

# El teletrabajo como medio para la construcción de un Perú resiliente:

## Legislación regional comparada



### EDGAR ROMARIO ARANIBAR RAMOS

Profesional en formación de Relaciones Internacionales por la Universidad de São Paulo y Gestión con Mención en Gestión de Empresas por la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Ex consultor para el desarrollo turístico y artesanal de la región Arequipa del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo del Perú (MINCETUR), consultor empresarial para la postulación a fondos concursables del MINCETUR y Director de Relaciones Públicas de Sembrando Lenguas.



### ANTONY JONNY PATIÑO HUAYHUA

Profesional en formación de Gestión con Mención en Gestión de Empresas por la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Co-Fundador de COUNPAIT, organización que promueve la postulación de universitarios para fondos concursables de estudios. Ex Voluntario de la Alianza del Pacífico 2021. Alumni del Programa de Formación Política Juvenil 2021, de la Universidad Católica San Pablo y Hanns-Seidel-Stiftung (HSS). Becario del Research Institute in Economics and Finance (RIEF) para el Summer School in Economics and Finance 2022.

## RESUMEN

En medio de la crisis económica, consecuencia por la crisis sanitaria, el teletrabajo resurgió a flote como sostén de las economías, teniendo algunos Estados que crear o adecuar una nueva figura legal para su adecuada instauración, y, por tanto, permitir que un gran porcentaje de los trabajadores realizar sus funciones sin la necesidad de la presencialidad. De esta forma, se entiende la relevancia del teletrabajo para la economía y la necesidad de interiorizar la base técnico-legal existente en el rubro. Es así como la presente investigación tiene como objetivo analizar el desenvolvimiento del teletrabajo a nivel doméstico -prestación de servicios, remunerados, a través del empleo de las TIC-, bajo una óptica de legislación y administración comparada con países sudamericanos, que mantienen una realidad próxima a la peruana: Colombia, Argentina, Chile y Brasil. Obteniendo información de fuentes secundarias a través de revisión bibliográfica en repositorios gubernamentales y académicos. Notándose, de esta manera, diversas concepciones en el pleno internacional para el entendimiento y regulación del teletrabajo, difiriendo en algunos casos entre ellas -confusión entre el trabajo remoto y el teletrabajo-; a nivel doméstico, se percibe un avance jurídico donde se contempla leyes fortalecidas por la necesidad, no obstante, donde se perciben un favorecimiento

## PALABRAS CLAVE

Teletrabajo, Trabajo Remoto, Sudamérica, Legislación Comparada.

## ABSTRACT

During the economic crisis, consequence of coronavirus crisis, teleworking resurfaced such as a support for economies, provoking that some countries had to create or adequate a new legal figure to properly allow a large percentage of workers to carry out their duties without the need of presence. In this way, the relevance of teleworking for the economy and the need to internalize the existing technical-legal basis in the field is understood. Thus, the present research aims to analyze the development of teleworking at the domestic level -provision of paid services through the employment of TIC-, from a perspective of legislation and administration compared to South American countries, which maintain a close reality to Peruvian: Colombia, Argentina, Chile and Brazil. Obtaining information from secondary sources through bibliographic review in government and academic repositories. Noting, then, different conceptions across the countries for the understanding and regulation of teleworking -existent confusion between teleworking and remote work-. At the domestic level, a legal advance is perceived where laws strengthened by necessity are contemplated; although, where a favor is perceived.

## KEYWORDS

Teleworking, Remote Work, South America, Comparative Legislation

## 1. INTRODUCCIÓN

La COVID-19 impactó negativamente en las naciones, según el Fondo Monetario Internacional (FMI) se estimó una contracción mundial de la economía del 4.4% para el 2020 (BBC, 2021). Debido a esto, las actividades productivas, comerciales y de servicios sufrieron cambios fundamentales, teniendo por muestra a las bases tradicionales de las relaciones laborales y las obligaciones derivadas de estas, las cuales en su mayor extensión no consiguieron desarrollarse en sus lugares de trabajo, sino de manera remota, producto de las medidas sanitarias implantadas -confinamiento- en respuesta a la expansión epidemiológica en el mundo. De esta forma y, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2021), el teletrabajo permitió la continuidad de empleos y negocios. Hecho que, confirma su viabilidad como modalidad de labores, permitiendo reforzar la flexibilidad post pandemia del campo laboral y económico.

