

ORDEN GLOBAL  
Y REGIONAL

# ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO VIGENTE DEL TELETRABAJO Y TRABAJO REMOTO

Alejandra S. Y. Dinegro Martínez  
Agosto 2021



En el Perú, el impacto multidimensional de la pandemia obligó al gobierno a implementar medidas para atender los cambios producidos en el trabajo, la educación, la salud, la vida familiar, entre otras áreas esenciales.



Se estableció el teletrabajo como medida excepcional y temporal, a fin de mantener los empleos y paliar el impacto que la tecnología ha producido en los últimos años. Pero el «trabajo remoto» es realista para un sector reducido de la población.



Urge un marco normativo que refleje las necesidades de esta modalidad laboral, ya que la Ley del Teletrabajo, aprobada en el año 2013, ha resultado limitada e imposible de aplicar en la realidad actual.

ILAW

INTERNATIONAL  
LAWYERS ASSISTING  
WORKERS NETWORK

# TOMAPARTIDO

FRIEDRICH  
EBERT   
STIFTUNG

# ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO VIGENTE DEL TELETRABAJO Y TRABAJO REMOTO EN PERÚ

# TOMAPARTIDO

# Índice

|           |   |           |
|-----------|---|-----------|
| <b>1.</b> | <b>INTRODUCCIÓN</b>   | <b>4</b>  |
| <b>2.</b> | <b>EL TELETRABAJO EN PERÚ ANTES DE LA COVID-19</b>  | <b>6</b>  |
| 2.1       | Consideraciones conceptuales .....  | 6         |
| 2.2       | Regulación peruana: Ley del Teletrabajo .....   | 6         |
| 2.3       | Análisis de la propuesta legal .....  | 7         |
| 2.4       | Sectores donde se implementó.....   | 9         |
| <b>3.</b> | <b>EL TELETRABAJO Y TRABAJO REMOTO EN EL PERÚ DURANTE LA COVID-19 Y SUS IMPLICANCIAS</b>          | <b>11</b> |
| 3.1       | Regulación del trabajo remoto.....  | 11        |
| 3.2       | Sectores donde se implementó.....   | 13        |
| 3.3       | Dificultades ante la modalidad de teletrabajo y trabajo remoto .....                              | 15        |
| 3.4       | Derecho a la desconexión digital en el trabajo remoto .....                                       | 18        |
| 3.5       | La fiscalización laboral del trabajo remoto .....   | 18        |
| 3.6       | Implicancias de género: mujeres, trabajo y hogar .....  | 19        |
| 3.7       | Dificultades para la aplicación del trabajo remoto en Perú.....                                   | 19        |
| 3.8       | Posiciones del movimiento sindical .....  | 21        |
| <b>4.</b> | <b>INICIATIVA DE UNA NUEVA LEY DEL TELETRABAJO</b>  | <b>23</b> |
| <b>5.</b> | <b>EL PRESENTE Y FUTURO DEL TELETRABAJO Y EL TRABAJO REMOTO EN EL PERÚ: ASPECTOS A CONSIDERAR</b> | <b>27</b> |
| <b>6.</b> | <b>CONCLUSIONES</b>   | <b>28</b> |
| <b>7.</b> | <b>RECOMENDACIONES</b>  | <b>29</b> |
|           | Bibliografía .....  | 30        |

## 1

## INTRODUCCIÓN

El impacto multidimensional causado por la pandemia de covid-19 ha llevado a los gobiernos del mundo a implementar diversas herramientas y medidas para atender una serie de cambios producidos en los estilos de vida, en las relaciones laborales, en la conciliación entre la vida familiar y el trabajo, así como las responsabilidades propias de las medidas de bioseguridad que la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha recomendado implementar.

En ese sentido, diversas instancias estatales vienen enfrentando el reto de evitar la expansión del contagio del virus, avanzar en las campañas de vacunación y reactivar las economías implementando puestos de trabajo sin la presencialidad en la que miles de trabajadores/as realizaban sus tareas y actividades laborales. El trabajo fuera del espacio físico del centro laboral ha encontrado una serie de dificultades y limitaciones.

Producto de la declaración del estado de emergencia sanitaria nacional (que dictó medidas de prevención y control de la covid-19), del 11 de marzo del 2020 (Perú, 2020a) y que fue prorrogado hasta el 2 de setiembre del 2021 (Perú, 2020c, 2020d, 2020e, 2021b), Perú —como otros Estados— ha venido implementando el mecanismo del teletrabajo y trabajo remoto (o trabajo a distancia) como forma de mantener el vínculo laboral y la prestación de servicios de manera subordinada, a fin de evitar el riesgo de contagio y a su vez promover el empleo en sectores donde el impacto de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC) viene produciendo grandes cambios.

Si bien el trabajo no presencial —independientemente de la denominación que le otorgue nuestra legislación— se utiliza de manera reciente en Perú, ahora se les exige a muchos trabajadores que teletrabajen o realicen trabajo remoto a tiempo completo para evitar la propagación de la covid-19. Esto representa un gran desafío para nuestro país si se toma en cuenta el contexto económico, social, cultural y sanitario en el que se desarrolla e implementa.

El Perú fue uno de los primeros países del mundo en decretar el estado de emergencia nacional y medidas de aislamiento social obligatorio. A corto plazo se evidenció la vulnerabilidad en la que se encontraban millones de familias peruanas: informalidad laboral, estudiantes sin acceso a internet, acceso

limitado a beneficios de seguridad social, desempleo, pobreza, amplia brecha digital, brecha de género, entre otras desigualdades. Por ello, no sorprende que las poblaciones más perjudicadas por los cambios sociales derivados de la crisis sanitaria sean las que ya venían con desventajas sociales previas que terminan por agudizar las brechas de desigualdad.

El tránsito hacia el teletrabajo y trabajo remoto ha sido percibido como una oportunidad, tanto para la generación de empleos e inclusión de grupos vulnerables como para el desarrollo de competencias laborales en jóvenes y mujeres, quienes sufrieron las mayores pérdidas de empleo en el sector formal asalariado desde el inicio de la crisis sanitaria (Secretaría Nacional de la Juventud, 2021).

En ese sentido, la disponibilidad de una conexión de banda ancha adecuada, de electricidad, de espacios físicos y recursos informáticos apropiados, la conciliación entre las responsabilidades familiares y el trabajo remunerado, el contar con conocimientos y habilidades en tecnologías de la información y comunicación, el mantenimiento adecuado de la salud mental, así como despidos, reducción de contratos, salarios o jornadas laborales son algunos de los retos que afronta el trabajo a distancia.

Estas categorías de análisis nos permitirán entender los desafíos y las dinámicas interseccionales entre personas de diferentes niveles de gestión, niveles educativos, grupos etarios, zonas geográficas, género y etnias que tienden a incidir en un aprovechamiento desigual del potencial de las nuevas tecnologías y la segmentación del mercado de trabajo.

En medio de la pandemia se clarificaron aún más las implicancias de «quedarse en casa» tratando de cumplir con las demandas del teletrabajo, las labores domésticas y el cuidado de las personas dependientes. El apoyo que se tenía para la realización de labores domésticas o de cuidado de niños, personas adultas mayores o con discapacidad dependientes desapareció y debió ser asumido por los integrantes de la familia (Defensoría del Pueblo, 2020).

Un desafío aún mayor es el desarrollo de un marco legislativo que garantice los derechos laborales adquiridos y evite posibles modalidades de informalidad o de precarización laboral. Al respecto, en el Perú se encuentra vigente desde el año

2013 la ley 30.036, Ley que Regula el Teletrabajo, como una modalidad especial de prestación de labores. No obstante, en mayo de 2021 el Congreso de la República aprobó una nueva ley de teletrabajo (proyecto de ley 5408/2020-CR).<sup>1</sup> Asimismo, mediante el decreto de urgencia 026-2020, del 15 de marzo del 2020 (Perú, 2020a), se estableció como medida excepcional y temporal el «trabajo remoto», que mediante el decreto supremo 010-2020-TR desarrolla disposiciones para el sector privado.

La finalidad de este análisis es ofrecer un resumen crítico y actualizado de la normativa vigente en el Perú con relación al desarrollo del teletrabajo y el trabajo remoto (o a distancia), el contexto en el que se realiza y las políticas identificadas como necesarias para evitar que esta práctica genere una mayor flexibilización, precarización laboral y el asentamiento de jerarquías que imposibilitan el diálogo tripartito.

El presente documento también es una invitación a ampliar la discusión sobre la regulación del teletrabajo más allá de estas cuestiones expuestas y adhiriendo al debate sobre el horizonte de mediano y largo plazo que traerá consigo un escenario pospandemia: la posible transición del mundo del trabajo hacia formas híbridas que combinen el trabajo presencial con formas de trabajo no presencial de la mano con la transición digital.

---

<sup>1</sup> Proyecto de ley 5408/2020-CR. Ver [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/tradocestproc/Expvirt\\_2011.nsf/visbusqptramdoc1621/05408?opendocument](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/tradocestproc/Expvirt_2011.nsf/visbusqptramdoc1621/05408?opendocument)

## 2

## EL TELETRABAJO EN PERÚ ANTES DE LA COVID-19

En este capítulo es necesario detenerse a revisar algunas consideraciones conceptuales y el panorama del teletrabajo en el Perú antes de la aparición de la pandemia de covid-19, para luego observar cómo se viene desarrollando actualmente y los desafíos que afronta en lo inmediato y a largo plazo (pospandemia).

### 2.1 CONSIDERACIONES CONCEPTUALES

No existe una definición común o totalizadora del concepto de teletrabajo, pues existen diversas definiciones a nivel doctrinal, normativo y jurisprudencial y, a su vez, es abordado desde diversos enfoques, como el jurídico, el económico o el sociológico. Los mismos que a su vez pueden expresar visiones interseccionales como el género, la edad, la ubicación geográfica, la interculturalidad, entre otras.

Actualmente, las definiciones varían ligeramente entre países, a veces se superponen, y se están utilizando indistintamente términos diferentes, lo cual dificulta la medición de los conceptos y el acceso a datos comparables a escala internacional (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020).

En ese sentido, por ejemplo, el grupo de expertos de la Comisión Europea y de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo definió el teletrabajo como «cualquier forma de trabajo desarrollada por cuenta de un empresario o un cliente, por un trabajador dependiente, un trabajador autónomo o un trabajador a domicilio, y efectuada regularmente y durante una parte importante del tiempo de trabajo desde uno o más lugares distintos del puesto de trabajo tradicional, utilizando tecnologías informáticas y/o de telecomunicaciones» (Puntriaño, 2020a).

Por su parte, la OIT (2011) define el teletrabajo como «el trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora», y asimismo es una subcategoría de un concepto más amplio de trabajo a distancia, que engloba a los trabajadores que utilizan tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) o teléfonos fijos para desempeñar el trabajo remotamente. Al igual que ocurre en el caso del trabajo a distancia, el teletrabajo puede efectuarse en diferentes ubicaciones fuera del lugar de trabajo predeterminado. El

teletrabajo constituye una categoría única debido a la utilización de dispositivos electrónicos personales (OIT, 2020).

### 2.2 REGULACIÓN PERUANA: LEY DEL TELETRABAJO 30.036

En el Perú, el teletrabajo se encuentra regulado desde el año 2013 por la ley 30.036, Ley que Regula el Teletrabajo, reglamentada por el decreto supremo 017-2015-TR dos años después. Dicha medida fue aprobada por la acumulación de los proyectos de leyes 184/2011 y 1052/2011. Ambas iniciativas fueron impulsadas por la Comisión Especial de Discapacidad (Correa, 2015) del Congreso de la República, presidida por el entonces congresista Michael Urtecho. Su principal objetivo era la incorporación al mundo laboral de las personas con las siguientes características:

- con discapacidad
- población con aislamiento geográfico
- mayores de 45 años
- jóvenes sin experiencia laboral
- mujeres con hijos pequeños o a cargo de personas mayores
- todas aquellas personas inmersas en el concepto de población vulnerable en el ámbito social

Dicho proyecto de ley buscaba incluir el teletrabajo en el marco legislativo nacional, con la finalidad de generar mecanismos para la flexibilización de las relaciones laborales, para lo cual proponía una modalidad especial de prestación de servicios que no supeditara al trabajador al desempeño de las funciones en un ambiente o lugar determinado.

Asimismo, para alcanzar el objetivo, el proyecto señalaba la necesidad de trabajar en equipo con la intervención de instituciones gubernamentales como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (que posteriormente se denominaría Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables), el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), la Comisión Multisectorial para el Seguimiento y Evaluación del Plan de Desarrollo de la Sociedad de la Información en el Perú (CODESI) y la Oficina Nacional de Gobierno Electrónico e Informático (ONGEI) (Yarnold, 2021).

A efectos de su regulación, el artículo 2 de la ley define el teletrabajo de la siguiente manera:

El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado «teletrabajador», en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores. Son elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros. (Perú, 2013, artículo 2)

Existen dos modalidades de teletrabajo:

- a) La forma completa, en la cual el teletrabajador presta servicios fuera del centro de trabajo o del local de la entidad pública, al que puede acudir ocasionalmente para las coordinaciones que sean necesarias.
- b) La forma mixta, en la cual el teletrabajador presta servicios de forma alternada dentro y fuera del centro de trabajo o local de la entidad pública (Puntriano, 2020a).

variación de modalidad y su reversión, que el trabajador que cuestione la variación de la prestación de servicios o su reversión puede impugnar la decisión del empleador conforme a la normativa aplicable al régimen laboral al que pertenezca.

El segundo principio orientador es la reversibilidad: en caso de que no se alcancen los objetivos esperados en esta modalidad (y se acredite que sea así), el empleador o la entidad pública puede reponer al teletrabajador a la modalidad convencional de manera unilateral.

