prestación de servicios de presencial a teletrabajo y viceversa, el derecho y la obligación de los sujetos de la relación laboral, entre otros.

Adicional a lo señalado, el reglamento de la Ley, puntualiza aspectos importantes y necesarios para la aplicación del teletrabajo como son: La capacitación sobre los medios informáticos y de telecomunicaciones de parte del empleador al trabajador para el desarrollo y éxito de esta modalidad de trabajo, la protección de datos de la información que es trasladada al trabajador, las

⁸ Siglas del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social que posteriormente se denominaría Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP).

⁹ Comisión Multisectorial para el seguimiento y evaluación del Plan de Desarrollo de la Sociedad de la Información en el Perú

¹⁰ Siglas de la Oficina Nacional de Gobierno Electrónico e Informático.

¹¹ Estas características del teletrabajo respecto al trabajo remoto requieren enfatizar que el primero es modalidad laboral y no una medida de emergencia como se viene implementando por el gobierno peruano.

responsabilidad y obligación de las partes respecto a los medios o instrumentos a emplearse para la ejecución del teletrabajo.

Precisamente en este último punto (medios o instrumentos a emplearse para la ejecución del teletrabajo), es donde encontramos una de las diferencias entre la Ley 30036 Ley de Teletrabajo y lo que señala el Decreto de Urgencia 026-2020¹² respecto al Trabajo Remoto. Mientras que la Ley 30036 señala que los equipos y medios para desarrollar la labor deberán de ser proporcionados por el empleador y de no ser así, el empleador deberá de realizar la respectiva compensación al trabajador, la normativa del Trabajo Remoto señala que el equipo y medios para desarrollar el trabajo remoto podrán ser proporcionados por el empleador o el trabajador, sin especificar ningún tipo de obligatoriedad de retribución al trabajador en el caso sea este último quien disponga de su equipo y tecnología de la información para el desarrollo de su funciones.

Teniendo como antecedente todo lo señalado y el paso de los años **desde la regulación y reglamentación de la Ley 30036 Ley de Teletrabajo, se observa que en nuestro país no se ha implementado ni aplicado el teletrabajo.** Se podría decir que existía una ley pero a nadie le interesaba su aplicación y el fundamento de esta conclusión la encontramos en los indicadores que nos ofrecía el MTPE que reflejaba un número reducido de contratos en el sector privado y en el sector público recién a partir del gobierno que se inicia con el ex presidente Pedro Pablo Kuczynski (2016), se generan algunos pilotos en instituciones como Indecopi (Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual), Osiptel (Organismo Supervisor de Inversión Privada en Telecomunicaciones), Ministerio de Relaciones Exteriores, MINAM (Ministerio del Ambiente, puntualmente a través de la OEFA - Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental).

A raíz de lo expuesto, nacían algunas interrogantes del ¿por qué? de la falta de implementación del teletrabajo en nuestro país y de la necesidad de ir en busca de alternativas de solución al respecto, por considerar al teletrabajo como una alternativa importante para la sociedad en el aspecto laboral. Uno de los grandes fundamentos sociales de su importancia era que con el teletrabajo nuestra sociedad podría avanzar en el aspecto de la inclusión social, dando oportunidad laboral a muchos trabajadores que se encuentran limitados y relegados a poder acceder a un puesto de trabajo (Ejemplo: Personas con discapacidad, madres solteras, etc.).

Podríamos añadir, también entre otros aspectos positivos para el ámbito laboral, la optimización de tiempo para el trabajador, ya que no era necesario el traslado hasta el centro laboral, lo que a su vez genera un impacto positivo en el cuidado del medio ambiente y también el ahorro del tiempo y gasto de traslado.

En el ámbito del empleador, uno de los fundamentos que marcan la importancia del teletrabajo es la optimización de recursos económicos para las empresas, puntualmente nos referimos al espacio físico que ocupa un trabajador dentro del centro laboral. Otro fundamento importante es el impacto positivo en la economía del país, debido a que se generan nuevos puestos de trabajo, etc.