La presente investigación gira en torno al futuro del teletrabajo en el país, tomando en cuenta que las tasas de ocupación laboral en el Perú han tenido fluctuaciones negativas, debido al impacto económico de la pandemia por coronavirus en las estructuras económico-financieras de las organizaciones (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2021). Adicionalmente, en el sector cuaternario se presentaron modificaciones en las operaciones presenciales, virando estas a una modalidad de trabajo remoto; debido a la bioseguridad de los stakeholders (Paladines, Figueroa y Paladines, 2021), puesto que este sector posee la característica de desarrollar servicios especializados, por lo que no requiere de la presencialidad plena de sus funciones para ser efectivo (Comisión Económica Para América Latina, 2021). De esta forma, el teletrabajo en el sector cuaternario representa una oportunidad para la mayor flexibilización laboral, incluso en tiempos posteriores a la pandemia en el Perú; generando un crecimiento económico más uniforme a nivel nacional, un incremento en tiempo útil de la mano de obra, la agilización de las comunicaciones, reduciendo la burocracia; y promoviendo el desarrollo de nuevos modelos de negocios.

Congruentemente, este trabajo analiza las medidas legislativas que se han ido implementando en el país, junto con la experiencia latinoamericana obtenida de las organizaciones que han optado por esta nueva oportunidad de desarrollo laboral. Finalmente, se contribuye a la visión nacional del Perú para un modelo de trabajo resiliente, contando con la información regional significativa, que evoca una mejora en la forma de realizar el teletrabajo para las entidades públicas y privadas que operan en el sector cuaternario para su consideración a futuro.

## 2. EXPERIENCIAS DEL TELETRABAJO EN LATINOAMÉRICA

A lo largo de Latinoamérica ha habido países que se han desarrollado de una forma más consistente en el rubro del teletrabajo, presentando así una legislación y experiencia que sirve a sus vecinos para analizar la factibilidad de su adopción e implementación a mayor escala. Así, se hace un recuento del desenvolvimiento de cuatro países en la región con mayor desarrollo.

### 2.1. Teletrabajo en Colombia

El gobierno de Colombia publicó un libro digital, libro blanco, que explica las cuestiones del teletrabajo en su país. En la nación, la Ley 1221 de 2008 define el teletrabajo como, una figura de organización laboral, que comprende el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros empleando como soporte las tecnologías de la información y

comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin ser necesaria la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2021).

En adición, se establecen tres modalidades del teletrabajo bajo su esquema legal:

a. **Teletrabajo autónomo.** - Fuerza laboral independiente o empleados que usan las TIC para el cumplimiento de sus actividades, ejecutándolas desde cualquier lugar elegido por ellos.

b. **Teletrabajo suplementario.** - Fuerza laboral con contrato laboral que alternan sus tareas en distintos días de la semana entre la organización, y un lugar externo usando las TIC para su labor. Se especifica que se teletrabaja al menos dos días a la semana.

c. **Teletrabajo móvil.** - Fuerza laboral que emplea sus dispositivos móviles para ejecutar sus tareas. Además, su actividad laboral les permite ausentarse con frecuencia del lugar de trabajo físico. No tienen un lugar explícito o marcado para realizar sus operaciones.

### 2.2. Teletrabajo en Argentina

El gobierno de Argentina publicó un libro blanco del teletrabajo en su país, en el que se define al mismo como la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en las que el objeto de contrato o relación de trabajo es desarrollado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos de la oficina o lugares físicos del empleador, a través de la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones (TIC) (Ministerio de Producción y Trabajo, 2019).

La ley 27555 indica que el personal en modalidad de teletrabajo tiene los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores en modalidad presencial, y su remuneración no podrá ser menor a la que percibían u obtendrían en labor de modalidad presencial. En adición, el empleador no puede exigir al trabajador la realización de tareas, o desarrollar comunicaciones, por ningún medio, cuando esté fuera de la jornada laboral (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2020).

