

# Teletrabajo: la ley frena su implementación

**Las empresas no tendrán más teletrabajadores mientras la Ley de Teletrabajo siga siendo rígida y carezca de incentivos.**

Las rigideces y los vacíos de la Ley de Teletrabajo y su reglamento impiden que cada vez más empresas recurran a esa modalidad laboral. El objetivo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) es tener 34,000 teletrabajadores registrados hacia el 2021, pero éste será difícil de alcanzar mientras el marco normativo restrinja su ritmo de crecimiento (ver gráfico). En el marco de su nueva política de empleo juvenil, el MTPE está trabajando en la modificación de la ley. El proceso terminaría a inicios de junio, confirmaron fuentes del sector.

Según la norma, un teletrabajador puede serlo de "forma completa" cuando presta servicios fuera de la oficina o de "forma mixta" cuando alterna dentro y fuera de ella. No se considera teletrabajador al empleado que ocasionalmente presta servicios desde fuera. "Que se realice dos veces o una vez por semana no tiene por qué dejarlo afuera del teletrabajo. La ocasionalidad la manejará el empleador o

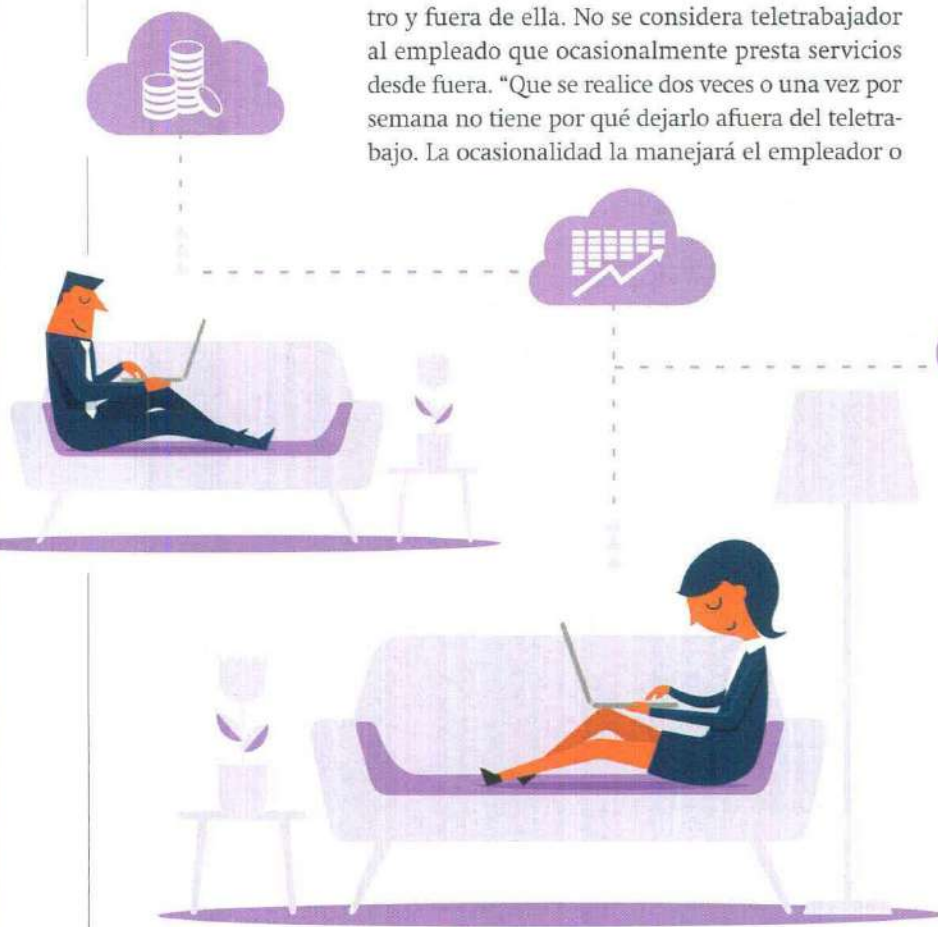
el trabajador. No tiene por qué limitarse", sostiene Germán Lora, socio del Estudio Payet, Rey, Cauvi y Pérez.

Es poco usual que el empleador fiscalice la permanencia del teletrabajador frente a una computadora durante ocho horas. Más bien, la tendencia es a evaluarlos en función de sus objetivos y resultados. "El teletrabajo se soporta en tecnología de la información y comunicaciones que permite supervisar en tiempo real la labor o hacer un control posterior de los resultados", explica Sebastián Reyes, gerente legal de ManPower Perú.

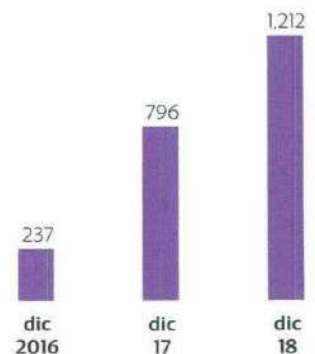
Así, la norma no dice con claridad si al teletrabajador se le reconoce una jornada máxima de trabajo, lo que supone un riesgo para el empleador. "Podría resultarles más costoso en la medida que la persona podría reclamar el exceso de tiempo por el trabajo nocturno, el trabajo que está por encima de las ocho horas", advierte Reyes.

De otro lado, la ley obliga a compensar al teletrabajador cuando aporte sus propios equipos de trabajo o sus propios recursos, como la conexión a internet. "Es un costo hundido, no es los →

**La ley obliga a compensar al teletrabajador cuando aporte sus propios equipos**



Número de teletrabajadores en el Perú



→ Viene de la pág. 44

trabajadores no tengan esos servicios en su casa”, cuestiona

Jorge Toyama, socio del estudio Miranda & Amado. La obligación a compensar desincentiva a las empresas pues no genera una reducción de costos.

Finalmente, la empresa debe velar por la seguridad y salud del teletrabajador, lo que es considerado un “exceso regulatorio” por Toyama, pues no se trata de una persona que se dedique a actividades físicas como un operario. “El brazo de responsabilidad del empleador no debería

**717**  
**son las empresas**  
**que han recurrido**  
**al teletrabajo**

llegar a esos niveles porque realmente no tiene control”, dice Reyes.

Según el MTPE, a diciembre del 2018 había 1,212 teletrabajadores en 717 empre-

sas. La norma no contempla incentivos, de modo que “el teletrabajo existe en la práctica, pero las empresas no lo registran por los límites que hay”, dice Toyama (SE 1527, *Management*). “Se utiliza el *flex time* o el *home office*, mecanismos diseñados por la empresa”, afirma Percy Alache, director del área laboral de PwC.

Las tres actividades económicas que disponen de teletrabajadores son las inmobiliarias y de alquiler (347), las de comercio al por mayor y menor (210), y las industrias manufactureras (113), según el MTPE. En el sector público, los primeros pasos los dio el Indecopi el año pasado (SE 1666, *Management*).

Las relaciones laborales hoy son más dinámicas, pero aún deben superar los obstáculos de un marco legal rígido, que no ofrece incentivos, y una cultura de trabajo resistente al cambio. (JRA) ■