El reglamento menciona como tercer principio la igualdad de trato: el empleador o la entidad pública debe promover la igualdad de trato en cuanto a las condiciones de trabajo de los teletrabajadores con relación a quienes laboran presencialmente.

El cuarto principio es la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral mediante la promoción de un equilibrio entre las actividades realizadas en los ámbitos personal, familiar y laboral de los trabajadores o servidores civiles mediante la modalidad de teletrabajo. En tal sentido, deberá existir una adecuada correspondencia entre la carga de trabajo y la jornada de labores o servicios asignada.

A continuación, todos los aspectos concebidos en el reglamento de la Ley del Teletrabajo (tabla 1).

## 2.3 ANÁLISIS DE LA PROPUESTA LEGAL

La ley y su reglamento optan por considerar esta prestación de servicios como una relación subordinada, reconociendo sus aspectos esenciales para los sectores público y privado. Asimismo, se recogen como elementos coadyuvantes la provisión por el empleador de los medios físicos, métodos informáticos, dependencia tecnológica, propiedad de los resultados, y se otorga la posibilidad de añadir más elementos de acuerdo a aquellos indicios que resulten relevantes para determinar si nos encontramos ante una relación de trabajo.

La norma establece cuatro principios orientadores. El primero es la voluntariedad: se señala que el empleador, por razones debidamente sustentadas, puede efectuar la variación de la prestación de servicios tradicional a esta nueva modalidad y viceversa, para lo cual debe contar con el consentimiento previo del trabajador (del sector privado) o del servidor civil (del sector público); la variación no debe suponer cambio en la categoría, escala remunerativa ni demás condiciones laborales, ni tampoco un paso forzoso. En caso de que no se alcancen los objetivos esperados en esta modalidad, el empleador puede reponer al teletrabajador a la modalidad convencional de manera unilateral.

No obstante, el artículo 5 del título I del Reglamento de la Ley del Teletrabajo señala, sobre el cuestionamiento a la

Tabla 1

| Aspectos                               | Ley de Teletrabajo<br>(Ley 30.036 y DS 017-2015-TR)  |
|--|--|
| Vigencia                               | Desde el año 2013 la ley, y su reglamento desde el año 2015.   |
| Ámbito de aplicación                   | Los trabajadores y servidores civiles cuyas labores se ejecuten en el territorio nacional.   |
| Definición                             | El trabajo se realiza sin presencia física en el centro de trabajo, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos (plataformas digitales y tecnológicas).  |
| Característica                         | Es una modalidad especial de prestación de labores de carácter subordinado, de condición regular o habitual.   |
| Requisito formal                       | Para su implementación se requiere el acuerdo de partes, que debe constar por escrito.   |
| Derechos y obligaciones del trabajador | <p>El empleador deberá adoptar medidas y garantizar los siguientes derechos y beneficios:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Capacitación sobre los medios informáticos; en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual y seguridad de la información. La capacitación se realiza antes de iniciarse la labor o cuando se introduzcan modificaciones sustanciales a los medios informáticos.</li> <li>Intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del teletrabajador.</li> <li>Protección de la maternidad y el periodo de lactancia de la teletrabajadora.</li> <li>Seguridad y salud en el trabajo, en lo que fuera pertinente.</li> <li>Libertad sindical, de acuerdo al régimen que resulte aplicable.</li> </ol> <p>Entre las obligaciones se encuentran:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Cumplir con la normativa vigente de seguridad de la información, confidencialidad de los datos y seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>Durante la jornada de trabajo o servicio, el teletrabajador deberá estar disponible, para coordinaciones con el empleador o entidad pública, en caso de ser necesario.</li> <li>Guardar confidencialidad de la información proporcionada al teletrabajador.</li> <li>Los elementos y medios brindados al teletrabajador para la realización de sus laborales no podrán ser usados por otras personas, salvo acuerdo contrario.</li> </ol> |
| Modalidad                              | <p>a) Forma completa<br/>b) Forma mixta</p> <p>No se considera teletrabajador al trabajador o servidor civil que ocasionalmente presta servicios fuera de la empresa o entidad pública.</p>  |
| Reversibilidad                         | <p>El cambio de modalidad no afecta la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración y demás condiciones laborales, salvo aquellas vinculadas a la asistencia al centro de trabajo.</p> <p>Se aplican las siguientes reglas para la reversión:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Procede por acuerdo escrito entre las partes. El empleador o entidad pública debe entregar al teletrabajador una copia del acuerdo de reversión.</li> <li>Decisión unilateral del empleador, comunicada por escrito en un plazo no menor de 15 días naturales más el término de la distancia.</li> <li>El empleador debe sustentar que el teletrabajador no ha alcanzado los objetivos de la actividad.</li> <li>El teletrabajador puede solicitar la reversión, y el empleador puede denegarla en uso de su facultad directriz. La respuesta debe sustentarse y comunicarse por escrito en un plazo no mayor de (06) días naturales. Se debe indicar la fecha de retorno al centro de trabajo.</li> <li>Procede cuando se cumple el plazo previsto en el acuerdo de variación.</li> </ol>   |



|  |   |
|--|---|
| Herramientas de trabajo  | El empleador deberá provisionar las herramientas de trabajo.<br>Si el empleador no cumple con la entrega de las herramientas de trabajo no podrá dejar de reconocer la remuneración del teletrabajador, salvo norma legal en contrario.   |
| Compensación de gastos por sector                                    | Sector privado: se realiza en dinero. El monto se determina por acuerdo de las partes. A falta de acuerdo, este se determina en función del valor de los bienes en el mercado.<br>Sector público: se está sujeto a las disposiciones de carácter presupuestal.  |
| Fiscalización del empleador  | El empleador establece el medio y las herramientas tecnológicas para las coordinaciones, control y supervisión del teletrabajo, respetando su privacidad.   |
| Jornada de trabajo   | La jornada ordinaria de trabajo que se aplica al teletrabajo se sujeta a los límites previstos en las normas sobre la materia.<br>Se puede aplicar el teletrabajo en jornadas de tiempo parcial o en sistemas de media jornada, respectivamente, de acuerdo con los límites y requisitos previstos en las normas, solo si estos se encuentran sujetos a fiscalización inmediata de la jornada.  |
| Desconexión digital  | No hay una regulación expresa.  |
| Desconexión digital del personal no sujeto a fiscalización inmediata |   |
| Horas extras   | Se sujetan a las normas generales aplicadas a cada modalidad o régimen especial.  |
| Poblaciones vulnerables  | En la medida de lo posible, y siempre que cumplan con los requisitos para el puesto, el empleador o entidad pública dará preferencia a las poblaciones vulnerables de conformidad con las normas vigentes.<br>La modalidad de teletrabajo debe garantizar el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas, así como la continuidad de la prestación del servicio en trabajadoras gestantes y lactantes, responsables del cuidado de niños, adultos mayores, personas con discapacidad o familiares directos.  |
| Situaciones excepcionales  | Las entidades públicas pueden requerir la contratación de servidores que se desempeñen como teletrabajadores desde el inicio de la prestación de servicios, bajo los siguientes supuestos: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Caso fortuito o fuerza mayor.</li> <li>b. Cuando se afecte la prestación de servicios de manera imprevista, y para garantizar su continuidad.</li> <li>c. Cuando se produce un incremento extraordinario y temporal de actividades en una determinada entidad.</li> </ul>  |
| Infracciones por incumplimiento de las medidas de teletrabajo        | El Sistema de Inspección del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (SUNAFIL) orienta y fiscaliza el cumplimiento de las normas de teletrabajo siempre que el empleador o la entidad pública esté sujeto al régimen laboral de la actividad privada. Según el decreto supremo 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección, se consideran faltas graves: <ul style="list-style-type: none"> <li>-No cumplir con el pago de la compensación por las condiciones de trabajo asumidas por el teletrabajador.</li> <li>-No cumplir con las obligaciones referidas a la capacitación del teletrabajador previstas en las normas de la materia.</li> <li>-Aplicar el cambio de modalidad de un trabajador convencional a la modalidad de teletrabajo o viceversa sin su consentimiento.</li> <li>-Aplicar la reversión sin cumplir con los requisitos establecidos por ley.</li> </ul> |

Fuente: Ley 30.036 y su reglamento vía el DS 017-2015-TR.

## 2.4 SECTORES DONDE SE IMPLEMENTÓ

Como se ha mencionado, esta modalidad laboral es reciente en el Perú. Sin embargo, se tiene conocimiento de empresas que con anterioridad a la promulgación de la norma ya venían implementándola en sus respectivas organizaciones; así, tenemos empresas como IBM, Laboratorios Roche, Repsol, entre otras (Correa, 2015). Estas entidades tienen en común ser empresas transnacionales con oficinas en el Perú, por lo cual probablemente la aplicación de la modalidad del teletrabajo se deba a su experiencia de implementación en otros países.

Asimismo, desde la regulación y reglamentación de la Ley de Teletrabajo se observa que en los indicadores que nos ofrecía el MTPE se reflejaba un número reducido de contratos en el sector privado. Y en el sector público recién a partir del gobierno del expresidente Pedro Pablo Kuczynski (2016) se llevaron a cabo algunas pruebas piloto en instituciones como el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOPI), el Organismo Supervisor de Inversión Privada en Telecomunicaciones (OSIPTEL), el Ministerio de Relaciones Exteriores, el Ministerio del Ambiente (MINAM) (en este caso puntualmente a través del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental [OEFA]) (Yarnold, 2021).

De acuerdo al *Informe técnico que contiene propuestas de las políticas públicas referidas al teletrabajo para garantizar su desarrollo y su preferente utilización a favor de las poblaciones vulnerables* (Comisión Multisectorial Adscrita al Sector Trabajo y Promoción del Empleo, 2015), se evidencia que ha sido una ley casi invisible, dado que tan solo un aproximado al 5,6 % del empresariado alrededor del país se adhirió a esta modalidad de empleo (Valera, 2020).

En febrero del año 2016, el MTPE, bajo la dirección del entonces ministro Daniel Maurate, anunciaba la contratación de los primeros trabajadores que firmarían contrato para laborar en la modalidad de teletrabajo. Ellos eran Elizabeth Coras (persona con habilidades diferentes) y Brandon Roque, quienes fueron contratados para brindar servicios como asesores de venta. Además de Jackeline Escurra, quien brindaría sus servicios de administradora. Ellos firmaron contratos con la empresa FLKBY General Service SAC, dedicada a la actividad económica de ensayos y análisis técnicos de equipos industriales (MTPE, 2016).

En noviembre de ese mismo año, el MTPE firmó un pacto nacional con los gobiernos regionales, gremios empresariales, empresas y la sociedad civil, con la finalidad de implementar el teletrabajo en los sectores público y privado. Desde esa fecha las empresas que aplicaban el teletrabajo eran MDS Solutions, KPMG, BCP, Neptunia, Edelnor, Interbank, Choice Air Courier del Perú, IBM, Cisco Systems, Repsol y Sociedad Agrícola Virú. Empresas ligadas al sector servicios, financieros y tecnológicas («Teletrabajo: MTPE contará pronto con estadística a nivel nacional», 2016).

Lamentablemente, el teletrabajo no tuvo la acogida esperada: a inicios del año 2017 el MTPE informaba que existían 648 teletrabajadores en 145 empresas de diferentes rubros del país. Asimismo, el módulo de información y orientación ubicado en la propia sede ministerial había atendido a 239 empresas y 4.968 personas desde su instalación en el año 2015 (MTPE, 2017).

Sin embargo, como se puede constatar, el número de teletrabajadores no cambió sustancialmente hasta antes de las medidas de aislamiento social obligatorio implementadas por el gobierno. A pesar de la creación e implementación de módulos de teletrabajo<sup>2</sup> en las regiones de Tacna, La Libertad, Lambayeque, Piura, Cusco, Arequipa, San Martín y Callao, no se logró la proyección esperada para la utilidad de la ley.

2 El Módulo de Teletrabajo es un mecanismo de promoción que implementa el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mediante atenciones presenciales, telefónicas y virtuales, así como visitas en las instalaciones de las empresas donde se difunde y orienta respecto a la nueva modalidad especial de prestación de servicios, resolviendo dudas del ámbito laboral, contractual, tributario, así como consultas muy puntuales con relación a cómo se aplica el teletrabajo en materia de seguridad y salud en el trabajo, registro de control de asistencia y fiscalización laboral, entre otros.

### 3

## EL TELETRABAJO Y TRABAJO REMOTO EN EL PERÚ DURANTE LA COVID-19 Y SUS IMPLICANCIAS

Cuando llegó la pandemia de la covid-19, como se ha señalado, el Perú ya contaba con una ley de teletrabajo y un reglamento. Como señalamos en la parte inicial del presente informe, existe la necesidad de trazar una línea que permita determinar un momento pretérito y presente de la aplicación de la normativa vigente durante la pandemia, para así poder describir las medidas excepcionales aplicadas durante el confinamiento social.<sup>3</sup>

Es así que mediante el decreto de urgencia 26-2020 (Perú, 2020a), se establecen medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus, y en el capítulo II, artículo 17, se decreta la aplicación del trabajo remoto como alternativa flexible al teletrabajo.

La norma define al *trabajo remoto* con las siguientes características:

la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las

labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. (Perú, 2020a)

Así, el gobierno peruano prefirió establecer una regulación particular para el estado de emergencia sanitaria y una definición también específica de esta modalidad de trabajo de aplicación para los sectores público y privado. Y señala que podría ser aplicado a todas las labores que la naturaleza de su ejecución permita.

Unos días después se promulgó la resolución ministerial 072-2020-TR (MTPE, 2020c), con la *Guía de aplicación para el trabajo remoto para los trabajadores del sector privado*, la cual también es aplicable para el sector público. No obstante, en este último caso, existe la disposición específica establecida en el decreto de urgencia 026-2020 y en las disposiciones que la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR)<sup>4</sup> emita sobre la materia.

