

Ley de teletrabajo en el Perú

Edgardo Torres López*

Introducción

El 1 de mayo es reconocido, en casi todos los países del mundo como el Día Internacional del Trabajo. En esa fecha se recuerda que en el año 1886 centenares de trabajadores de Chicago, Estados Unidos, iniciaron una gigantesca huelga para conseguir una jornada laboral de ocho horas diarias con descanso dominical. El objetivo se logró con la lucha y sacrificio de numerosas vidas de trabajadores.

Han transcurrido más de 125 años y muy pocos imaginaban en esa época, que un día de 1986, es decir aproximadamente a los cien años de esa gesta, se produciría una revolución laboral más grande que la de Chicago, que posibilitaría un trabajo menor a las 8 horas, con mejores condiciones laborales y con mayores ingresos económicos. Una revolución tecnológica, pacífica, intelectual, sin costo de vidas humanas; sino con esfuerzo intelectual, coordinación e innovación.

La revolución tecnológica, iniciada entre otros por Norbert Wiener, daba sus primeros frutos. Así como la revolución industrial en el Siglo XVIII generó avances trascendentales en el desarrollo de la sociedad; la revolución digital, en el siglo XX quebró estructuras ideológicas, políticas,

económicas y jurídicas, construyendo un nuevo paradigma en la historia: **La sociedad de la información y el conocimiento.**

Existe relativo consenso al considerar que en la era de la información el impactante desarrollo de las nuevas tecnologías en las últimas décadas del siglo XX, ha constituido ósegún afirman diversos estudiosos del tema, uno de los principales motores de desarrollo de la vida social, cultural y económica de los países.

1. El tele trabajo

La revolución tecnológica es una realidad y probablemente un número importante de autoridades y ciudadanos, no nos damos cuenta de ese gran transformación, no la aplicamos o la aplicamos a medias; por ejemplo hace menos de 30 años, no se hablaba de Internet; ahora se usa para la salud, la educación; el derecho, la economía, las finanzas, la arquitectura, ingeniería, para el comercio en el acceso a bienes y servicios; en fin para la mayoría de actividades humanas; con garantías de seguridad, privacidad y rapidez.

Cada vez menos se necesita mano de obra, y cada vez más conocimientos e información. En este marco el teletrabajo es una oportunidad y alternativa laboral, que reviste importancia.

Es así, que con el desarrollo de las telecomunicaciones y la informática, ha surgido la telemática; y con la telemática se inicia el tele trabajo, modalidad laboral, que no requiere la presencia del trabajador en la oficina o centro laboral de la empresa.

El tele trabajo es una forma de trabajo a distancia, desde el domicilio del trabajador u otro lugar, mediante el uso de sistemas de telecomunicaciones, e internet.

Es una herramienta útil para mejorar el ejercicio de cualquier profesión, o labor, desvinculada del lugar y del

horario convencional de empleo.

El teletrabajo progresivamente está reemplazando a la mano de obra y obliga a los trabajadores a reforzar sus conocimientos en informática y conectividad; dicha modalidad brinda ventajas notables, como mayor economía, flexibilidad; autonomía; aumento de la productividad; más oportunidades laborales; mayor especialización, mayor vida familiar y otros beneficios.

Asimismo favorece el acceso a la formación (por medio de la tele información), con la ventaja añadida de que se aprende con el medio de trabajo. Brinda mayor tiempo libre, mejor rendimiento que en la oficina, horario flexible, mejor calidad de vida.

Para la empresa el teletrabajo ofrece innumerables ventajas, como menores costos en infraestructura y servicios; menores problemas de convivencia entre empleados y funcionarios; mayor productividad debido a la implantación del trabajo por objetivos y resultados; mayor acceso a profesionales de alto nivel; eliminación de control estricto horario; mejora de plazos de entrega de los productos.

Actualmente con el tele trabajo, un número importante de trabajadores, se han convertido en jefes de sí mismos; o empleados interactivos que trabajan en forma subordinada, pero sin necesidad de acudir permanentemente al centro laboral. Es suficiente para ellos contar con los conocimientos de informática adecuados, responsabilidad e iniciativa y una computadora con internet, Y si no se tiene computadora, alquilarla por un precio módico, unas horas en una cabina pública.

El teletrabajo, es como toda obra humana, un reto y una posibilidad; con virtudes, expectativas y defectos; constituye una nueva realidad laboral, que es necesario conocerla, practicarla y perfeccionarla en el camino constante.