Sin embargo, para los trabajadores la realidad nos encuentra navegando sin red emocional, ni jurídica y en algunos casos ni siquiera informática, atravesando un esquema laboral que, como todo sistema, tiene sus riesgos y exige cuidados. Sentimos ansiedad e incertidumbre por no saber si el plazo de la cuarentena podría prorrogarse y comenzamos a experimentar el síndrome del encierro prolongado¹³. Existen y surgen ciertas interrogantes: ¿qué va a pasar cuando podamos, por etapas y transitoriamente, volver a nuestra cotidianeidad? ¿Cómo vamos a integrar esta modalidad que hoy

¹² Decreto de Urgencia publicado por el Gobierno Peruano con fecha 15 de marzo del 2020 en el diario El Peruano.

¹³ Los seres humanos somos sociales por naturaleza, nos desarrollados por la *afectio societatis*, somos cultura, interacción e intercambio; por ello, el distanciamiento social tiene su impacto en cada uno de nosotros y se manifiesta de distintas maneras: irritación, ansiedad, aburrimiento, sensación de encierro y afecciones corporales; todo ello afecta nuestro pensamiento y nuestras decisiones porque actuamos casi sin libertad y lo que nos diferencia de los animales es justamente la libertad, como diría J.P. Sartre “estamos condenados a ser libres”, por eso nos afecta tanto esta cuarentena

conocimos en su peor versión, sin entrenamiento, ni certezas jurídicas, ni informáticas ni sociales? ¿Es verdad, que un trabajo puede hacerse muy bien a distancia, pero con recaudos y condiciones?

4. El Teletrabajo en el Perú después del Covid-19

Podríamos señalar que el Perú, a la llegada del Covid -19 contaba con una ley, un reglamento, pocos contratos laborales de teletrabajo en el sector privado y algunos pilotos en el sector público. Como señalábamos en la parte inicial del artículo, existe la necesidad de trazar una línea que divida el antes y el después del Covid-19 en el Perú, para realizar esta división utilizaremos como fecha de división, el 15 de marzo del 2020, debido a que es la fecha en la cual el gobierno del Perú emite dos normas en paralelo con la finalidad de prevenir el contagio del Covid-19, el Decreto de Supremo 044-2020-PCM y el Decreto Urgencia 026-2020.

A través de la primera norma, el DS 044-2020-PCM, el gobierno declara el estado de emergencia a nivel nacional, y dispone un período obligatorio de cuarentena o aislamiento social obligatorio. En principio por un período de 15 días calendarios, posteriormente sería ampliado en varias oportunidades hasta llegar a su fin el 1ero de Julio del mismo año (a excepción de regiones como Arequipa, Ica, Junín, Huánuco, San Martín, Madre de Dios, y Ancash en donde se extendería el confinamiento hasta el 31 del mismo mes y año).

Posteriormente se levantaría el aislamiento social obligatorio, pero quedaría vigente la Emergencia Sanitaria, declarada mediante Decreto Supremo 008-2020-SA, de fecha 11 de marzo del 2020, la misma que inicialmente señala un período de vigencia de 90 días calendarios y posteriormente también sería ampliado hasta el 31 de setiembre del mismo año y sin fecha cierta de levantamiento general y definitivo.

La declaración de emergencia sanitaria en el Perú tendría como objetivo generar políticas, acciones y medidas de prevención a iniciativa del Ministerio de Salud a fin de evitar la propagación del Covid-19 en nuestro país.

La segunda norma citada también fue publicada el 15 de marzo del 2020, es el Decreto de Urgencia 026-2020, precisamente es en esta norma en donde el gobierno señala las medidas de prevención contra el Covid-19 en el ámbito laboral.

El Decreto de Urgencia 026-2020, a través de su Título II, regula el Trabajo Remoto como medida de prevención en el al ámbito laboral, para evitar la propagación del Covid-19 en nuestro país. Entonces el trabajador peruano que se encontraba en un aislamiento social obligatorio (ordenado mediante DS 044-2020-PCM) realizaría sus labores desde su domicilio o lugar de confinamiento aplicando el trabajo remoto o teletrabajo.