### 2.3. Teletrabajo en Chile

En Chile se tienen dos conceptos a considerar. El primero es el trabajo a distancia, que se comprende como la labor en la que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o actividades de la organización. Por otro lugar, se tiene al teletrabajo cuando los servicios prestados son ofrecidos a través del empleo de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o si los servicios deben ser reportados mediante los medios mencionados anteriormente (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2021).

Existen consideraciones especiales al momento de negociar los acuerdos. El empleador y empleado pueden acordar el lugar de trabajo, ya sea en el domicilio del trabajador, u otro sitio específico, o también tener la flexibilidad de escoger dinámicamente el lugar de operaciones. En adición, se puede determinar el teletrabajo parcial, es decir, que una parte del tiempo del servicio se otorgue en un sitio que el trabajador estime conveniente, y la otra sección de tiempo del mismo pueda ser desarrollado en un establecimiento que ofrezca la empresa. Lo anteriormente mencionado se ampara en la Ley N° 21.220 que altera el Código del Trabajo para las modalidades de teletrabajo y trabajo a distancia (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2020).

Tabla 1: Perspectiva comparada del Teletrabajo en Sudamérica

Criterio	Colombia	Argentina	Chile	Brasil
Legislación	Ley 1221 Decreto 884 Resolución 2886	Ley 1221 Decreto 884 Resolución 2886	Ley 1221 Decreto 884 Resolución 2886	Ley 1221 Decreto 884 Resolución 2886
		Trabajo, Empleo y Seguridad Social	Previsión Social Circular N° 3532 y Oficio N° 3049	
Ente Encargado	Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y Ministerio del Trabajo	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social	Ministerio del Trabajo y Previsión Social y Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	Ministério do Trabalho e Previdência
Diferenciación entre teletrabajo y trabajo a distancia (remoto)	Sí	No	Sí	No
Concepto	Prestación de servicios a terceros empleando como soporte TIC sin presencia física en algún establecimiento fijo	Realización de actos o servicios de un contrato desde el domicilio del locador u otros espacios que no sean el establecimiento del empleador	Prestación de servicios a través del uso TIC o reportes por estos medios	Prestación de servicios principalmente fuera del establecimiento del empleador, con empleo de TIC
Modalidades	Autónomo Suplementario Móvil	-	-	-

## 2.4. Teletrabajo en Brasil

El teletrabajo en Brasil comprende a la labor realizada fuera de las instalaciones del empleador, a través de la utilización de tecnologías de información y de comunicación que, por naturaleza, no constituyan labor externa. Además, si se requiere de la presencia del empleado para actividades presenciales no se desvirtúa el régimen. No obstante, si el empleador requiere del cambio de modalidad de teletrabajo a la presencialidad, esto se puede decidir unilateralmente, con un plazo de transición mínimo de 15 días (Confederação Nacional da Indústria, 2017).

Se debe agregar, que el equipo necesario para la labor en modalidad de teletrabajo debe de quedar expreso en el contrato de trabajo (Machado Meyer, 2020), sin embargo, esto no se añade a la remuneración del empleado. Siempre que se quieran celebrar contratos de teletrabajo el empleador y empleado deben de estar de acuerdo para proceder a su realización.

## 3. LEGISLACIÓN Y TELETRABAJO EN PERÚ

En el Perú, la Ley N° 30036 indica que el teletrabajo comprende la realización de actividades subordinadas sin el requisito de la presencialidad del empleado, denominado “teletrabajador”, en la que la organización mantiene un vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, a través de los cuales se ejerce control y supervisión de las operaciones laborales (Congreso de la República, 2013).

En adición, el empleador puede modificar la modalidad de prestación de servicios hacia la de teletrabajo, teniendo razones debidamente sustentadas, previo consentimiento del trabajador. Es importante recalcar que la variación de modalidad, no afecta la naturaleza del vínculo laboral, categoría, remuneración, y otras condiciones laborales, salvo la modificación de presencialidad a teletrabajo.