### 3.1 REGULACIÓN DEL TRABAJO REMOTO

A continuación, las implicancias normativas del trabajo remoto (tabla 2).

Tabla 2

| Aspectos             | Trabajo remoto (Decreto de urgencia 026-2020, DS 010-2020-TR)  |
|----------------------|--|
| Vigencia             | Vigente hasta el 31 de julio de 2021, conforme el decreto de urgencia 127-2020.  |
| Ámbito de aplicación | Empleadores y trabajadores del sector privado, incluidos los trabajadores comprendidos en la medida de aislamiento domiciliario y quienes no pueden ingresar al país. Las modalidades formativas u otras análogas utilizadas en el sector privado, en cuanto resulte pertinente.<br>No resulta aplicable a los trabajadores confirmados con covid-19 ni a quienes se encuentran con descanso médico, en cuyo caso opera la suspensión imperfecta de labores. |

<sup>3</sup> El trabajador peruano de riesgo que se encontraba en 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.

<sup>4</sup> La Autoridad Nacional del Servicio Civil es el órgano rector de la gestión de recursos humanos al servicio del Estado.

|   |   |
|---|---|
| Característica  | Es una modalidad excepcional de prestación de labores subordinada creada en el marco de la emergencia sanitaria de la covid-19.   |
| Definición  | El trabajo se realiza con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite desempeñar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de estas lo permita.  |
| Duración y modo de aplicación                                       | Durante la emergencia sanitaria por la covid-19 puede ser impuesta de manera unilateral por el empleador con previa comunicación al trabajador sobre su aplicación, desarrollo, medios y condiciones de SST.<br>Debe celebrarse por escrito o constar por medios físicos o virtuales.   |
| Derechos del/la trabajador/a  | No afectar la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración y demás condiciones económicas, salvo aquellas que por su naturaleza se encuentren necesariamente vinculadas a la asistencia al centro de trabajo.  |
| Modalidad   | a. En el domicilio del trabajador.<br>b. En el lugar de aislamiento domiciliario producto de las restricciones impuestas por la covid-19.   |
| Reversibilidad  | El empleador puede cambiar la modalidad de trabajo teniendo en cuenta las restricciones impuestas por el gobierno producto de la covid-19.<br>En el caso de los trabajadores considerados como grupo de riesgo el trabajo remoto es aplicado de manera preferente.  |
| Herramientas de trabajo   | Los equipos y medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía u otros), así como de cualquier otra naturaleza que resulten necesarios para la prestación de servicios pueden ser proporcionados por el empleador o el trabajador.  |
| Compensación de gastos  | Cuando los medios o mecanismos para el desarrollo de trabajo remoto sean proporcionados por el/la trabajador/a, las partes pueden acordar la compensación de los gastos adicionales derivados del uso de tales medios.  |
| Fiscalización del empleador   | El empleador establece el medio y las herramientas tecnológicas para las coordinaciones, el control y la supervisión del teletrabajo, respetando su privacidad.   |
| Jornada de trabajo  | El tiempo de la jornada laboral del trabajador es el mismo aplicable al trabajador que labora de manera presencial en el sector público o privado, siendo el máximo el establecido en la Constitución Política del Perú.<br>La jornada de trabajo solo se puede distribuir hasta en un máximo de seis (6) días a la semana (trabajo remoto).<br>Las partes pueden pactar que el/la trabajador/a distribuya libremente su jornada de trabajo en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades. |
| Desconexión digital   | El trabajador tiene derecho a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo. Dicho derecho garantiza el goce de tiempo libre con motivo de un descanso e incluye las horas diarias de descanso fuera del horario de trabajo, el descanso semanal obligatorio u otro.<br>La desconexión digital garantiza el disfrute del tiempo libre, el equilibrio entre la vida laboral, privada y familiar.  |
| Desconexión digital al personal no sujeto a fiscalización inmediata | Para los trabajadores no comprendidos en la jornada máxima, la desconexión digital debe ser de al menos 12 horas continuas en un periodo de 24 horas. Esto está regulado en el decreto de urgencia 127-2020.  |
| Horas extras  | Se sujetan a las normas generales aplicadas a cada modalidad o régimen especial.<br>No se encuentran comprendidos en la jornada máxima de trabajo los/as trabajadores/as de dirección, los que no están sujetos a fiscalización inmediata de la jornada y los que prestan servicios intermitentes.  |
| Poblaciones vulnerables   | El empleador debe identificar y priorizar a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos establecido en el documento técnico denominado.<br><br>Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria por la covid-19, el empleador debe otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior.  |
| Situaciones excepcionales para la modalidad de teletrabajo          | El trabajo remoto es una modalidad excepcional debida a la pandemia de covid-19.  |

Fuente: Decreto de urgencia 026-2020 y decreto supremo 010-2020-TR.

### 3.2 SECTORES DONDE SE IMPLEMENTÓ

En el Perú, la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) indaga sobre esta modalidad en la población dependiente (asalariada). Esta pregunta ha sido incorporada con motivo de la pandemia, por lo cual Perú solo cuenta con información desde el año 2020 (Maurizio, 2021).

Es importante precisar que, a efectos de los informes del mercado laboral peruano, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú considera en una sola categoría teletrabajo y trabajo remoto. De acuerdo al *Informe trimestral del mercado laboral: Situación del empleo en 2020* (MTPE, 2020a), se obtuvieron los siguientes resultados:

— Al inicio de la crisis sanitaria, la caída de los niveles de ocupación afectó más a las mujeres y a los jóvenes. En el segundo trimestre (abril-mayo-junio), la mayoría de los desocupados (6,212 millones) transitaron a la inactividad laboral, llegando a sumar 13,584 millones. Al tercer trimestre (julio-agosto-setiembre), con el reinicio de actividades, el número

de inactivos se redujo a la mitad, mientras que el número de desempleados se incrementó hasta alcanzar 1,5 millones. Esta tendencia continuó en el cuarto trimestre (octubre-noviembre-diciembre), cuando los inactivos se redujeron a 7 millones y los desocupados alcanzaron los 1,2 millones (un incremento de 84,3 % respecto al mismo trimestre del año 2019).

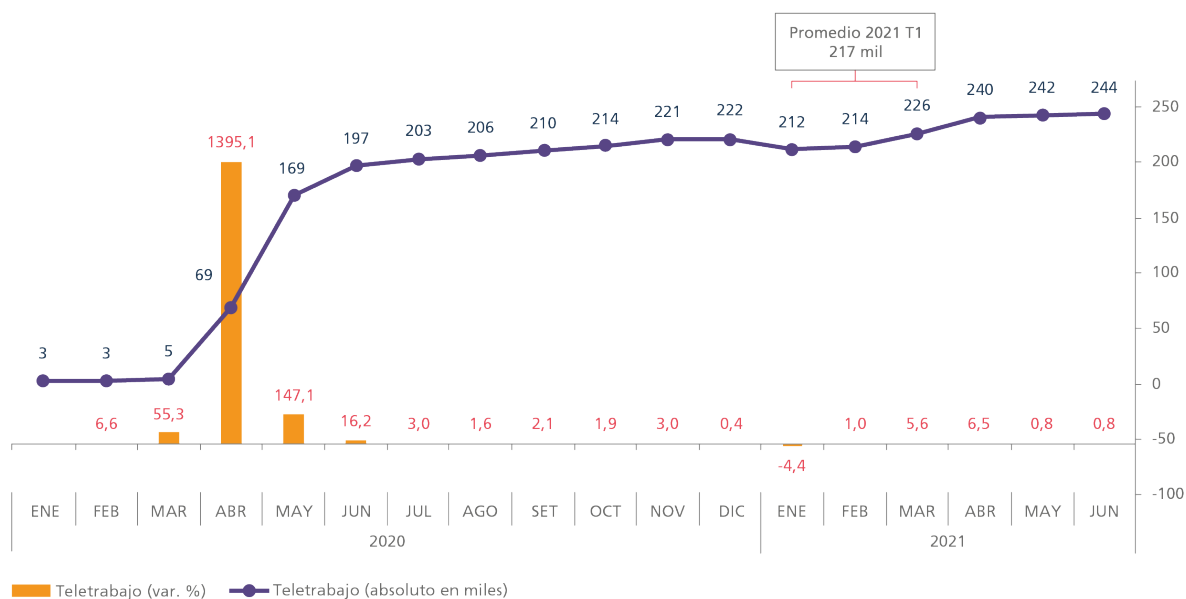
— La caída del empleo asalariado en el sector formal privado afectó en mayor medida a los trabajadores con contrato a plazo fijo durante los primeros meses de la crisis sanitaria. Asimismo, la caída del empleo asalariado formal fue más acentuada entre los jóvenes y, a diferencia de lo que ocurre con la población económicamente activa (PEA) ocupada total, los trabajadores asalariados formales hombres y aquellos con menor calificación fueron los más afectados.

— Los sectores más afectados al inicio de la crisis, debido a que presentaron las mayores caídas de puestos de trabajo y de nivel de producción, fueron hoteles y restaurantes, enseñanza, construcción y servicios empresariales.

Figura 1.

#### Perú: Trabajadores en situación especial de teletrabajo/trabajo remoto, 2020 y 2021

(Absoluto en miles y variación porcentual)



Nota: La información considera puestos de trabajo en modalidad de *teletrabajo*, la cual es una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones, y por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, según ley n.º 30.036. Adicionalmente, conforme a la R.M. n.º 121-2011-TR, las empresas también registran a los trabajadores que se encuentren en la modalidad de *trabajo remoto* en Planilla Electrónica, implementada por la emergencia

sanitaria, como teletrabajadores en situación especial. La información de enero de 2020 a abril de 2021 corresponde al PLAME de la planilla electrónica; mayo al T-Registro actualizado al 6 de junio de 2021; y junio al T-Registro actualizado al 4 de julio de 2021. La variación porcentual corresponde al mes actual respecto al mes anterior.

Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).  
Elaboración: MTPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

— Desde el inicio de la crisis sanitaria —en marzo de 2020— hasta el primer trimestre (enero-febrero-marzo) del año 2021, más de 217.000 puestos de trabajo se desarrollan bajo la modalidad de teletrabajo/trabajo remoto, lo que se tradujo en un incremento de 214.000 puestos de trabajo respecto al mismo periodo del año anterior. Con este resultado, en conjunto representaron aproximadamente casi el 7 % de los trabajadores en la planilla privada.<sup>5</sup>

Según el nivel de actividad económica, el sector servicios durante el año 2020 concentró cerca del 80 % del total de trabajadores en situación especial de teletrabajo (176.000). Le siguen comercio (casi 20.000) e industria manufacturera (16.000). Por ocupaciones, los empleados de servicios estadísticos y financieros representaron la mayor cantidad de teletrabajadores (25.000) a diciembre de 2020. De cerca siguen los empleados de servicios administrativos (19.000) y los profesores de universidades (16.000). Cabe resaltar que en el último periodo estas tres ocupaciones concentraron casi el 30 % del total de teletrabajadores.

5 Tener en cuenta la probabilidad de que el dato de la cantidad de trabajadores en modalidad de trabajo remoto esté subestimado, dado que las empresas podrían estar registrando solo a aquellos trabajadores en ese campo que se encuentran en modalidad de teletrabajo (que es distinta al trabajo remoto).

En el primer trimestre de 2021 (mtpe, 2020b), el sector servicios concentró alrededor del 80 % del total de trabajadores en situación especial de teletrabajo (171.000), nivel que continúa aumentando sustancialmente a partir de febrero de 2021, asociado a la implementación de la segunda paralización focalizada de actividades económicas y la posibilidad de adaptar al contexto virtual las actividades propias de este sector. De muy lejos siguen comercio (20.000) e industria manufacturera (15.000).

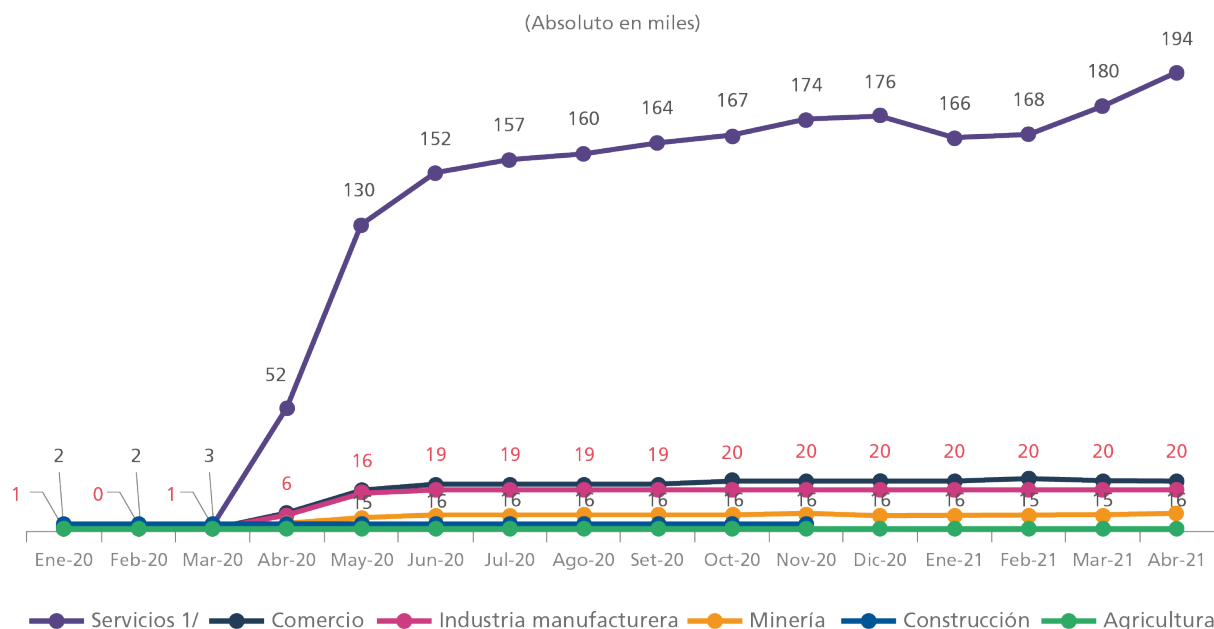
Asimismo, el Estado peruano ha implementado el portal web [www.teletrabajo.gob.pe](http://www.teletrabajo.gob.pe),<sup>6</sup> en el cual refiere como experiencias nacionales a las siguientes empresas que ya vienen aplicando la modalidad de teletrabajo:

- Caja Rural de Ahorro y Crédito Los Andes SA
- Rio Tinto Mining and Exploration SAC
- Red de Energía del Perú SA
- Mondelez Perú SA
- Stantec Perú SA
- Grupo Santa Elena SA
- Novit SAC
- Universidad Privada del Norte SAC

6 Información ofrecida hasta el mes de agosto de 2021.

Figura 2.