El artículo 16 del DU 026-2020, definiría el trabajo remoto, señalando algunas de sus características, como que debe ser un trabajo subordinado, realizado por el mismo trabajador y respecto al lugar de desarrollo de la actividad de trabajo, señala como alternativas: El domicilio del trabajador, o el lugar donde el trabajador elija permanecer mientras dure el estado de emergencia y la emergencia sanitaria, o el lugar en donde por las circunstancias el trabajador se vea obligado a permanecer, como es el caso de aquellos trabajadores que por las circunstancias se encontraban en el extranjero al momento de declararse el estado de emergencia en el país y por el cierre de fronteras no lograron regresar a tiempo. En el caso de este grupo de personas la norma señala que también podían realizar trabajo remoto desde el lugar en donde se encontrasen.

La norma involucra tanto a los trabajadores del sector público, como a los del sector privado para la aplicación del trabajo remoto y también señala que podría ser aplicado a todas las labores que la naturaleza de su ejecución así lo permita. Ejemplo, una asistente contable podría realizar trabajo remoto, sin embargo, un ebanista o albañil no.

Respecto al equipo y medios para realizar el trabajo remoto, la norma es bastante genérica al señalar en su Artículo 16, que para la ejecución del trabajo remoto se puede utilizar **cualquier medio o mecanismo** que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, y que si bien es cierto el Artículo 19 de la misma norma ratifica a las TICS – Tecnologías de la Información y la

Comunicación como medio para realizar el trabajo remoto, también señala la posibilidad de utilizar equipos y medios distintos a las TICS, siempre y cuando resulten necesarios para realización de las labores por el trabajador, un buen ejemplo podría ser el caso de una costurera, que para realizar su trabajo necesita como equipo una máquina de coser.

Es precisamente en este punto, respecto al equipo y medios para realizar la labor, en donde encontramos otra diferencia entre el Trabajo Remoto y el Teletrabajo (que si bien es cierto al final es lo mismo, difieren en algunas características en su implementación señaladas en cada una de las leyes que les han dado origen). Mientras el primero es amplio al señalar el equipo y medios que permitan al trabajador realizar su labor independientemente a las TICS, el segundo es específico al señalar sólo a las TICS como medio para la realización de las labores.

Otra diferencia, ya señalada, es respecto al sujeto que cubre los costos de los medios utilizados para la realización del trabajo. La ley de teletrabajo 30036 señala al empleador, y el Decreto de Urgencia 026-2020 señala que estos costos pueden quedar a cargo de cualquiera de los sujetos de la relación laboral.

El Trabajo Remoto por la naturaleza de su existencia, es una de las medidas excepcionales y temporales dictadas por el gobierno para prevenir la propagación del Covid-19, tiene una duración determinada, la cual es hasta cuando dure la emergencia sanitaria, mientras el teletrabajo tiene una duración que dependerá del acuerdo entre las partes de la relación laboral.

Con la vigencia del Decreto de Urgencia 026-2020 que da origen al trabajo remoto en el Perú, comenzaría la odisea de su aplicación para las empresas.

El primer paso para las empresas sería la necesidad de fraccionar el local de la empresa, es decir trasladar a cada uno de los domicilios de los trabajadores una fracción de la empresa, de un día para otro, de forma rápida, repentina y traumática¹⁴.

Parte de las empresas en el Perú tuvieron que generar de inmediato un espíritu de resiliencia y decidir entre continuar con la medida excepcional del trabajo remoto por que la naturaleza de sus actividades así lo permitían, o parar. Mientras otro sector empresarial, menos afortunado, ni siquiera tuvo la oportunidad de evaluar entre parar o continuar, es el caso de sector turismo, restaurantes, etc.

