

## TRABAJO A DISTANCIA



El trabajo a distancia es una modalidad de empleo que ha tomado mayor relevancia en el país desde el inicio del estado de emergencia por COVID-19, a mediados de marzo. Así, el 15 de dicho mes, el Gobierno emitió la legislación que crea la modalidad de trabajo remoto para que rija durante el estado de emergencia. Recientemente, se anunciaron planes de extender la vigencia de esta medida hasta julio del 2021.

### ➤ ¿CUÁLES SON LAS DIFERENCIAS ENTRE EL TRABAJO REMOTO Y EL TELETRABAJO?

El trabajo remoto no es la única modalidad de trabajo a distancia existente en el país. Desde el 2013 está vigente la ley del teletrabajo que introdujo una modalidad de empleo que, a pesar de sus similitudes con el trabajo remoto, presenta diferencias regulatorias que habrían dificultado su difusión. Así, en el 2019, tras seis años de vigencia de la ley de teletrabajo, solo alrededor de 2,000 trabajadores estaban empleados en esta modalidad, lo que representa el 0.01% de la fuerza laboral.

En contraste, la ley de trabajo remoto ha logrado un mayor alcance. Si bien ello se explica en parte por la coyuntura, las condiciones regulatorias de esta modalidad de trabajo facilitaron su aplicación. Así, al 31 de julio, se registraban más de 220,000 trabajadores remotos.

El abogado laboralista German Lora explica que las principales diferencias de las normas de trabajo remoto respecto a la ley de teletrabajo son la eliminación del acuerdo de partes para su implementación -dada la coyuntura de emergencia- y, por otro lado, la eliminación de la compensación cuando el trabajador provee los equipos necesarios para la realización del trabajo.

Respecto a la segunda diferencia, la ley de teletrabajo señala que el empleador debe asignar los equipos y herramientas necesarias para la realización del trabajo en el hogar o, en caso de que estos sean provistos por el trabajador, las empresas deben compensar la totalidad de los gastos. Ello no solo implica costos adicionales para la contratación, sino que conlleva la dificultad de determinar con exactitud los gastos a compensar.

Por ejemplo, en el caso de la conexión a internet, es complejo definir la proporción del costo que debería ser asumida por el empleador, considerando que el empleado también utiliza este servicio para actividades de educación, entretenimiento, entre otros.

En contraste, la legislación del trabajo remoto señala que los equipos de trabajo pueden ser provistos tanto por el empleador como por el empleado y, en este último caso, no se genera ninguna necesidad de compensación. Este marco es más flexible y permite adaptarse a las condiciones particulares de cada empresa.

Asimismo, resaltan diferencias en la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo. La ley de teletrabajo señala que los teletrabajadores tienen los mismos derechos en estos aspectos que los trabajadores presenciales, aunque considerando las características particulares del teletrabajo. No obstante, dichas características no son especificadas, por lo que la interpretación de la norma es ambigua. Así, si un trabajador sufre un accidente en su hogar dentro del horario laboral, se podría interpretar que la responsabilidad es del empleador. A diferencia de ello, bajo la legislación del trabajo remoto, la empresa debe capacitar al trabajador sobre normas de seguridad, pero el cumplimiento de estas medidas recae sobre el trabajador.

Las características de la legislación de trabajo remoto facilitan su aplicación en el mercado laboral peruano, contrario a lo que sucede con la ley de teletrabajo. En este sentido, resultaría conveniente que se tomen las lecciones relevantes de este periodo de emergencia para adecuar el marco laboral permanente.

## ➤ BENEFICIOS Y RETOS DEL TRABAJO EN CASA

Contar con un marco legal que facilite el trabajo desde casa es importante por los beneficios que traer consigo esta modalidad laboral. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo a distancia reduce el tiempo necesario para llegar al centro de trabajo, otorga mayor autonomía y flexibilidad a los trabajadores.

Asimismo, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) resalta que la mayor flexibilidad beneficia principalmente a algunos grupos que presentan dificultades para trabajar a horario completo o definido, como las personas a cargo de cuidado de niños u otros compromisos familiares – principalmente mujeres-. Dichas políticas deben implementarse con atención sobre los roles de género predominantes y sobre el balance entre trabajo y tiempo disponible sin sobrecargar regulatoriamente el marco legal. Además, también se benefician las personas con discapacidad debido a que se eliminan las barreras que enfrentan para acceder a un empleo.

En tanto, el trabajo a distancia también resulta ventajoso para las empresas, ya que se reducen los costos asociados a la necesidad de espacio de oficina, mantenimiento de maquinaria, adquisición de equipos, entre otros. Según la OIT, también se generarían efectos positivos sobre la productividad laboral.