### Trabajadores en situación especial de teletrabajo/trabajo remoto, por actividad económica, 2020 y 2021



1/ Incluye suministro de electricidad, gas y agua; hoteles y restaurantes; transporte, almacenamiento y comunicaciones; intermediación financiera; actividades inmobiliarias y empresariales; enseñanza; servicios sociales y de salud; otras actividades de servicios comunitarios y sociales; hogares; organizaciones y órganos extraterritoriales.

Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

- emc del Perú sa
- Calling Perú Sociedad Anónima Cerrada-Calling Perú sac
- Minera Shuntur sac
- Top Consulting Group Perú sac
- cosapi sa

La página web también refiere una lista de profesiones y ocupaciones teletrabajables. Además, resalta que es un campo abierto y en continuo cambio:

- administrador
- contador
- analista/programador de sistemas e informática
- empleado de servicios administrativos
- comercio
- agente y/o representante de ventas
- asesor legal o jurídico
- abogado
- operador de telecomunicaciones
- profesor/asesor de métodos de enseñanza
- asesor de inversiones
- economista
- estadístico
- arquitecto
- diseñador gráfico
- auditor informático
- fotógrafo comercial
- corresponsal de medio de comunicación
- marketing y/o publicidad
- auditor
- digitador
- relacionista público
- relacionista industrial
- agente de viajes/turismo
- operador de central telefónica, etc.

### 3.2.1 Casos favorables de aplicación de teletrabajo o trabajo remoto

En el Perú, existen casos (Universidad Continental, 2021) de empresas que han asegurado el bienestar económico de sus trabajadores por medio de esta modalidad. Por ejemplo, el banco BBVA<sup>7</sup> extendió el teletrabajo a casi el 97 % de la plantilla que laboraba en su sede central. Ello ha logrado que casi todo su personal mantenga sus puestos laborales.

Otro ejemplo es el de Everis Perú, que tiene al 98 % de sus trabajadores desarrollando funciones desde casa. Su CEO, Javier Hoyle, indicó que esto no tiene por qué cambiar a futuro.

## 3.3 DIFICULTADES ANTE LA MODALIDAD DE TELETRABAJO Y TRABAJO REMOTO

Al implementar el teletrabajo se realiza un gran cambio en las operaciones de las empresas y en la atención del sector público a la ciudadanía, las cuales deben ser medidas con el objetivo de validar el cumplimiento de las metas planteadas, así como el impacto en la sociedad.

Para ello, se han tomado como referencia tres tesis que reflejan el impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en los sectores educativo (ámbito rural), juzgados laborales (ámbito urbano) y funcionarios públicos del gobierno regional de Loreto (ámbito amazónico) (tabla 3).

## 3.4 DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL TRABAJO REMOTO

No existe disposición expresa para la garantía de desconexión digital en favor de los trabajadores en la Ley del Teletrabajo (ley 30.036). En la modalidad de trabajo remoto, se mencionó su regulación mediante el decreto de urgencia 026-2020 y el decreto supremo 010-2020-TR. El 2 de noviembre de 2020 se estableció su extensión hasta el 31 de julio de 2021, vía el decreto de urgencia 127-2020, y finalmente, vía el decreto de urgencia 055-2021 (Perú, 2021a), el gobierno aprobó la prolongación de la vigencia del trabajo remoto en las entidades públicas y privadas hasta el 31 de diciembre del presente año (2021), a fin de evitar el contagio de la covid-19 en el territorio nacional.

En ese sentido, se introduce un primer acercamiento a la desconexión digital como obligación del empleador y del trabajador en el artículo 18 del decreto de urgencia 127-2020 (Perú, 2020b), explicado de la siguiente manera:

18.1.4. Respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador, por el cual este último tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios durante los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral.

18.1.5. Para el caso del sector privado, observar las disposiciones sobre jornada máxima de trabajo que resulten aplicables conforme a las normas del régimen laboral correspondiente.

El empleador no puede exigir al trabajador la realización de tareas o coordinaciones de carácter laboral durante el tiempo de desconexión digital.

<sup>7</sup> <https://www.bbva.com/es/pe/sera-posible-volver-al-trabajo-presencial-en-el-corto-plazo/>



Tabla 3

| Aspectos                  | Caso 1  | Caso 2  | Caso 3   |
|---------------------------|---|---|--|
| Ubicación                 | Chota, departamento de Cajamarca  | Lima  | Región   |
| Sector                    | Educación   | Judicial  | Gobierno regional  |
| Población                 | Docentes  | Trabajadores en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia   | Servidores públicos  |
| Muestra y características | 28 docentes: 20 varones y 8 mujeres. Docentes de zona rural.  | 120 trabajadores. Del total 30 realizan teletrabajo mixto y 90 teletrabajo completamente externo. No considera la variable género.  | 26 servidores públicos: 20 varones y 6 mujeres   |
| Resultados                | <p>El 39 % tiene entre 50 y 59 años y un 29 % está cerca de la edad de jubilación.</p> <p>Solo el 14 % pudo reinventarse en otras actividades laborales.</p> <p>La influencia de otros roles es un factor que apoyó fuertemente la incorporación de los docentes al trabajo remoto durante la emergencia sanitaria en un 79 %. Fue positivo para un 21 % de los entrevistados debido a que todos de algún modo son el sustento de la casa, jefes del hogar, se hacen cargo de otros y es una fuente estable de ingreso, más en el contexto actual en el que el servicio educativo no paró.</p> <p>El 54 % de los docentes entrevistados lograron adaptar su rutina y adecuarse a la nueva modalidad de trabajo; el 25 % también, aunque con algunas limitaciones; inicialmente manifestaron que fue muy difícil, pero entendieron que tenían que hacer modificaciones en su día a día para poder cumplir con el servicio educativo.</p> | <p>El 70,7 % de los encuestados consideran la aplicación del teletrabajo como una buena medida, un 29,3 % como una medida regular.</p> <p>Respecto a los niveles de satisfacción laboral: el 63,0 % se encuentra en el nivel alto, el 37,0 % (34 participantes) en el nivel regular, y al no encontrar participantes en el nivel bajo el autor concluye que la satisfacción laboral de los trabajadores de los Juzgados Laborales de la Corte de Lima se encuentra en un nivel alto.</p> <p>El 62 % considera que el teletrabajo incrementa la responsabilidad en las tareas asignadas. El Poder Judicial y en especial la Corte Superior de Justicia de Lima entre sus problemáticas tiene un gran déficit en infraestructura debido a que el 57 % de los locales utilizados son alquilados, lo que ocasiona un gasto promedio de 29 millones de soles al año. Estos locales son forzosamente acondicionados, por lo que no son adecuados para el desarrollo eficiente de las actividades.</p> | <p>La mayoría de las personas que adoptan el teletrabajo utilizan un ordenador con conexión a internet (73 % disponen del equipo necesario), complementándolo con el empleo del teléfono inteligente. Los mayores obstáculos para adoptar el teletrabajo se relacionan con problemas de conexión y velocidad de acceso a internet (solo el 50 % manifiesta poseer conectividad adecuada). En este sentido, Iquitos es una de las ciudades donde la conexión a internet es limitada, pero esta situación se complementa con el empleo del teléfono y el correo. El empleo de herramientas como teleconferencias es limitado por el deficiente ancho de banda.</p> <p>El 65 % indica conocer con anticipación las actividades a realizar, mientras que un 62 % indica que recibe retroalimentación y consejo limitado de sus superiores.</p> <p>El 73 % de los encuestados indican sentir una mayor carga laboral pero que pueden cumplir con las actividades asignadas.</p> <p>El tiempo que ahorra al no trasladarse al centro de trabajo y el aprovechar los momentos que la familia no lo requiere permiten al trabajador disponer de mejor tiempo para la familia. Es así que el 88 % indica que pocas veces o difícilmente el teletrabajo interfiere con la interacción y comunicación familiar.</p> |



|                                      |   |   |  |
|--------------------------------------|---|---|--|
|                                      | <p>El ambiente físico del trabajo fue más positivo que negativo solo para un 11 % de los profesores; mientras que para el 68 % fue una desventaja para sacar adelante el trabajo remoto e incluso fue un interferente significativo para un 21 %, dado que se enfrentaron a las brechas digitales, baja conectividad, mínima disponibilidad de objetos electrónicos, sobre todo en el estudiantado, y las brechas sociales, educativas y económicas de las familias. Los docentes refirieron que la mayoría de sus estudiantes pertenecen a zonas rurales o alejadas de la ciudad de Chota y que no cuentan a veces ni con señal de radio o vías de acceso.</p> |   |  |
| <p>Recomendaciones del tesisista</p> | <p>Se propone a los docentes participantes del estudio estructurar su rutina respetando las necesidades de sus estudiantes y sus familias sin sobrepasar la carga máxima laboral establecida en la Ley de Reforma Magisterial.</p> <p>Se propone a los docentes participantes del estudio estructurar su rutina respetando las necesidades de sus estudiantes y sus familias sin sobrepasar la carga máxima laboral establecida en la Ley de Reforma Magisterial.</p>   | <p>Promover actividades de capacitación en los usos de las herramientas informáticas para los teletrabajadores y justiciables.</p> <p>Priorizar el teletrabajo completo en la medida de lo posible, y minimizar en teletrabajo mixto, reservarlo a aquellos trabajos en los que es estrictamente necesaria la presencia física en las oficinas.</p> <p>Promover actividades que permitan la integración entre servidores.</p> | <p>Cambiar la mentalidad en la organización del trabajo y modificar su modo de gestión como forma de medir los resultados de los trabajadores.</p> <p>Desarrollar una serie de directivas y recomendaciones para que los teletrabajadores implementen un lugar de trabajo que contenga medidas ergonómicas, de seguridad, así como la privacidad necesaria para realizar su tarea.</p> |

Fuente: Elaboración propia en base a Herrera (2021), Soto (2020) y Chávez (2020).

Tratándose de trabajadores no comprendidos en la jornada máxima de trabajo, de conformidad con la normativa vigente en la materia, el tiempo de desconexión debe ser de, al menos, doce horas (12) continuas en un periodo de veinticuatro horas (24), además de los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral.

Si bien el trabajo remoto en principio no establece un horario fijo —en el que adicionalmente se deben atender labores domésticas—, lo cual permite una mayor flexibilidad, tampoco debería ser visto como la posibilidad de disponer unilateralmente del tiempo del/la trabajador/a frente a su empleador. Pues el encontrarse en permanente estado de alerta a la recepción de llamadas o mensajes se produce la afectación del derecho al descanso del que gozan los trabajadores, lo cual genera efectos adversos en su salud mental (estrés o ansiedad) que trascienden al ámbito familiar, provocando situaciones de tensión o conflicto al interior del hogar.

### 3.5 LA FISCALIZACIÓN LABORAL DEL TRABAJO REMOTO

La sanción por incumplir el derecho a la desconexión digital implica la imposición de una multa al empleador a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) si se verifica dicha situación en una inspección laboral.

En materia de salud y seguridad en el trabajo, la empresa solo debe capacitar a sus trabajadores respecto a esos temas, pero la obligación de cumplimiento recae en el trabajador o trabajadora. Los efectos del teletrabajo durante el confinamiento son varios: fatiga visual,<sup>8</sup> dolores de cabeza, aumento de peso y dolores de estómago, por comer a des-tiempo, entre otros.

Esta deficiente prevención de riesgos en la forma de trabajar, en la que no se valora el tipo de escritorio, la pantalla del ordenador, la silla en la que se sienta el trabajador, et-cétera, ha derivado en que varios meses después muchos trabajadores tengan problemas a nivel visual y lumbar.

Por mandato legal, los trabajadores del sector público no se encuentran comprendidos en el alcance de la inspección de SUNAFIL, al menos aquellos que no están adscritos al régimen privado, con lo que el nivel de cumplimiento y exigibilidad de la desconexión digital es menor. Si el trabajador considera que ese incumplimiento del empleador le genera algún perjuicio, podrá demandar judicialmente el pago de una indemnización a modo de reparación (Pun-triano, 2020b).

En base a la resolución ministerial 72-2020-TR (MTPE, 2020c), la fiscalización se centrará en verificar si los empleadores han implementado el trabajo remoto para los

trabajadores dentro del grupo de riesgo,<sup>9</sup> siempre y cuando sus labores lo permitan; de lo contrario, se aplicará una licencia con goce de haberes compensable.

Sin embargo, desde que inició funciones, SUNAFIL no se ha caracterizado por el fortalecimiento de su ejercicio inspec-tivo, dado que cuenta con un número insuficiente de ins-pectores a nivel nacional, tan solo 770 (poco más de la tercera parte de lo mínimo requerido). Esto imposibilita fiscalizar e inspeccionar la situación de millones de trabaja-dores a lo largo y ancho del territorio nacional y genera una sobrecarga laboral que dificulta y dilata los procedimientos inspectivos, lo que resulta en que la inspección del trabajo se produzca tarde y por lo tanto no sea oportuna y eficaz.