El segundo paso consistiría en la instalación de equipos, maquinarias etc., acá la tecnología jugaría un papel muy importante. Muchas empresas trabajan con sistemas operativos y de organización, es necesario entonces contar con el personal idóneo para el levantar de manera remota el software de las empresas en los equipos de los trabajadores remotos.

Ya instalados los equipos y maquinarias para la realización de las labores, seguiría el tercer paso, el cual es la ejecución de las labores, cómo si se estuviera en el centro de labores de la empresa. Es este tercer paso, quizá el más complicado, el gran reto para las empresas, equiparar **el Trabajo Remoto o Teletrabajo al trabajo presencial**.

Consideramos que el éxito del trabajo remoto o teletrabajo consiste en generar una organización de coordinación constante, trabajo en equipo y sobre todo de una eficiente supervisión.

Precisamente la supervisión es uno de los aspectos de la subordinación, que a su vez es el elemento que distingue una relación civil de una laboral. La supervisión es un aspecto muy importante para el éxito de cualquier labor. En torno a la supervisión en la aplicación del teletrabajo se generó un juicio limitativo en los empleadores (en la etapa pre Covid-19), y es uno de los motivos por el cual la aplicación del Teletrabajo en las empresas del país no era atractiva. Se sostenía que, si en el centro de labores es difícil la supervisión, más difícil sería la supervisión a la distancia¹⁵.


¹⁴ La paradoja de este momento es que, si bien se requiere un distanciamiento social para contener la propagación; pero, ese alejamiento físico contribuye a perjudicar la salud en el futuro. Es importante no permitir que tales medidas causen el aislamiento emocional de los humanos. En las empresas, se deben adoptar medidas para que los trabajadores remotos se sientan valiosos y arraigados, en una cultura que propicie el sentido de pertenencia.

¹⁵ Además, el problema es que las emociones se expresan y reciben principalmente a través de señales no verbales, no pudiendo apreciar los gestos faciales y corporales de nuestro interlocutor. Por ello, en las empresas es

Concluido los tres pasos, el trabajador ya instalado en su domicilio, recién podríamos empezar a experimentar en carne propia como es en la práctica el teletrabajo o trabajo remoto. Es precisamente esta parte, el presente, la parte que aún está en proceso, lo que estamos viviendo hoy, aproximadamente cinco (5) meses después de la llegada del Covid-19 al Perú, y que se prolongará hasta que se confirme finalmente la existencia y eficacia de alguna de las vacunas ya publicitadas a nivel mundial por los medios de comunicación y que con suerte nuestro país podría acceder en el segundo semestre del 2021.

En el siguiente cuadro (Cuadro 1) podremos observar de manera simple el admirable incremento de Teletrabajadores o Trabajadores Remotos en el Perú a partir del 15 de marzo del 2020.

Cuadro 1

Teletrabajo		 COVID-19 15 de marzo del 2020:	Trabajo Remoto
Enero 2017(*)	Enero 2020(**)		Julio 2020(**)
648 teletrabajadores	2200 teletrabajadores	- DS 044-2020 - DU 026-2020	220,000 Trabajadores Remotos

(*) Dato obtenido del Módulo de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

(**) Diario Gestión 25/07/2020.

5. El Futuro del Teletrabajo en el Perú

Cómo ya lo habíamos señalado para avizorar el futuro del teletrabajo en el Perú, era necesario revisar antes cómo era el teletrabajo en nuestro país antes del 15 de marzo del 2020. Por otro lado, dicen que en la adversidad encontraremos una oportunidad, el Teletrabajo a través del trabajo remoto encontró en la pandemia del Covid-19 la oportunidad que necesitaba para ser considerado y aplicado, no sólo en el Perú sino en todo el mundo. Así, podemos afirmar que el Covid-19 se convirtió en “el gran aliado del Teletrabajo en el Perú”

Finalmente, lo que una ley y algunos pilotos de Teletrabajo del gobierno no lograron, lo logró de un día para otro la pandemia del Covid -19.