El teletrabajo a no dudarlo contribuye grandemente al ahorro de costos de infraestructura, logística y servicios; asimismo ahorro de los denominados costos laborales, para trabajadores sin vínculo de subordinación, que pueden ser utilizados para innovación y capacitación.

El teletrabajo también contribuye a mejorar la ecología y medio ambiente; evitando el constante uso de los servicios de transporte, el excesivo uso de papel; los excesivos gastos de agua, luz, teléfono, e impresoras especialmente en las instituciones públicas. Es necesario que la mayoría de trabajadores, formen parte de la modernización actual y se capaciten en informática y conectividad, brindándole un buen uso para el desarrollo personal y social.

En el futuro probablemente no habrá necesidad de considerar grandes edificios para oficinas individuales de trabajo; sino lugares accesibles para reuniones, esparcimiento y centros de integración entre empresarios y trabajadores.

2. Legislación sobre el teletrabajo en el Perú

Con fecha 4 de junio de 2013, el gobierno peruano que preside don Ollanta Humala Tasso, promulgó la Ley 30036, que regula el teletrabajo.

El artículo 1 de la referida ley, establece que tiene por objeto regular el teletrabajo, como una **modalidad especial** de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC), en las instituciones públicas y privadas, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo.

El artículo 2 caracteriza al teletrabajo, como el desempeño **subordinado** de labores sin la presencia física del 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.

El referido artículo ordena que son elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo: **a)** La provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos; **b)** La dependencia tecnológica y, **c)** a propiedad de los resultados, entre otros.

El artículo 3 sobre reglas de uso y cuidado de los equipos, establece que cuando los equipos sean proporcionados por el empleador, el teletrabajador es responsable de su correcto uso y conservación, para lo cual evita que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación laboral.

Cuando el teletrabajador aporte sus propios equipos o elementos de trabajo, el empleador debe compensarla totalidad de los gastos, incluidos los gastos de comunicación, sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse por acuerdo individual o convenio colectivo. Si el teletrabajador realiza sus labores en una cabina de Internet o en un equipo proporcionado por terceras personas, el empleador asume los gastos que esto conlleva.

La Ley delega al Reglamento, la forma como se efectuará esta compensación de condiciones de trabajo.

El artículo 4 versa sobre el carácter voluntario y reversible del teletrabajo; por razones debidamente sustentadas, el empleador **puede variar** la modalidad de prestación de servicios a la de teletrabajo, previo consentimiento del trabajador.

El cambio de modalidad de prestación de servicios 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.

Asimismo ordena que sin perjuicio de lo dispuesto en el primer párrafo del referido artículo 4, el teletrabajador puede solicitar al empleador **la reversión de la prestación** de sus servicios bajo esta modalidad. El empleador puede denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz.

El empleador puede reponer al teletrabajador a la modalidad convencional de prestación de servicios que ejecutaba con anterioridad si se acredita que no se alcanzan los objetivos de la actividad bajo la modalidad de teletrabajo.

El artículo 5 establece los derechos y obligaciones laborales declarando que el teletrabajador tiene los **mismos** derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada. Pueden utilizarse todas las modalidades de contratación establecidas para dicho régimen. **En todos los casos, el contrato de trabajo debe constar por escrito.**

Como disposiciones complementarias se determina lo siguiente:

1. ó El teletrabajo en el régimen laboral público.- Las entidades públicas sujetas al régimen laboral del Decreto Legislativo 276, Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público, y a regímenes especiales, están facultadas para aplicar la Ley 30036 cuando así lo requieran sus necesidades. El reglamento establece las cuotas mínimas de personal sujeto a esta modalidad, de acuerdo a las necesidades de cada entidad.

2. ó Plazo para establecer políticas públicas de teletrabajo. ó Dentro de los noventa (90) días hábiles de entrada en vigencia de la Ley, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo formula las políticas públicas referidas al teletrabajo para garantizar su desarrollo y su preferente utilización a favor de las poblaciones vulnerables, para lo cual coordina con la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), con la Oficina Nacional de Gobierno Electrónico e Informática (ONGEI), con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) y con la Comisión Multisectorial para el Seguimiento y Evaluación del Plan de Desarrollo de la Sociedad de la Información en el Perú (CODESI).

3. ó Financiamiento en las entidades del Estado.-Las acciones a cargo de las entidades del Estado de los diferentes niveles de gobierno, que se deban implementar para el cumplimiento de lo dispuesto en la presente norma, se financian con cargo a sus respectivos presupuestos institucionales, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

4. ó Reglamentación. ó El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante decreto supremo, reglamenta la presente Ley en un plazo máximo de noventa (90) días hábiles desde el inicio de su vigencia.