El lunes 17 de mayo de 2021, los inspectores de trabajo de SUNAFIL iniciaron una huelga nacional indefinida con la que exigían la implementación de medidas de seguridad y salud en el trabajo previstas en la ley, denunciando que dicha instancia no cuenta con un documento que permita iden-tificar los riesgos y peligros a los que están expuestos. Esto resulta paradójico dado que es el ente que fiscaliza el cum-plimiento de dichas medidas y debiera ser quien dé el ejemplo. Ello se denunció a través de las redes sociales del Sindicato Único de Inspectores de Trabajo de SUNAFIL (SUIT-SUNAFIL).

### 3.6 IMPLICANCIAS DE GÉNERO: MU-JERES, TRABAJO Y HOGAR

El trabajo remoto se dispuso con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo al promover la conciliación de la vi-da laboral y personal. Sin embargo, la actual crisis sanitaria ha provocado la agudización de graves problemas estruc-turales que desde hace décadas padece el Perú en materia social, como la precariedad laboral y las desigualdades de género, por ejemplo.

El género es una categoría analítica que permite entender los roles que culturalmente han sido asignados a hombres y mujeres a lo largo del tiempo, como la división sexual del trabajo. Además, permite detectar y analizar prácticas y conductas en las que existen elementos de subordinación que antes no cuestionábamos de manera más explícita.

En términos de uso del tiempo, es probable que se hayan producido cambios en la distribución del tiempo de los miembros del hogar, tales como más tiempo destinado a las labores domésticas y de cuidado, y la aparición de tiempo destinado al acompañamiento de las y los niñas/os du-rante el dictado de las clases escolares virtuales. Un ele-mento que merece una atención especial es el tiempo des-tinado al teletrabajo desde casa: el «ingreso» del trabajo al hogar puede estar generando que la jornada laboral como

8 Ver <https://www.ceroaccidentes.pe/astenopia-prevenir-fatiga-vi-sual/>

9 Personas mayores de 60 años y personas con algunas patologías: hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, en-fermedad pulmonar crónica, cáncer y otros estados de inmunosu-presión.

la concebíamos esté cambiando (en algunos casos, ampliándose más allá de las ocho horas, y en otros, realizándose fuera del horario laboral habitual), lo que impone un desafío en términos de conciliar el trabajo y las actividades del hogar. Todo esto se puede traducir en un menor tiempo para el ocio y el descanso (Oxfam, 2021).

Antes de la cuarentena, las mujeres disponían de mayor tiempo para desarrollar labores productivas en el espacio público. Las labores de limpieza, cuidado, compras y preparación de alimentos podían ser derivadas a la contratación de una trabajadora del hogar o de otro tipo de servicio específico (*delivery*, lavandería, salidas a restaurantes, etc.). De igual manera, para labores de cuidado se contaba con los servicios de niñera, acceso a guarderías, docentes particulares o herramientas tecnológicas. Estas opciones permitían a las mujeres disponer de una mayor cantidad de tiempo para labores personales de cuidado, estudio y/o trabajo.

Sin embargo, durante la pandemia y la cuarentena obligatoria, el trabajo remoto está jugando en la mayoría de los casos en contra de las mujeres, especialmente para aquellas que también cuentan con carga familiar. Incluso, la flexibilidad en el horario se transforma en un factor perjudicial para su salud, dado que se evidencia que es común que las madres realicen su trabajo remoto durante la madrugada, restándole horas de sueño y descanso a su organismo. Esto a su vez puede debilitar su sistema inmunológico y hacerlas más vulnerables al contagio y complicaciones de la covid-19. Y si bien son cada vez más frecuentes los casos de mujeres y varones que comparten las responsabilidades del hogar, se suele priorizar el tiempo que el varón dedica a su labor remunerada por ser el que usualmente percibe el mayor ingreso (Defensoría del Pueblo, 2020).

En medio de esta situación compleja, las mujeres se ven obligadas —muchas veces— a ocultar las necesidades y problemáticas que vienen enfrentando en sus hogares con la finalidad de preservar sus empleos e ingresos, en un contexto de inestabilidad económica, informalidad laboral y creciente desempleo; todo procurando que ello no afecte sus niveles de productividad.

Estas situaciones descritas deben ser tomadas en cuenta por el Estado en las estrategias de servicios vinculados a la salud mental,<sup>10</sup> con especial énfasis en la facilitación del acceso a estos servicios para las mujeres que vienen afrontando la pandemia en desigualdad de condiciones que sus pares varones.

**10** Uno de los aspectos que se están implementando son los servicios de telesalud, incluida la posibilidad de emitir recetas telefónicas o a través de medios digitales. Recientemente, se aprobó el documento técnico *Plan de salud mental en el contexto de covid-19, Perú 2020-2021*, con resolución ministerial 363-2020/MINSA (06.06.2020).

### 3.7 DIFICULTADES PARA LA APLICACIÓN DEL TRABAJO REMOTO EN PERÚ

El trabajo remoto y el teletrabajo generarían importantes beneficios tanto para los trabajadores como para las empresas. No obstante, diversos factores limitan una mayor ejecución de ambas modalidades por no contar con las condiciones necesarias para implementarlas.

Un primer aspecto es la brecha digital. Un problema que se ha acentuado en los últimos años en Perú y durante la pandemia por covid-19 se ha visibilizado aún más. Con relación al servicio de internet, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2021) indicó que hasta el primer trimestre de 2021 (enero-febrero-marzo) disponían de este servicio el 63,3 % de los hogares de Lima metropolitana, el 52,5 % del resto urbano y solo el 13,2 % de los hogares del área rural.

Según el área de residencia, disponen por lo menos de una computadora el 50,2 % de los hogares de Lima metropolitana, el 38,1% del resto urbano y el 7,2 % de los hogares rurales. De todos los hogares que tienen al menos una computadora, en el 92,0 % es para uso exclusivo del hogar, es decir para actividades académicas, profesionales o de estudio; en el 7,8 % se combina su uso para el hogar y el trabajo, y en el 0,2 % es exclusivamente para el trabajo.

Con relación al acceso a internet, el 66,8 % de la población de 6 y más años de edad del país accede a internet. Por área de residencia, en Lima metropolitana la población usuaria de internet significó el 80,9 %, en el resto urbano el 71,0 % y en el área rural el 34,4 %.

En el primer trimestre de 2021, el 69,4 % de la población que usó internet lo hizo exclusivamente por teléfono móvil, lo que representa un aumento de 16,0 puntos porcentuales comparado con igual trimestre del año anterior; el 17,7 % lo hizo en el hogar y por teléfono móvil; el 5,5 % accedió solo en el hogar; el 2,2 % combinó hogar, trabajo y telefonía móvil, y el 4,1 % accedió en dos o más lugares, entre los principales.

Un segundo aspecto es que de acuerdo con la Encuesta Gestión de Crisis Covid-19 de PwC, en Perú («47 % de empresas han identificado sus limitaciones para realizar trabajo remoto durante cuarentena», 2020), «un 47 % de empresas señala haber mapeado las limitaciones que enfrentan en cada puesto para realizar el trabajo remoto, a pesar que, dado el contexto global, el aislamiento social seguirá siendo el nuevo normal de los próximos meses». Mientras que un 23 % no ha iniciado aún el proceso de desarrollar una política al respecto.

Dicha encuesta también menciona que el 64 % de las empresas encuestadas señalan que su infraestructura de tecnologías de la información está disponible para habilitar las funciones clave en el trabajo remoto, mientras que un 23 % indica que solo se ha habilitado para un número limitado de puestos. Asimismo, solo el 33 % de las empresas

encuestadas afirman haber revisado los servicios de soporte para ejecutar sus actividades, mientras que un 44 % se encuentra en proceso de hacerlo y un 23 % no ha iniciado dicha revisión.

Un tercer aspecto se vio reflejado en un estudio de Quantico Trends («El 40 % ve más desventajas que ventajas en el trabajo remoto», 2020), que señala que el 40 % de los trabajadores peruanos ven más desventajas que ventajas en el trabajo remoto. El análisis, basado en cerca de mil conversaciones en redes sociales, señala entre las mayores desventajas: los horarios no definidos, la baja calidad de servicios de telecomunicaciones (problemas con internet), poca integración laboral y procrastinación. Solo un 29 % de los empleados se muestran totalmente felices con el teletrabajo asignado en tiempos de pandemia.

De acuerdo al Banco Mundial, en el año 2020 el Perú fue el segundo país con menos facilidades para trabajar desde casa de un total de 53 países, por debajo de Chile y Ecuador. En tanto, las actividades económicas de los sectores agropecuario, construcción y minería son las que presentan menos facilidades para migrar a una modalidad de trabajo remoto.

El decreto supremo 011-2020-TR establece que se configura el supuesto de la imposibilidad de aplicar trabajo remoto por la naturaleza de las actividades cuando se requiera la presencia del trabajador de forma indispensable, cuando sea necesaria la utilización de herramientas o maquinarias que solo pueden operar en el centro de labores, u otras que resulten inherentes a las características del servicio contratado.

Como se puede advertir, la presencia del trabajador en el centro de labores o de operaciones para el desempeño de sus funciones es esencial para la procedencia de este supuesto. Es el caso, por ejemplo, de la agroindustria, la producción pesquera y la minería,<sup>11</sup> en las que es imposible que el trabajador labore de manera remota: el puesto de trabajo exige la prestación de servicios de manera presencial y en contacto con las herramientas o maquinarias de la empresa.

El protocolo establece que el empleador, en caso de que haya alegado en su solicitud la causal de imposibilidad de aplicar trabajo remoto por la naturaleza de las actividades, deberá responder justificadamente a los siguientes motivos (Sánchez y Sáenz, 2020), los mismos que deberá informar al Ministerio de Trabajo:

- a. Los puestos de trabajo de la empresa, precisando las funciones desarrolladas e identificando aquellos relacionados con la actividad principal y de los que solicitó la suspensión.

- b. La nómina de trabajadores que ocupan los puestos relacionados con las actividades de la empresa y de los que solicitó la suspensión.

- c. Cualquier otra información que revista importancia respecto a la actividad que desarrolla el empleador y acredite la necesidad de la presencia del trabajador por la utilización de herramientas o maquinarias que solo pueden operar en el centro de trabajo o sean inherentes a las características del puesto.

- d. Cualquier otra documentación que sustente la imposibilidad de aplicar la licencia con goce de haber compensable.

### 3.8 POSICIONES DEL MOVIMIENTO SINDICAL

Para las centrales sindicales como la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), el Poder Ejecutivo impuso sus políticas y terminó por acoger la mayoría de las propuestas de los sectores empresariales. Consideran que para adoptar estas medidas no se tuvieron en cuenta diversos aspectos clave como la distribución del ingreso del capital y el del trabajo y su contribución al producto bruto interno (PBI), que revelan la distribución de la riqueza; tampoco la necesidad de diferenciar entre la gran empresa, la mediana empresa y la micro y pequeña empresa —estas últimas eran las que habían generado más empleo—; el crecimiento de las reservas internacionales y de los fondos de contingencia; las exoneraciones tributarias y la devolución del impuesto general a las ventas (IGV), que han favorecido a las grandes corporaciones internacionales y nacionales.

Es así que en setiembre del 2020 publicaron el documento titulado *Análisis crítico de las medidas adoptadas por el estado y las empresas frente a los impactos del covid-19 en relación a los derechos laborales y la salud de los trabajadores* (CGTP, 2020), donde analizan las principales políticas adoptadas —hasta ese entonces— en el ámbito del mercado de trabajo: el impacto de la suspensión perfecta de labores y de la disposición de la compensación por tiempo de servicios (CTS) y de los fondos de pensiones; las medidas respecto a los trabajadores de grupos de riesgo y con discapacidad; la debilidad institucional de los mecanismos de protección del empleo y de la remuneración.

Aborda también los vacíos, riesgos y desafíos del trabajo remoto, el caso de los trabajadores de reparto a domicilio (*delivery*), las políticas de formalización y los déficits de control y fiscalización estatal, la ausencia de políticas de promoción de la libertad sindical y del diálogo social, y la debilidad del cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, que adquieren mayor relevancia en un contexto de pandemia.

<sup>11</sup> En regiones como Apurímac, estos sectores emplean a 6 de cada 10 trabajadores, por lo que se observan las restricciones de un importante número de trabajadores imposibilitados de adoptar esta nueva modalidad. Ver <https://www.ipe.org.pe/portal/las-dificultades-del-trabajo-remoto-en-apurimac/>

Respecto al trabajo remoto, el cuestionamiento va dirigido al establecimiento de una regulación particular en lugar de aplicar una normativa existente para regular el teletrabajo. Se señala que:

- La diferencia más saltante entre el trabajo remoto y teletrabajo es que en este caso esta modalidad quedaba dentro del ejercicio regular del *ius variandi* del empleador y podía ser impuesta de manera unilateral por este en coherencia con los fines del decreto de urgencia (reducir el riesgo de propagación y el impacto sanitario).
- No se estableció ninguna regla que disponga de manera equitativa, a diferencia de lo previsto en la ley de teletrabajo, que el empleador asuma el costo de las condiciones de trabajo que hacen posible el trabajo remoto o a distancia.
- Existen serios problemas de implementación referidos al acceso a internet principalmente.
- El debate surgido en torno al derecho a la desconexión digital obliga a una mejor regulación.
- El tiempo de trabajo excesivo (sobrecarga laboral) derivado de las responsabilidades que asumen las mujeres en el ámbito del hogar merece una revisión de este aspecto.