Si revisamos los indicadores señalados en el Cuadro1, respecto a la cantidad de trabajadores que aplicaban el teletrabajo en el Perú entre los años 2017 y enero 2020, versus la cantidad de trabajadores que actualmente vienen aplicando el trabajo remoto encontramos una abismal diferencia.

Como ya lo hemos señalado, la proyección hacia el futuro sigue siendo incierta aún, sin embargo, después de cinco (5) meses de la llegada del Covid-19 a nuestro país y de la actual aplicación de trabajo remoto por 220,000 trabajadores peruanos, definitivamente el camino es más claro para las empresas y para los trabajadores de proyectarse hacia un futuro no tan lejano y tomar decisiones

conveniente revisar los mensajes importantes antes de enviar para asegurar haber escrito en el tono correcto y mejor no errar por el lado de aumentar la positividad o usar emojis para transmitir la emoción y mitigar la tendencia a la interpretación negativa. El sentido de pertenencia y la cohesión de un grupo generan aspectos muy positivos. Aparece el sentimiento de pertenencia cuando nos identificamos e integramos a un grupo, cuando sentimos que pertenecemos a ese grupo, nos sentimos acogidos, escuchados, más seguros, relajados y comprendidos. Las neurociencias señalan que en esa situación segregamos más oxitocina; cuando ello ocurre reducimos nuestro nivel de estrés. La oxitocina se genera en el hipotálamo, y desde ahí es conducida por una proteína al lóbulo posterior de la hipófisis a través de las fibras nerviosas.

respecto a elegir lo que más le conviene, Teletrabajar o realizar el trabajo de manera tradicional desde el local de las empresas.

Definitivamente es una gran decisión, pero que no necesariamente va a depender del empleador, esto debido a que, si revisamos los artículos 4 y 5 de nuestra Ley de Teletrabajo 30036, estos nos señala en términos generales que independientemente al ius variandi que posee el empleador, la elección de realizar teletrabajo en las empresas va a ser el resultado del acuerdo entre las partes y a falta de este, la misma ley le da la posibilidad al trabajador de impugnar la decisión del empleador.

La decisión que tomaran muchas empresas del Perú, de elegir continuar aplicando el teletrabajo luego de la pandemia definitivamente será motivada por la optimización de costos que genera el ahorro del alquiler de las oficinas para el desarrollo de sus actividades. El alquiler de locales es uno de los costos más significativos para las empresas y este punto se torna más interesante por los escasos locales para el funcionamiento de las empresas, puntualmente en la ciudad de Lima.

La gran demanda en la aplicación del teletrabajo o trabajo Remoto en nuestro país y en el mundo está dando origen a nuevos derechos y a revisar otros que ya existían pero que es necesario acoplarlos a la realidad actual que vivimos y que podríamos decir estaban claros con la aplicación del trabajo tradicional, pero con la aplicación del Trabajo Remoto se empezarían a generar desde ya algunas situaciones no previstas¹⁶.

Entre estos nuevos derechos tenemos **el derecho a la desconexión**, que se interpreta como el derecho que tiene el trabajador a que independientemente a realizar trabajo remoto o teletrabajo, se respete la jornada de trabajo legal de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales, como derecho constitucional, y también ratificado en la Ley 30036 Ley de Teletrabajo. En este caso se tendrían que revisar “los fuera de horario”.

El derecho a privacidad de la intimidad del trabajador también es un derecho constitucional que resulta necesario revisar hasta qué punto la supervisión del empleador puede invadir la privacidad del trabajador y de su familia, ya sea utilizando medios informáticos (cámaras, herramientas como *zoom*, *meet*, etc), o ingresando al domicilio del trabajador para auditar el buen estado de los equipos proporcionados para realizar el trabajo remoto.

El derecho a la protección de datos y a la confidencialidad de la información del empleador. Este es derecho muy importante y deriva a un tema muy delicado, y es que la aplicación del trabajo remoto o teletrabajo genera la vulnerabilidad de este derecho debido a que la información del empleador queda expuesta y podría ser mal utilizada¹⁷.