Por último, el teletrabajador puede solicitar la reversión de la prestación de servicios bajo esta modalidad, teniendo el empleador la potestad de denegar la misma en uso de su facultad directriz. Finalmente, se aprueba el reglamento de esta ley a través del Decreto Supremo N° 009-2015-TR (El Peruano, 2015). Por último, el año 2021, el Congreso de la República aprobó la modificación de la Ley de Teletrabajo del 2013, indicando que el empleador puede, unilateralmente, modificar la condición de trabajo de presencial a teletrabajo (Pasión por el Derecho, 2021). Esto se hizo presente, debido a la pandemia de la COVID-19, que obliga a la salvaguarda de la salud de los trabajadores para disminuir contagios de este virus.

#### 4. DESCOMPONENDO EL TELETRABAJO: PUNTOS FUERTES Y PUNTOS DÉBILES

De esta forma y tras hacer una aproximación profunda al estudio del teletrabajo, distinguimos que:

Aspectos	Puntos Fuertes	Puntos Débiles
Equipamiento	<p>Para el teletrabajador:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La normativa vigente sostiene que la entidad contratante debe cubrir o proporcionar el equipo necesario para la prestación de servicios.</li> </ul>	<p>Para el teletrabajador:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Es probable que existan problemas de conectividad.</li> <li>El sobre costo derivado del incremento en el empleo de servicios básicos (electricidad o internet) no son cubiertos por la entidad contratante.</li> <li>Si no se cuenta con seguro por los equipos, el teletrabajador debe hacer responsables por algún daño en estos.</li> </ul>
	<p>Para la entidad contratante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>En consecuencia, al empleo de nuevas tecnologías, la entidad cuenta con un personal mejor capacitado.</li> </ul>	

Aspectos	Puntos Fuertes	Puntos Débiles
Horario de trabajo	<p>Para el teletrabajador:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La posibilidad de autodeterminación del horario laboral puede resultar en una distribución horaria más eficiente por parte del teletrabajador</li> </ul>	<p>Para el teletrabajador:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Es posible que el teletrabajador no cuente con un espacio adecuado en su domicilio para la realización de sus funciones y procure "coworking".</li> </ul>
	<p>Para la entidad contratante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La posibilidad de autodeterminación del horario laboral puede resultar en un mejor desempeño y satisfacción por parte del teletrabajador</li> </ul>	<p>Para la entidad contratante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La posibilidad de autodeterminación del horario laboral puede resultar en inconvenientes para la comunicación entre los prestadores de servicios.</li> <li>A menos que se haya previsto en el contrato de prestación de servicios, la fiscalización a tiempo real por las actividades del contratado puede tornarse complicada.</li> </ul>

Equipamiento	<p>Para la entidad contratante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El deterioro o devaluación de los equipos provistos va cuenta de la entidad.</li> <li>Las actualizaciones o componentes adicionales para la realización de funciones deben ser cubiertas por la entidad.</li> </ul>
--------------	--

Aspectos	Puntos Fuertes	Puntos Débiles
Remuneración	<p>Para el teletrabajador:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Su remuneración no se ve afectada por la modalidad en la que esté empleado.</li> </ul> <p>Para la entidad contratante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se exime las responsabilidades económicas en bonos por movilidad y otros.</li> </ul>	<p>Para el teletrabajador:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Los teletrabajadores perderían todo concepto no remunerativo que se encuentre vinculado con la prestación personal como movilidad supeditada a la asistencia, refrigerio, entre otros.</li> </ul> <p>Para la entidad contratante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La carencia de alguna bonificación para quienes se desplacen a un "coworking" puede acarrear en problemas en el ambiente laboral.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

## 5. CONCLUSIONES

La legislación comparada indica que los países de Argentina, Brasil, Chile y Colombia presentan leyes que regulan el teletrabajo en sus naciones con el respaldo de diferentes Ministerios. Además, cuentan con documentos/reglamentos que amplían el entendimiento de su aplicación a través de los libros blancos, en el caso de Colombia y Argentina, Manual de Teletrabajo, caso de Chile, y reporte de la Confederación Nacional de Industria, en el caso de Brasil. Por otro lado, debe mencionarse que, en Colombia y Chile, se presenta una diferenciación entre el teletrabajo y trabajo a distancia –remoto–.