Por su parte, en un intercambio virtual<sup>12</sup> realizado el 17 de agosto del presente año con el secretario general de la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP), Rolando Torres, y con la secretaria de Defensa y encargada de Derechos Humanos, Paola Egusquiza, se comentó lo siguiente:

- El trabajo remoto es una excepcionalidad, pero a la fecha ha tenido muchas consecuencias para los trabajadores y trabajadoras porque muchos de ellos están utilizando su remuneración para pagar condiciones de trabajo (mayor consumo eléctrico, mejor paquete de internet, compra de útiles de trabajo, etc.).
- En el sector privado existe la posibilidad de cubrir estos costos de condiciones de trabajo, pero en el Estado es prohibido y más bien se estaría impulsando una campaña de retorno progresivo a los centros de empleo. Ante la solicitud de materiales de trabajo la respuesta es que asistan de manera presencial para acceder a ellos.
- La ley del teletrabajo otorga ciertos derechos que el trabajo remoto no otorga. Deberían revisarse varios supuestos en la norma. La excepcionalidad no puede convertirse en la regla general.
- La norma que rige las licencias por motivo de asistir a recibir la dosis de la vacuna es cerrada y no crea excepciones referentes al tiempo utilizado por el trabajador para transportarse y los descansos médicos necesarios por los efectos de la vacuna.

- El empleador es el que brinda el medio para registrar la asistencia, el reporte de la jornada laboral. Fuera de ello, correos, mensajes, llamadas y mensajes son entendidos como horas extras.
- — Compensación de horas medidas incompletas al respecto.
- No existe un protocolo consensuado con los inspectores y fiscalizadores de SUNAFIL para supervisar el trabajo remoto.
- Las viviendas en Perú no están acondicionadas para implementar una «oficina» dentro. Las condiciones físicas y externas no son las adecuadas en cuanto a ruidos, espacio, dimensiones, etcétera.
- Los jefes llaman permanentemente a los trabajadores, sin embargo se afrontan problemáticas de conectividad y no hay una relación apropiada entre empleadores y trabajadores, lo que genera conflictos laborales.
- Es necesario establecer una base de datos real para registro de la cantidad de trabajadores remotos y teletrabajadores.
- Se evidencia discriminación por falta de acceso a internet entre Lima y las áreas urbanas con relación a las regiones y áreas no urbanas.
- Hay barreras ligadas a las facultades de capacitación en el manejo de herramientas informáticas, que en algunos casos introducen otras dificultades a los trabajadores, como manuales en idioma extranjero, por ejemplo.
- Hay una discusión ausente: el factor multicultural, la adopción de los servicios públicos, vía remota, a las lenguas originarias de la ciudadanía. Esto limita la presencia del Estado en sectores importantes y vulnerables del país, así como el fortalecimiento de la institucionalidad de las instancias públicas.

### 3.8.1 Afectaciones a derechos laborales

Desde que se promulgó el decreto de urgencia 038-2020, que autoriza de manera excepcional a los empleadores a aplicar la suspensión perfecta de labores y otras medidas económicas en el contexto de estado de emergencia sanitaria que actualmente se mantiene vigente, se han generado una serie de problemáticas para los trabajadores y trabajadoras que afectan diversas modalidades de empleo. El movimiento sindical señala principalmente:

- La ausencia de un reconocimiento expreso de la necesidad de privilegiar los acuerdos colectivos por sobre los acuerdos individuales.
- Los principios de razonabilidad y proporcionalidad y la necesidad de justificar medidas con incidencia en el derecho constitucional al trabajo y el derecho a una remuneración justa y equitativa.
- El silencio administrativo positivo y la desviación de poder.
- La ausencia de un seguro de desempleo, que facultó a los trabajadores al retiro de su compensación por tiempo de servicios (CTS) y de parte de los fondos de pensiones de las administradoras de fondos de pensiones.

<sup>12</sup> Grabación de la reunión: <https://us06web.zoom.us/rec/share/HJHrIR-Giap4HYe8P95ee9Q2JErg5sqGv64bwOpsZlaGEHnyRYY2WoApT-ql1HmuGE.VPQSCeZG6OssnjPm>

- Debilidad institucional de los mecanismos de protección del empleo y la remuneración.
- Soluciones incoherentes para trabajadores de grupos de riesgo y trabajadores con discapacidad.
- Ausencia de políticas de promoción de la libertad sindical (en especial de fomento de las organizaciones de trabajadores) y de diálogo social.
- Debilidad del cumplimiento de las normas de salud y seguridad en el trabajo.
- Débil enfoque de los derechos colectivos y del diálogo social como mecanismos democráticos y el riesgo en medio de la pandemia.

Estas situaciones han quedado evidenciadas en múltiples entrevistas, reportajes, denuncias y reportes realizados por las centrales sindicales y sus dirigencias.

## 4

## INICIATIVA DE UNA NUEVA LEY DEL TELETRABAJO

Lo que pudo haber resultado en la aprobación de una nueva ley del teletrabajo en Perú, producto de la presentación de la iniciativa legislativa 5408-2020-CR, terminó en un proyecto de ley cuya autógrafa fue observada por el Poder Ejecutivo.

La propuesta estipulaba que el teletrabajo pudiera ejecutarse de acuerdo a diversas modalidades, como trabajo de forma temporal o permanente; de manera total o parcial; dentro o fuera del territorio nacional; en el lugar que acordaran las partes, siempre que el teletrabajador contara con las herramientas tecnológicas, informáticas y de comunicación necesarias.

También establecía que el teletrabajador debía tener los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores de la modalidad convencional, de acuerdo con el régimen laboral al que perteneciera, salvo lo referido a la asistencia al centro de labores.

Entre los aspectos más resaltantes resumimos los siguientes:

- igualdad de condiciones para los teletrabajadores
- derecho a la desconexión digital
- internet y equipos proporcionados por el empleador
- libre distribución de la jornada laboral según necesidades
- creación de una Plataforma Nacional de Teletrabajo

El proyecto de ley fue presentado el 2 de junio de 2020, junto a otras iniciativas legislativas que proponían algunas regulaciones en el mismo sentido: garantizar la supervisión adecuada de la jornada laboral en el teletrabajo (proyecto de ley 7371); reforzar la protección sociolaboral de los trabajadores que realizan teletrabajo, trabajo remoto o similares (proyecto de ley 6711), así como la incorporación de ajustes razonables a la ley 30.036, que regula el teletrabajo (proyecto de ley 6710).

El 9 de junio de 2020 fue derivado a la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología para su debate y posterior emisión de dictamen. El 17 de septiembre de 2020 dicha comisión emitió un dictamen aprobatorio por mayoría de los parlamentarios asistentes. Asimismo, el dictamen recogía observaciones y acotaciones realizadas a diversas entidades estatales como el Ministerio de Trabajo, Educación, Justicia, Mujer; instituciones sindicales como al CGTP y entidades de la sociedad civil.

El 21 de mayo de 2021 es aprobada en primera votación en el Pleno del Congreso y el mismo día es exonerada de una segunda votación. Aprobado el proyecto de ley, se convierte en autógrafa y es enviada al presidente de la República para su promulgación. Sin embargo, la iniciativa fue observada por el Ejecutivo el 7 de julio de 2021.

El proyecto de ley recoge los siguientes aspectos que se presentan en la tabla 4.



Tabla 4

| Aspectos   | Propuesta de nueva ley de teletrabajo (Proyecto de ley 5408-2020-CR)  |
|--|---|
| Estado   | Autógrafa observada por el presidente de la República el 7 de julio de 2021.  |
| Ámbito subjetivo   | Aplicable a los trabajadores de las entidades de la administración pública, instituciones y empresas privadas, sujetos a cualquier tipo de régimen laboral.   |
| Ámbito objetivo  | Se prioriza el acuerdo entre las partes para su aplicación.<br>El empleador puede imponer la modalidad de teletrabajo cuando lo requieren las necesidades empresariales.<br>Debe celebrarse por escrito o constar por medios físicos o virtuales.   |
| Característica   | Es una modalidad especial de prestación de labores subordinada, de condición regular o habitual.  |
| Definición   | El trabajo se realiza sin presencia física en el centro de trabajo, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos (plataformas digitales y tecnológicas).   |
| Derechos y obligaciones del/la trabajador/a                          | Mismos derechos y obligaciones que los trabajadores de la modalidad convencional, de acuerdo al tipo de régimen al cual pertenezcan.<br>Obligación de cumplir con la normativa vigente sobre seguridad y confianza digital, protección y confidencialidad de los datos, así como guardar confidencialidad de la información.<br>El reglamento regula los derechos y obligaciones que asume el teletrabajador.                               |
| Modalidad de trabajo   | a. Temporal o permanente.<br>b. Total o parcial.<br>c. Dentro del territorio nacional o fuera de este.<br>d. En el lugar que acuerden las partes, siempre que se cuente con las condiciones digitales y de comunicaciones necesarias.   |
| Reversibilidad   | Puede darse por acuerdo de partes o decisión unilateral.<br>El empleador tiene la facultad de modificar unilateralmente la modalidad, con la siguiente sustentación:<br>– por metas y/u objetivos institucionales,<br>– si no se alcanzan los objetivos.<br>Plazo: 10 días de anticipación como mínimo.   |
| Herramientas de trabajo  | Sector privado: los equipos tecnológicos y el servicio de acceso a internet son proporcionados por el empleador.<br>Sector público: la provisión de equipos tecnológicos se realiza disponiendo de los existentes en la entidad.<br>De haber limitaciones, el teletrabajador aporta sus propios equipos tecnológicos.   |
| Compensación de gastos   | Sector público: en caso de que el trabajador proporcione sus propias herramientas de trabajo, el empleador no compensa el costo de los equipos ni los gastos que generen su uso. Dependen de la disponibilidad presupuestal de la entidad.<br>Sector privado: el reglamento establecerá la forma en que se efectuarán las compensaciones.   |
| Fiscalización del empleador  | El empleador establece el medio y herramientas tecnológicas para las coordinaciones, control y supervisión del teletrabajo, respetando su privacidad.   |
| Jornada de trabajo   | La duración de la jornada laboral del teletrabajador es la misma aplicable al trabajador que labora de manera presencial en el sector público o privado; el máximo es el establecido en la Constitución Política del Perú.<br>Las partes pueden pactar que el/la trabajador/a distribuya libremente su jornada de trabajo en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades.   |
| Desconexión digital  | El teletrabajador tiene derecho a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo. Dicho derecho garantiza el goce de tiempo libre con motivo de descanso e incluye las horas diarias de descanso fuera del horario de trabajo, el descanso semanal obligatorio u otro.<br>La desconexión digital garantiza el disfrute del tiempo libre, el equilibrio entre la vida laboral, privada y familiar. |
| Desconexión digital del personal no sujeto a fiscalización inmediata | Para los teletrabajadores de dirección, de confianza, no sujetos a fiscalización inmediata o que presten labores intermitentes, se establece un lapso diferenciado a fin de que puedan ejercer su derecho de desconexión.   |
| Horas extras   | Sector privado: deben ser reconocidas por el empleador.<br>Sector público: no pueden ser pagadas. Deben ser compensadas. Se creará la Plataforma Nacional de Teletrabajo a fin de gestionar el cumplimiento de las labores en dicho sector.   |



|  |  |
|--|--|
| <p>Poblaciones vulnerables</p>                                       | <p>Asignarse prioritariamente a favor de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. adultos mayores</li> <li>b. personas con discapacidad</li> <li>c. gestantes</li> <li>d. madres en periodo de lactancia</li> <li>e. personas de grupos de riesgo por factores clínicos o con enfermedades preexistentes</li> </ul> <p>Se deben tomar en cuenta la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeña el/la trabajador/a.</p>  |
| <p>Infracciones por incumplimiento de las medidas de teletrabajo</p> | <p>El Sistema de Inspección del Trabajo del Sector Trabajo y Promoción del Empleo orienta y fiscaliza el cumplimiento de las normas de teletrabajo siempre que el empleador o entidad pública esté sujeto al régimen laboral de la actividad privada.</p> <p>La infracción a lo dispuesto en el teletrabajo es considerada una falta muy grave.</p>  |
| <p>Situaciones excepcionales para su aplicación</p>                  | <p>Tanto para el sector público como privado:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Caso fortuito o fuerza mayor.</li> <li>b. Cuando se afecte la prestación de servicios de manera imprevista, y para garantizar su continuidad.</li> <li>c. Cuando se produzca un incremento extraordinario y temporal de actividades en una determinada entidad.</li> <li>d. Cuando la declaración del estado de emergencia requiera que los servicios brindados se realicen mediante teletrabajo.</li> </ul> |

Fuente: Proyecto de ley 5408-2020-CR.

## 5

## EL PRESENTE Y FUTURO DEL TELETRABAJO Y EL TRABAJO REMOTO EN EL PERÚ: ASPECTOS A CONSIDERAR

La innovación digital y los avances tecnológicos están transformando las condiciones del trabajo alrededor del mundo. Y, sin duda, la pandemia de la covid-19 es un factor que acelera dichos cambios. Aspectos como la automatización del empleo, la automatización de procesos industriales, el uso de inteligencia artificial y la digitalización han generado la necesidad de contar con determinado capital humano que posea algunas de estas nuevas habilidades.

Sin embargo, en un país como el Perú, con profundas desigualdades estructurales evidenciadas en la baja calidad del empleo y el aumento de la pobreza, con poca inversión en sectores claves como la educación, la salud, la ciencia y la tecnología, infraestructura y vivienda, solo un grupo minoritario de trabajadores y trabajadoras pueden desenvolverse en buenas condiciones materiales con respecto a otros grupos sociales.