La Seguridad y Salud en el trabajo, es otro derecho importante que necesita ser revisado. Este derecho consiste en la responsabilidad del empleador de prevenir accidentes laborales. Quizá en la ejecución de las labores en el trabajo tradicional y en el mismo local de la empresa no sólo resultaba más práctico y accesible proteger al trabajador sino también determinar responsabilidades.

Por el momento es una incertidumbre la casuística que se irá originado respecto a accidentes durante la jornada del trabajo remoto. No solo es materia de preocupación si hay o no responsabilidad de parte de la empresa, sino también y quizá más importante como se puede prever accidentes laborales dentro del domicilio del trabajador durante la ejecución del trabajo remoto. La Ley 30036 es muy genérica al respecto y si bien ratifica la Seguridad y Salud en el trabajo como un derecho del trabajador, señala que deberá aplicarse en lo que fuera pertinente y deberá de considerarse las características especiales del teletrabajo.

¹⁶ Por ello, es importante conocer los medios a utilizar. Por ejemplo, saber ¿cómo?, ¿cuándo y en qué circunstancias utilizamos el chat, el WhatsApp, el correo electrónico, la videoconferencia? Estas cuestiones deben ser definidas por los niveles gerenciales y sus equipos y comunicadas claramente. Al comunicarnos digitalmente no sabemos qué está haciendo la otra persona en ese momento. Al no conocer el contexto de nuestro interlocutor, puede pensarse que no le interesa el asunto que le estamos planteando, cuando en realidad puede estar corriendo a alcanzar un transporte público o en su casa tratando de calmar a su hija pequeña que llora desconsoladamente.

¹⁷ Es importante señalar que el Perú cuenta con la Ley 29733, Ley de Protección de Datos Personales y su respectivo Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo 003-2013-JUS.

Un derecho importante del trabajador, que también merece ser revisado y que quizá no se vería favorecido con la aplicación del trabajo remoto o teletrabajo **es el derecho a la Libertad Sindical**, el cual se vería quizá más limitado, aunque no debemos olvidar que vivimos en un mundo globalizado y que la tecnología es una aliada para la comunicación. Las discrepancias y casuísticas que se irán generando a consecuencia del trabajo remoto o teletrabajo serán en los que se basarán los futuros litigios laborales en nuestro país.

Por otro lado, es muy importante mencionar que las empresas deberán acelerar la modernización tecnológica hacia la digitalización, esto implica redefinir y posibilitar una futura plataforma de trabajo remoto, para –si subsisten a la crisis– rediseñar sus posibilidades en nuevos modelos de organización y trabajo, capacitando a los trabajadores, para favorecer el desempeño de las prestaciones adaptadas o nuevas, como parte ineludible de este desafío. Puesto que el mundo que conocíamos ya no es el mismo, será necesario en la pospandemia redefinir los patrones laborales tradicionales como lugar, tiempo y condiciones de trabajo, permitiendo el retorno de las actividades y la reactivación económica de manera progresiva pero dinámica, fomentando la posibilidad de que el contrato individual (con el consenso de ambas partes) continúe de manera presencial o remota, en salvaguarda de la salud y seguridad de los trabajadores, de acuerdo a las características de la prestación, para el mantenimiento de los puestos de trabajo y la continuidad de la empresa, quedando la modalidad del teletrabajo definitivamente instalado.

6. Conclusión

Podemos señalar como conclusión, que el teletrabajo en el Perú vino para quedarse y tendrá éxito en la medida que las empresas generen organizaciones de trabajo basadas en una comunicación constante, buenas relaciones, eficiente supervisión y sobre todo el respecto de los derechos laborales. El objetivo es equiparar el teletrabajo al trabajo presencial y en donde las TICS son las aliadas para alcanzar este objetivo .

Por otro lado, los empleadores y trabajadores deberán adaptarse a las transformaciones para evolucionar y lograr posicionamiento en la nueva realidad pospandemia, debiendo además el sector estatal realizar un acompañamiento mediante políticas públicas acordes a estas acciones.