Al respecto, una encuesta de la consultora **Career Partners** Perú, realizada a 580 ejecutivos en el Perú durante la cuarentena reportó que, en el 77% de los casos, la productividad de los trabajadores se mantuvo o se incrementó. Ello resulta destacable al considerar que el 72% de las organizaciones encuestadas señaló que no estaban preparadas para implementar el trabajo remoto cuando se dispuso la cuarentena.



Por otro lado, el trabajo a distancia genera la posibilidad de que las personas se empleen en lugares distantes a sus domicilios, incluso en ciudades diferentes. Por ejemplo, una persona que reside en Tarapoto puede trabajar en una empresa ubicada en Trujillo. Esto rompe las barreras geográficas e incrementa las opciones existentes tanto para los empleados como los empleadores. De este modo, se incrementan las posibilidades de alinear las necesidades de los trabajadores y las empresas, lo cual tendría un efecto positivo sobre la productividad.

Sin embargo, a pesar de los efectos positivos, el BID también resalta algunas desventajas que podría generar esta modalidad. Así, señala que puede ser difícil definir los límites entre el ámbito personal y el laboral, ya que los horarios laborales podrían extenderse y tomar tiempos personales. Al respecto, sostiene que la cultura corporativa y la comunicación dentro de la empresa serían claves para superar estas dificultades.

## UNA NUEVA REALIDAD

El trabajo a distancia es una tendencia que cada vez obtiene mayor relevancia en la región. Antes del COVID-19, Brasil era el país de la región con la mayor tasa de trabajadores (11%) a distancia en relación al total de sus trabajadores, seguido de Argentina (10%), México (5.2%) y Chile (4.6%). Sin embargo, no todos los países presentan las mismas facilidades para que sus trabajadores empleen esta modalidad laboral.

De acuerdo con un estudio del Banco Mundial, el trabajo a distancia se complica en los países donde las ocupaciones tienen un alto componente manual y donde el acceso a las tecnologías de la información y el acceso a internet no son difundidos.

Dado ello, de una muestra de 35 países, el Banco Mundial identifica al Perú como el segundo donde los trabajadores presentan las mayores dificultades para trabajar desde casa. Ello se debería al limitado acceso a internet en el hogar, pese a que el uso de las tecnologías de la información en el trabajo es cercano al promedio internacional. Mucho camino por recorrer para el país.

### Porcentaje de trabajadores a distancia antes del COVID-19

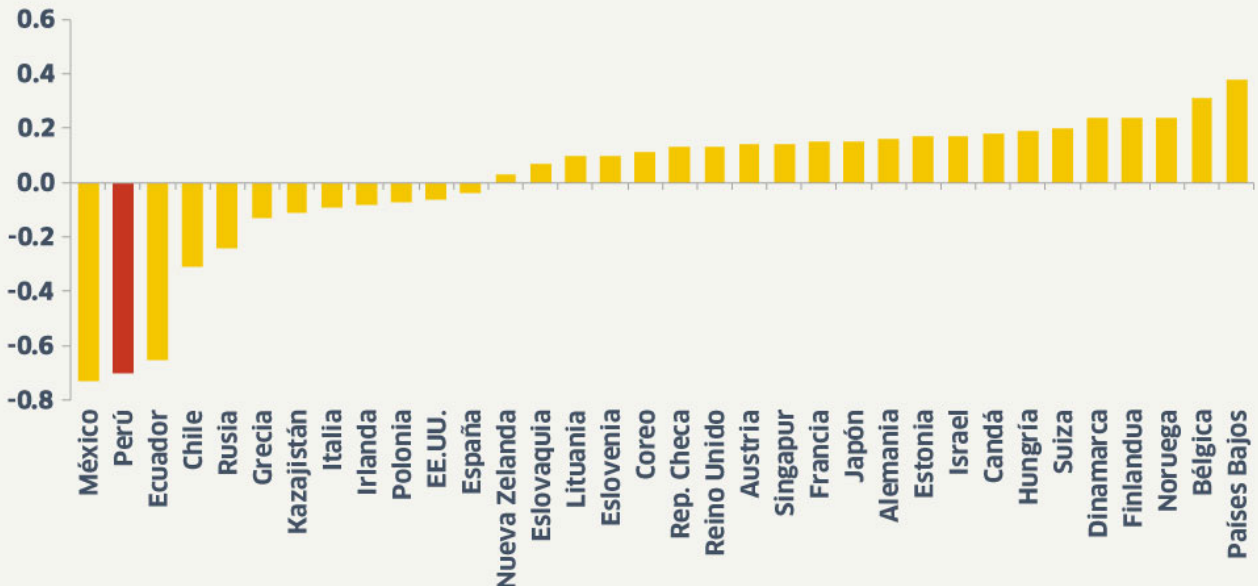
(en % del total de trabajadores)



Fuente: BID y OIT.

### Facilidad para trabajar desde casa según país, 2020

(un valor más alto indica una mayor facilidad)



Fuente: Banco Mundial