Este grupo de trabajadores que tienen mayor acceso a capacitación laboral, educación de calidad (por lo general, privada), manejo óptimo de herramientas tecnológicas, conocimiento de otros idiomas están más incluidos en el mercado laboral y en perfiles específicos, en contraste con otro grupo de trabajadores que carecen de una vivienda adecuada para desarrollar trabajo en casa, que enfrentan dificultades de acceso a servicios de internet de calidad, que cuentan con pocos recursos para capacitarse, que tienen pocas posibilidades de cambiar de empleo debido a la situación de inestabilidad y las pocas aptitudes que exige el mercado, quedan excluidos de ciertos empleos teletrabajables.

Ante esta diferencia estructural que implica a su vez factores multidimensionales como la desigualdad de género, la brecha digital, la diversidad cultural y geográfica, la densidad del Estado en el territorio nacional, entre otros aspectos, estos trabajadores deben ser tomados en cuenta para que puedan enfrentar los desafíos actuales y las nuevas demandas que tendrá nuestro mercado laboral, sin perder de vista el horizonte del futuro del trabajo.

En conclusión, por lo descrito y señalado en el presente análisis, podemos afirmar que, si bien el trabajo en el Perú no se desarrolla en igualdad de condiciones para todos, el teletra-

bajo puede ofrecer mejores condiciones laborales si la proyección se convierte en una sólida propuesta de generación de empleo, con respeto irrestricto de los derechos laborales, con incentivos para aquellos sectores que la apliquen y con una regulación clara y específica sobre aspectos cruciales vinculados a igualdad de género, acceso de poblaciones vulnerables, reversibilidad voluntaria, derecho a la desconexión digital, promoción del empleo juvenil, capacitaciones tecnológicas y certificación por competencias. Los mencionados serían algunos de los aspectos a considerar en una política pública con miras a construir una política nacional del teletrabajo que materialice una red de teletrabajo que sirva para verificar estos aspectos y que permita promover estos perfiles.

De esa manera, el Perú podría también avanzar y abonar a la construcción de una normativa más armónica con el resto de América Latina, recogiendo experiencias positivas al respecto y promoviendo la relevancia de tener un marco común centrado en condiciones de trabajo en igualdad de trato, respeto de los convenios de la OIT, herramientas para frenar la violencia y el acoso, promoción de la libertad sindical, salario justo y digno, paridad a la hora de distribuir los empleos, negociación colectiva y una gestión adecuada del capital humano basada en el respeto irrestricto de los derechos humanos.

Sin duda, un proyecto ambicioso que requiere ir sentando algunas bases esenciales al respecto. Y que necesita del impulso y participación coordinada de las centrales y gremios sindicales organizados que cuentan con mecanismos de participación en espacios oficiales de diálogo. Al final de cuentas, esta es una invitación a liderar iniciativas ciudadanas al respecto, pero es también un desafío para ellas la inclusión del análisis de las nuevas tecnologías en el trabajo que tienen implicancias concretas en la vida de los trabajadores, como el control y la vigilancia en el trabajo, los algoritmos empleados para medir la productividad laboral, la ciberseguridad, los nuevos riesgos psicosociales, las nuevas formas de contratación, entre otros aspectos.

## 6

## CONCLUSIONES

Cabría preguntarse: ¿por qué en el Perú se implementó un mecanismo específico de trabajo remoto, cuando ya se contaba con una ley y un reglamento? Responder a ello implica mencionar que la Ley del Teletrabajo y su reglamento consideran aspectos que no son conciliables ni aplicables al contexto actual. Tampoco permite una aplicación rápida por los aspectos que requieren regularse con mayor precisión, como la compensación por horas extras, la salud y seguridad en el trabajo, una regulación expresa sobre la desconexión digital que sea reversible y voluntaria, mecanismos efectivos de inclusión de poblaciones vulnerables, cuidado de la confidencialidad, políticas claras de ciberseguridad, establecimiento de mecanismos para realizar una eficaz fiscalización laboral a cargo de SUNAFIL, paridad de género en la distribución de algunos trabajos, normatización del trabajo en sobretiempo, compensación de gastos y provisión de materiales al trabajador, condiciones de accesibilidad y mecanismos de negociación colectiva y actividad sindical.

Al igual que en otras experiencias latinoamericanas, se concluye que no existe un marco conceptual de definición única para esta modalidad de trabajo. Sin embargo, ante la revisión de la documentación empleada para la redacción del presente informe, podemos identificar tres líneas transversales básicas que lo caracterizan:

- Al ser un trabajo humano, productivo, subordinado y por cuenta ajena, se encuentra dentro del ámbito de protección del derecho laboral. Por lo tanto, del ejercicio de derechos laborales esenciales.
- La prestación de labores se desarrolla en un lugar distinto al centro de trabajo habitual de la empresa o entidad pública.
- El necesario empleo de herramientas de las tecnologías de información y comunicación (TIC) lo determina y lo diferencia de otras modalidades de trabajo.

Esta carencia de un marco definitorio claro es una de las principales barreras a la hora de evaluar la situación real del teletrabajo, lo que nubla la claridad en cuanto a los factores que deben tomarse en consideración para medirlo, aplicarlo y comprenderlo. El no contar con una concepción determinada genera, por ejemplo, que se produzcan otro tipo de problemas que imposibilitan generar políticas públicas pertinentes: la falta de datos estadísticos actualizados.

El presente y futuro del teletrabajo en Perú no es un mecanismo de subsistencia transitorio, sino más bien un factor constante que convivirá con el trabajo presencial hasta que se tenga certeza de un control más eficaz de la pandemia de la covid-19, pero además desafía el *modus vivendi* laboral de la presencialidad en el centro laboral como práctica cultural habitual. Asimismo, esta modalidad de trabajo va de la mano con la implementación y utilización de las TIC en la prestación de servicios subordinados como un proceso cada vez más intensivo.

El enfoque con el que otros países de América Latina y el mundo han regulado el teletrabajo nos muestra la existencia de nuevos indicios de laboralidad, así como de nuevos supuestos para la aplicación del teletrabajo. Con relación a los indicios podemos mencionar: el uso de programas informáticos o plataformas digitales de propiedad de la empresa, la recepción de comunicaciones y/o instrucciones de parte del empleador por medios telemáticos (correo, WhatsApp, llamadas telefónicas, Zoom, entre otros), lo que invita a discutir sobre una dependencia tecnológica, digital o virtual.

El teletrabajador está sometido a una relación laboral, por tanto, amparado y protegido por la normativa laboral de nuestro país. Sin embargo, de acuerdo a la Ley del Teletrabajo y su reglamento, se evidencia la existencia de una problemática relacionada con la presunción de laboralidad. Por dar un ejemplo, en cuestiones de salud y seguridad en el trabajo y fiscalización laboral puede resultar muy complejo determinar si un accidente se ha producido como consecuencia de la tarea que se realiza, en el tiempo y lugar de trabajo. Es necesaria, por consiguiente, una oportuna y eficaz fiscalización. El domicilio del/la trabajador/a suele ser el lugar de trabajo y no está bajo el control del empleador o entidad pública empleadora, puesto que protege al trabajador el derecho a la inviolabilidad del domicilio. En cuanto al tiempo de trabajo, ante la flexibilidad del horario es difícil determinar qué tiempo pertenece al desarrollo de las labores y cuál no.

El informe también concluye que el teletrabajo podría ser un factor que introduzca sesgos que condicionen la accesibilidad a esta modalidad de trabajo en función de estar más capacitado y familiarizado con nuevas habilidades tecnológicas, así como de contar con infraestructura adecuada para desarrollar el trabajo en casa (viviendas amplias, ventiladas y

ubicadas principalmente en zonas urbanas), lo que facilita un mejor acceso a servicios básicos como agua, luz, internet y telefonía. Frente a una realidad menos favorable para otros trabajadores que, por el contrario, tienen que acudir a cabinas de internet, alquilar equipos tecnológicos; que no cuentan con viviendas idóneas para conciliar el trabajo y la vida familiar; que no cuentan con presupuesto para el contrato de un tercero que facilite el cuidado de hijos, adultos mayores o familiares enfermos; que se ubican en distritos, provincias y regiones alejadas de la urbanidad. Esta heterogeneidad de situaciones reproduce brechas de índole geográfica, digital, de género, intergeneracional, digitalización, accesibilidad, productividad, cultural, entre otras.

A nivel de usuarios y usuarias de servicios del sector público, el informe concluye en la necesidad de fomentar la contratación de servidores públicos con conocimiento y respeto a prácticas culturales originarias, incluido el manejo de una lengua originaria. La ciudadanía peruana, en su diversidad y multiculturalidad, merece mejores niveles de accesibilidad a los servicios del Estado, en igualdad de condiciones y respetando y fomentando la comunicación en los idiomas oficiales del país: castellano, quechua, aimara y demás lenguas originarias (Perú, s.f., artículo 48). La comunicación es una barrera para millones de familias que, a pesar de convivir en un mismo territorio geográfico, son discriminadas por razones de raza, etnia e idioma. Esto las condena a mayores niveles de desigualdad, discriminación y a la reducción de posibilidades de mejorar su calidad de vida.

Finalmente, el teletrabajo, del mismo modo que podría ser un factor que introduzca sesgos que condicionen la accesibilidad a esta modalidad de trabajo en función de estar unos más capacitados que otros, también podría generar un sesgo vinculado a la designación de ciertas funciones basadas en una desigualdad de género. Esto significa que ciertos empleos, por lo general tareas automatizadas, que requieren de menor calificación, están destinados per se a las mujeres, mientras se las excluye de aquellos ligados a tareas de dirección o de gerencia, orientados a varones por su mayor «disponibilidad» horaria y concentración en el trabajo y no en las tareas del hogar.

## 7

## RECOMENDACIONES

Es necesario que el gobierno peruano aplique la legislación vigente respecto al teletrabajo, a fin de generar estabilidad laboral en un contexto social, sanitario, laboral y económico complejo para trabajadores y empresas. Para ello se requieren una actualización de la norma, con las modificaciones necesarias, y una reglamentación pensada en la vigencia actual y posterior a la covid-19, con la participación de los trabajadores y trabajadoras.

La Organización Internacional del Trabajo postula que los procesos de negociación colectiva proveen herramientas para la ampliación de los derechos y beneficios establecidos por la ley para los trabajadores y trabajadoras sujetos al ejercicio de dicho derecho. Por ello, la negociación colectiva y la incorporación del teletrabajo en los convenios colectivos (permitirá mejoras en asuntos de salud y seguridad en el trabajo, conciliación de la vida familiar y laboral, equidad de género) son un aspecto clave en la promoción y difusión de esta modalidad de trabajo.

Para promover estos cambios, incluidos los concernientes a la habitualidad de la presencialidad en los centros de trabajo, y en línea con los convenios y recomendaciones de la OIT, el Estado peruano, empresarios, sindicatos y sociedad civil deben participar en lineamientos de políticas de sensibilización y transformación cultural sostenidos en campañas de información, difusión y sensibilización al respecto.

Al ser nuestra regulación actual de teletrabajo una norma insuficiente, es necesario aplicar de manera suplementaria otras medidas, protocolos y acuerdos vigentes en nuestra normativa en materia de jornada laboral (más que el tiempo que permanece una persona sentada o conectada, es importante saber si cumple con las metas y los objetivos establecidos, descansos, trabajo en sobretiempo, remuneración, derechos colectivos y seguridad y salud en el trabajo). Medidas y herramientas que allanen el camino a una nueva iniciativa legislativa.

Resulta importante recoger diversas pautas que proporciona la Organización Internacional del Trabajo en cuanto al teletrabajo en esta época de covid-19, así como la ratificación y el cumplimiento de convenios como el 177 sobre trabajo a domicilio o el 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores.

Implementar una política nacional de teletrabajo articulada con otras políticas públicas, que cumpla con el objetivo de promover el desarrollo del teletrabajo como una modalidad de prestación de servicios que abone el desarrollo sostenible y la mejora de la productividad, que fomente la inserción de la población en edad de trabajar y promueva la inclusión de población. Dicha política deberá contar con herramientas virtuales para su difusión y su implementación, como una página web con guías, espacios de capacitación y certificación laboral explícita de dicha modalidad de trabajo, lo que permitiría, además, generar una bolsa de trabajo que específicamente busque estos perfiles.

Promoción del teletrabajo a través de incentivos a las empresas que usen esta modalidad respetando los derechos laborales y preservando los empleos, certificación por competencias, promoción del empleo juvenil, aumento de la oferta de empleo para personas con habilidades diferentes y vulnerables.

Finalmente, será un reto para los Estados procurar que los trabajadores no queden fuera de los sistemas de protección social en un escenario pos covid-19. La crisis ha desnudado las diversas falencias de los servicios de salud, la aguda informalidad, la sostenida flexibilización de los derechos laborales y la desnaturalización de derechos laborales básicos como el fondo pensionario y la CTS, usados como un «bono» ante la crisis económica y laboral. Corresponde tomar medidas en materia laboral, previsional, sanitaria, educativa y, en general, todas aquellas que permitan que nuestra economía no solo retorne a niveles de crecimiento, sino que ello vaya acompañado de inversión social en la reducción de la informalidad, el subempleo, el desempleo y formas atípicas de empleo, garantizando el acceso a beneficios laborales y protección social a un mayor número de trabajadores y por tanto a sus familias. La modernidad no debería presentarse como un factor adicional de exclusión, desigualdad, precarización e incertidumbre.