Asimismo, a nivel doméstico se percibe la existencia de la Ley N°30036 –modificada para acotarse a las necesidades actuales–, así como su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2015-TR, que especifican la modalidad de teletrabajo, así como sus condiciones para su aplicación. Sin embargo, a diferencia de los otros países de la región, aún no se percibe un documento en calidad de un Libro Blanco del tema, Manual de Teletrabajo o Reporte que ahonde con mayor detenimiento en el teletrabajo para su desarrollo en nuestra nación, por lo que se sugiere su elaboración en el futuro para ampliar el desarrollo del entendimiento en este tópico.

## REFERENCIAS

BBC. (2021). Coronavirus: How the pandemic has changed the world economy. Recuperado de <https://www.bbc.com/news/business-51706225>

Congreso de la República. (2013). LEY N° 30036. Recuperado de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/\\$FILE/30036.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/$FILE/30036.pdf)

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2021). Estudio Económico de América Latina y el Caribe, 2021 (LC/PUB.2021/10-P). Santiago, 2021. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47192-estudio-economicoamericalatina-caribe-2021-dinamica-laboral-politicas-empleo>

Confederação Nacional da Indústria. (2017). LA MODERNIZACIÓN DE LAS RELACIONES DEL TRABAJO EN BRASIL. Recuperado de [https://www.ioeemp.org/fileadmin/ioe\\_documents/publications/Working%20at%20Regional%20Level/Americas/ES/\\_20170912\\_C839\\_Anexo\\_Brasil\\_moderniza\\_la\\_legislacion\\_laboral.pdf](https://www.ioeemp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Working%20at%20Regional%20Level/Americas/ES/_20170912_C839_Anexo_Brasil_moderniza_la_legislacion_laboral.pdf)

El Peruano. (2015). Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-elreglamento-de-la-ley-n-30036-decreto-supremo-n-009-2015-tr-1307067-3/>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2021). Informe Técnico: Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana Diciembre 2020 - Enero 2021. Lima. Recuperado de <https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/boletines/02-informetecnico-mercado-laboral-nov-dic2020-ene2021.pdf>

Machado Meyer. (2020). O NOVO NORMAL: TRABALHO REMOTO E AJUDA DE CUSTO. Recuperado de <https://www.machadomeyer.com.br/pt/inteligenciajuridica/publicacoes-ij/trabalhista-ij/o-novo-normal-trabalho-remoto-e-ajuda-de-custo>

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2021). LIBRO BLANCO EL ABC DEL TELETRABAJO EN COLOMBIA. Recuperado de [https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228\\_archivo\\_pdf\\_libro\\_blanco.pdf](https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf)

Ministerio de Producción y Trabajo. (2019). TELETRABAJO DECENTE EN ARGENTINA. Recuperado de [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/20191009\\_libro\\_blanco\\_de\\_teletrabajo.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/20191009_libro_blanco_de_teletrabajo.pdf) Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2020). RÉGIMEN LEGAL DEL CONTRATO DE TELETRABAJO. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/340000-344999/341093/norma.htm>

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2021). MANUAL DE TELETRABAJO: MARCO JURÍDICO Y BUENAS PRÁCTICAS. Recuperado de <https://ddhh.minjusticia.gob.cl/media/2019/07/Manual-de-Teletrabajo.pdf>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2020). LEY 21220 Firma electrónica MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE TRABAJO A DISTANCIA. Recuperado de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>

Organizacional Internacional del Trabajo (OIT). (2021). OIT: Al menos 23 millones de personas han transitado por el teletrabajo en América Latina y el Caribe. Recuperado de [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_811302/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_811302/lang--es/index.htm)

Paladines Morán, J., Figueroa Morán, G., & Paladines Morán, J. (2021). El teletrabajo y trabajo remoto en tiempos de Covid. Serie Científica De La Universidad De Las Ciencias Informáticas, 14(4), 172-186. Recuperado de <https://publicaciones.uci.cu/index.php/serie/article/view/796>