7. Referencias bibliográficas

ABRAMOVICH, Víctor – COURTIS, Christian

2014, Los derechos sociales como derechos exigibles, primera edición reimpressa, Editorial Trotta, Buenos Aires, Argentina.

ABRAMOVICH, Víctor – BOVINO, Alberto - COURTIS, Christian

2004, La aplicación de los tratados sobre derechos humanos por los tribunales locales, 1ª edición, 1ª reimpresión, Editores del Puerto, Buenos Aires, Argentina.

BIDART CAMPOS, Germán

2015, Teoría General de los derechos humanos, 2ª reimpresión, Astrea, Buenos Aires, Argentina.

ARMAS, Carlos,

2005 “El Teletrabajo”. Gestión en el Tercer Milenio. Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas- UNMS. Lima, volumen 8, número 15, pp. 1-5. Consulta: 16 de agosto de 2019.

<http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9689/8495>

DIGITALES. Revista Actualidad Laboral. Lima, volumen diciembre 2019, pp. 25.

TORRES, Tessy y Otros.

019 manual de Teletrabajo – OEFA (Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental. Primera edición setiembre 2019. Sitio web. www.oefa.gob.pe.

EL COMERCIO

2017 “MTPE: Este año habría 1000 nuevos Teletrabajadores en el Perú”. El Comercio. Lima, 04 de enero. Consulta: 26 de abril de 2018.

<https://elcomercio.pe/economia/negocios/mtpe-ano-habrian-1-000-nuevos-teletrabajadores-peru-157294>

GAMARRA VILCHEZ, Leopoldo

2020, Nuevas Tecnologías y Derechos Laborales: EL CASO DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES, en el Boletín Informativo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, N° 96, Lima-Perú.

GARCIA RAPP, Jorge

2018. Derechos Sociales, Seguridad Social y Tratados Internacionales de Derechos Humanos, AADTSS. Anuario 2017. Nro. 8, Rubinzal Culzoni Editores. Buenos Aires. -

GESTIÓN

2018, “Indecopi es la primera entidad estatal que implementa el teletrabajo”, Gestión. Lima, 13 de agosto. Consulta: 26 de abril de 2018.

<https://gestion.pe/economia/management-empleo/coronavirus-peru-mtpe-martin-ruggiero-gobierno-evalua-extender-trabajo-remoto-hasta-por-lo-menos-fin-de-ano-debido-al-covid-19-nndc-noticia/>

GESTIÓN

2020, gobierno evalúa extender trabajo remoto hasta por lo menos fin de año debido al COVID-19. Gestión. Lima, 25 de julio 2020. Consulta: 03 de agosto 2020.

<https://gestion.pe/economia/management-empleo/indecopi-primera-entidad-estatal-implementa-teletrabajo-241386-noticia/>

COMITE CIENTIFICO Y EVALUADOR EVALUACION PONENCIA LIBRE	
Nombre del evaluador:	
CRITERIO	EVALUACION (responder SI o NO si es necesario especificar)
El escrito respeta la temática general del Congreso?	
El escrito cuenta con los siguientes lineamientos: extensión máxima de 18 a 20 páginas (favor no sobrepasar este número). Letra o carácter tipo: Times New Román; dimensión: 12 puntos; interlineado: 1,5; alineación: justificado.	
El escrito cumple con la estructura: Sumario, Resumen, Introducción, Cuerpo del trabajo, Consideraciones finales o conclusiones, Referencias bibliograficas?	

El escrito cuenta con citas ya sea a pie de pagina o dentro del texto?	
El autor agrega su propio resumen de hoja de vida e email a pie de pagina?	
El escrito es aprobado para su presentación en el Congreso?	

Edith Yarnold Limón

Abogada, con maestría en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima-Perú, actualmente como experta en relaciones laborales trabaja en el Estudio Jurídico Yarnold Consultores Legales