## Bibliografía

**47 % de empresas han identificado sus limitaciones para realizar trabajo remoto durante cuarentena.** (2020, mayo 7). Gestión. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/coronavirus-peru-covid-19-pwc-47-de-empresas-han-identificado-sus-limitaciones-para-realizar-trabajo-remoto-durante-cuarentena-nndc-noticia/>

**Chávez, A.** (2020). *Efectos de la implementación del teletrabajo en los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Social del gobierno regional de Loreto, Iquitos 2020* (Tesis de pregrado, Universidad Privada de la Selva Peruana, Iquitos). Recuperado de <http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/94/Tesis%20Ana%20Paula%20Ch%C3%A1vez%20Villac%C3%ADs.pdf>

**Confederación General de Trabajadores del Perú.** (2020). *Análisis crítico de las medidas adoptadas por el Estado y las empresas frente a los impactos del covid-19 en relación a los derechos laborales y la salud de los trabajadores.* Recuperado de <http://www.cgtp.org.pe/wp-content/uploads/2018/10/librocovid.pdf>

**Correa, F.** (2015). *El teletrabajo: Una nueva forma de organización del trabajo* (Tesis de pregrado). Universidad de Piura.

**Defensoría del Pueblo.** (2020). *Sobrecarga de laborales en las mujeres durante la cuarentena por la emergencia sanitaria.* Documento de Trabajo 002-2020-DP/ADM. Recuperado de <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2020/07/Documento-de-trabajo-N-002-2020-DPADM-Sobrecarga-de-labores-en-las-mujeres-durante-la-cuarentena-por-la-emergencia-sanitaria.pdf>

**Herrera, J.** (2021). *Impacto del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una institución educativa: Chota-Cajamarca 2020* (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima). Recuperado de [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16401/Herrera\\_fj.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR2CNYTU73kK8avH9hvZ\\_i0Fdpd7yNfO3L0v-M83hx7hiEL4uhUjBBrskrSc](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16401/Herrera_fj.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR2CNYTU73kK8avH9hvZ_i0Fdpd7yNfO3L0v-M83hx7hiEL4uhUjBBrskrSc)

**Instituto Nacional de Estadística e Informática.** (2021). *Informe técnico trimestre enero-febrero-marzo 2021.* Recuperado de <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/02-informe-tecnico-tic-i-trimestre-2021.pdf>

**Maurizio, R.** (2021). *Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe.* OIT. Recuperado de [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)

**Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.** (2016, febrero 5). *Perú ya cuenta con primeros teletrabajadores.* Recuperado de <https://www2.trabajo.gob.pe/prensa/notas-de-prensa/mtpe-peru-ya-cuenta-con-primeros-teletrabajadores/>

**Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.** (2017, enero 4). *Empresas públicas y privadas contarían con mil nuevos teletrabajadores durante el 2017.* Recuperado de <https://www2.trabajo.gob.pe/prensa/notas-de-prensa/empresas-publicas-y-privadas-contarian-con-mil-nuevos-teletrabajadores-durante-el-2017/>

**Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.** (2020a). *Informe trimestral del mercado laboral: Situación del empleo en 2020.* Recuperado de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1795315/Reporte%20de%20empleo%201T%202021.pdf>

**Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.** (2020b). *Informe trimestral del mercado laboral: Situación del empleo 2021, trimestre I.* Recuperado de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2056506/Reporte%20Trimestral%20del%20Empleo%201T%202021.pdf>

**Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.** (2020c). *Resolución 072-2020-TR.* Recuperado de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571630/Resolucion-ministerial-n-072-2020-tr-1865153-1.pdf>

**Organización Internacional del Trabajo.** (2011). *Manual de buenas prácticas en teletrabajo.* Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/americas/-/ro-lima/-/ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_bai\\_pub\\_143.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/americas/-/ro-lima/-/ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf)

**Organización Internacional del Trabajo.** (2020). *Covid-19: Orientaciones para la recolección de estadísticas de trabajo.* Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/stat/documents/publication/wcms\\_758333.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/stat/documents/publication/wcms_758333.pdf)

**Perú.** (2013). *Ley 30.036: Ley que regula el teletrabajo.* *Diario Oficial El Peruano.* Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-regula-el-teletrabajo-ley-n-30036-946195-3/>

**Perú.** (2020a). Decreto de urgencia 026-2020: Decreto que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (covid-19) en el territorio nacional. *Diario Oficial El Peruano.* Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-diversas-medidas-excepcion-decreto-de-urgencia-n-026-2020-1864948-1/>

**Perú.** (2020b). Decreto de urgencia 127-2020: Decreto de urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones. *Diario Oficial El Peruano.* Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-el-otorgamiento-de-subsidi-decreto-de-urgencia-n-127-2020-1899077-1/>

**Perú.** (2020c). Decreto supremo 008-2020-SA: Decreto supremo que prorroga la emergencia sanitaria declarada por decreto supremo 008-2020-SA, prorrogada por decretos supremos 020-2020-SA y 027-2020-SA. *Diario Oficial El Peruano.* Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-prorroga-la-emergencia-sanitaria-declara-decreto-supremo-n-031-2020-sa-1906998-5/>

**Perú.** (2020d). Decreto supremo 020-2020-SA: Decreto supremo que prorroga la emergencia sanitaria declarada por decreto supremo 008-2020-SA, prorrogada por decretos supremos 020-2020-SA, 027-2020-SA, 031-2020-SA y 009-2021-SA. *Diario Oficial El Peruano.* Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-prorroga-la-emergencia-sanitaria-declara-decreto-supremo-n-025-2021-sa-1982207-3/>

**Perú.** (2020e). Decreto supremo 027-2020-SA: Decreto supremo que prorroga la emergencia sanitaria declarada por decreto supremo 008-2020-SA, prorrogada por decreto supremo 020-2020-SA. *Diario Oficial El Peruano*. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-prorroga-la-emergencia-sanitaria-declara-decreto-supremo-n-027-2020-sa-1880528-2/>

**Perú.** (2020f). Decreto supremo 031-2020-SA: Decreto Supremo que prorroga la emergencia sanitaria declarada por decreto supremo 008-2020-SA, prorrogada por decretos supremos 020-2020-SA y 027-2020-SA. *Diario Oficial El Peruano*. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-prorroga-la-emergencia-sanitaria-declara-decreto-supremo-n-031-2020-sa-1906998-5>

**Perú.** (2021a). Decreto de urgencia 055-2021: Decreto de urgencia que establece medidas extraordinarias complementarias que permitan el financiamiento de gastos para promover la dinamización de la economía y dicta otras disposiciones. *Diario Oficial El Peruano*. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-medidas-extraordinarias-co-decreto-de-urgencia-n-055-2021-1966256-3/>

**Perú.** (2021b). Decreto supremo 009-2021-SA: Decreto supremo que prorroga la emergencia sanitaria declarada por decreto supremo 008-2020-SA, prorrogada por decretos supremos 020-2020-SA, 027-2020-SA, 031-2020-SA y 009-2021-SA. *Diario Oficial El Peruano*. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-prorroga-la-emergencia-sanitaria-declara-decreto-supremo-n-025-2021-sa-1982207-3/>

**Perú.** (s.f.). *Constitución política del Perú*.

**Puntriano, C.** (2020a). *El teletrabajo llegó para quedarse: Comentarios en torno a esta herramienta laboral en auge en la nueva normalidad*. Recuperado de [https://munizlaw.com/assets/pdf/Articulo\\_CPR\\_libro\\_Derchecho\\_de\\_los\\_Desastres.pdf](https://munizlaw.com/assets/pdf/Articulo_CPR_libro_Derchecho_de_los_Desastres.pdf)

**Puntriano, C.** (2020b). La desconexión digital: Alcances y regulación en el Perú. *Laborem: Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 23, 335-357. Recuperado de <https://www.sptss.org.pe/sites/default/files/libros/laborem23.pdf>

**Sánchez, F. y Sáenz, M.** (2020, abril 30). Suspensión perfecta de labores: ¿En qué supuestos las empresas pueden aplicarla? *La Ley*. Recuperado de <https://laley.pe/art/9649/suspension-perfecta-de-labores-en-que-supuestos-las-empresas-pueden-aplicarla>

**Secretaría Nacional de la Juventud.** (2021). *Las juventudes peruanas ante la pandemia*. Recuperado de <https://juventud.gob.pe/wp-content/uploads/2021/05/Las-juventudes-peruanas-ante-la-pandemia-2.pdf>

**Sesión de Zoom.** (2021, agosto 17). Grabación de la reunión: <https://us06web.zoom.us/rec/share/HJHrIRGiap4HYe8P95ee9Q2JErg5sqG-v64bwOpsZlaGEHnyRYY2WoApTqI1HmuGE.VPQSCeZG6OssnjPm>

**Soto, V.** (2020). *Teletrabajo y el nivel de satisfacción de los trabajadores en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima*. (Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán, Chiclayo). Recuperado de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7512/Soto%20Guti%C3%A9rrez%20Victor%20Alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=1>

**Teletrabajo: El 40 % ve más desventajas que ventajas en el trabajo remoto.** (2020, octubre 26). *RPP Noticias*. Recuperado de <https://rpp.pe/economia/economia/teletrabajo-el-40-ve-mas-desventajas-que-ventajas-en-el-trabajo-remoto-empleo-trabajadores-noticia-1300609>  
Teletrabajo: mtpc contará pronto con estadística a nivel nacional. (2016, julio 11). *Andina Noticias*. Recuperado de <https://andina.pe/agencia/noticia-teletrabajo-mtpc-contarapronto-estadistica-a-nivel-nacional-620835.aspx>

**Universidad Continental.** (2021). *El futuro del teletrabajo en el Perú*. Recuperado de <https://blogs.ucontinental.edu.pe/el-futuro-del-teletrabajo-en-el-peru/destacados/>

**Valera, C.** (2020, mayo 7). *El teletrabajo en la legislación peruana e internacional. La Ley*. Recuperado de <https://laley.pe/art/9680/el-teletrabajo-en-la-legislacion-peruana-y-latinoamericana>

**Yarnold, E.** (2021). *La situación actual y el futuro del teletrabajo en el Perú*. Recuperado de [http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/01/yarnold\\_noticias\\_cielo\\_n1\\_2021.pdf](http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/01/yarnold_noticias_cielo_n1_2021.pdf)



## ACERCA DE LA AUTORA

**Alejandra S. Y. Dinero Martínez.** Socióloga por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM), egresada de la Maestría en Política Social y Gestión de Proyectos Sociales. Investigadora laboral. Miembro del grupo de investigación Territorialidad, medio ambiente y poder, de la Facultad de Ciencias Sociales de la UNMSM.

Autora de libros sobre empleo juvenil y organizaciones sociales de mujeres. Articulista de medios nacionales e internacionales. Actual directora del Observatorio de Plataformas-Perú, una iniciativa ciudadana que se plantea el estudio de las formas de empleo que ofertan las diversas plataformas digitales.

**La Fundación Friedrich Ebert (FES)** fue creada en 1925, y es la fundación política más antigua de Alemania. Es una institución privada y de utilidad pública, comprometida con el ideario de la democracia social. La fundación debe su nombre a Friedrich Ebert, primer presidente alemán democráticamente elegido, y da continuidad a su legado de hacer efectivas la libertad, la solidaridad y la justicia social. Cumple esa tarea en Alemania y en el exterior en sus programas de formación política y de cooperación internacional, así como en el apoyo a becarios y el fomento de la investigación.

**Toma Partido** es una plataforma para la construcción de análisis, iniciativas y alianzas políticas y sociales amplias hacia el fortalecimiento y una transformación democrática emancipadora y feminista de los partidos políticos progresistas de América Latina y el Caribe. Es una invitación y una iniciativa de todas las oficinas de la Friedrich-Ebert-Stiftung en la región.

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente las de la Friedrich-Ebert-Stiftung o las de la organización para la que trabajan los/as autores/as o las de las entidades que auspiciaron la investigación.

Friedrich-Ebert-Stiftung | Toma Partido  
Plaza Cagancha 1145 Piso 8, Montevideo, Uruguay

Coordinación del Proyecto Toma Partido:  
Dörte Wollrad y Patricia González | FES Uruguay  
Ingrid Ross y Argerie Sánchez | FES América Central

Coordinación Nodo Trabajo:  
María Fernanda López | FES Caribe

Coordinación de publicaciones:  
Jandira Dávila y Susana Baison

Corrección:  
María Lila Ltaif

Diagramación y diseño:  
Cooperativa de Trabajo SUBTE

Más información:  
[toma-partido.fes.de](http://toma-partido.fes.de)

Contacto:  
[tomapartido@fes.de](mailto:tomapartido@fes.de)

# TOMAPARTIDO

ISBN  
978-9915-9431-2-1



## ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO VIGENTE DEL TELETRABAJO Y TRABAJO REMOTO EN PERÚ



El Congreso de la República del Perú aprobó en el año 2013 la Ley del Teletrabajo y en el 2015 se emitió el reglamento correspondiente. Sin embargo, desde su emisión hasta la aparición de la pandemia de la covid-19, la ley no logró la proyección esperada para su utilidad, dado que pasó casi desapercibida en el mercado laboral.



Si bien el trabajo en el Perú no se desarrolla en igualdad de condiciones para todos, el teletrabajo puede ofrecer mejores condiciones laborales si la proyección se convierte en una sólida propuesta de generación de empleo, con respeto irrestricto de los derechos laborales, con incentivos para aquellos sectores que la apliquen y con una regulación clara y específica sobre aspectos cruciales vinculados a igualdad de género, acceso de poblaciones vulnerables, reversibilidad voluntaria, derecho a la desconexión digital, promoción del empleo juvenil, capacitaciones tecnológicas y certificación por competencias.



El Perú podría contribuir a la construcción de una normativa más armónica con el resto de América Latina. Por ejemplo, podría recoger experiencias positivas al respecto y promover la creación de un marco común centrado en condiciones de trabajo en igualdad de trato, respeto de los convenios de la OIT, herramientas para frenar la violencia y el acoso, promoción de la libertad sindical, salario justo y digno, paridad a la hora de distribuir los empleos, negociación colectiva y una gestión adecuada del capital humano basada en el respeto irrestricto de los derechos humanos.

Para más información: [toma-partido.fes.de](https://toma-partido.fes.de) | [tomapartido@fes.de](mailto:tomapartido@fes.de)