3. Importancia de la Ley

La regulación de una modalidad de prestación subordinada a distancia con el nombre de teletrabajo es de suma importancia, en el Perú y en todos los países del mundo, en especial de América Latina continente de la esperanza y nuevas oportunidades laborales.

La ley, rompe un paradigma de siglos, en razón que siempre se entendía que la prestación laboral (subordinada) debía darse en el local de la empresa, o en el lugar determinado por el empleador; ahora se puede trabajar desde el domicilio, desde otra ciudad u otro país, sin la necesidad de la presencia física del trabajador en el denominado centro de labores.

La Ley 30036, promulgada recientemente en el Perú, es sencilla y breve, y comprensible; en parte puede ser un modelo a seguir por otros países de América Latina; empero consideramos que es incompleta, al tratar el teletrabajo, solo en la modalidad subordina; cuando en realidad puede revestir diversas y variadas formas.

Para los trabajadores con vínculo laboral, la ley reconoce sus derechos al declarar que 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.

Ello es importante, a fin de respetar el principio de progresividad en el trabajo; es decir que las condiciones laborales cada vez no empeoren o sean más deficientes; sino por el contrario en lo posible, mejoren en beneficio de la persona humana.

La ley posibilita variar la modalidad presencial a no presencial, cuando existan razones debidamente sustentadas, y siempre que previamente el trabajador manifieste su consentimiento. Se especifica, que el cambio de modalidad de prestación de servicios 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.

Igualmente el cambio en la forma de la prestación, puede ser a pedido del trabajador. En este caso el empleador puede denegar la solicitud en uso de su facultad directriz; lo que consideramos que debe ser materia de reglamentación, a fin de evitar conflictos.

En los casos en los que se haya presentado el cambio (de una prestación presencial a una a distancia) el empleador podrá reponer al teletrabajador a la modalidad convencional de prestación de servicios que ejecutaba con anterioridad al cambio, si se acredita que no se alcanzan los objetivos de la actividad bajo la modalidad de teletrabajo.

En la forma de teletrabajo, se podrá utilizarse todas las modalidades de contratación establecidas para dicho régimen. Finalmente se establece una formalidad adicional: En todos los casos, el contrato de trabajo deberá constar por escrito.

Lo que es ampliamente positivo es que la ley puede aplicarse a las entidades públicas, para lograr la

modernización y un mejor servicio a los ciudadanos y al país.

El Estado así podrá reformar y avanzar ampliamente el servicio público, ahorrando costos y volviéndose más eficiente, en el marco de lo que se denomina gobierno y justicia electrónica. (E gobierno y E Justicia) A ello se agrega la necesidad de ampliar los tele servicios, como la obtención automática de certificados, documentos e informaciones en general, que bien pueden ser brindados por computadoras. Lo que significa que la labor humana, cada vez se orienta más al desarrollo del conocimiento, la innovación, y la solución de conflictos; y no a labores rutinarias o mecánicas.

4. Breve experiencia de Teletrabajo en el Perú.

Tengo conocimiento de una experiencia cercana con la modalidad de teletrabajo, mucho antes que se expidiera la ley, en nuestro país; es el caso de mi hermano Luis Fernando Torres López, quien presta servicios en el City Bank, sucursal del Perú. Un día sus jefes, le propusieron que realizará todo el trabajo de control de tarjetas de crédito y otras labores por internet, desde su domicilio, sin necesidad de acudir al centro de trabajo y con todos los derechos que corresponde a un trabajador regular.

El aceptó y estuvo varias semanas, en su domicilio, trabajando vía el sistema informático de City Bank, coordinando por internet, teléfono y en general realizando las labores habituales que hacía en el banco.

El me contó, que su labor esencialmente fue la misma; con la diferencia que se evitó el agobiante tráfico de Lima, para ir y regresar del centro de trabajo; que utilizó en la labor, un tiempo menor al habitual y tuvo la ventaja de compartir más horas con su familia.

La experiencia duró unas semanas, y luego volvió a su trabajo habitual, que para él en realidad es más grato; compartir con compañeros de trabajo y directivos; desplazarse de un

lugar a otro; coordinar en forma directa; moverse más evitando la vida sedentaria.

Ello hace pensar que probablemente en el caso de trabajadores que ya están habituados a un esquema de labor en equipo, no resulta del todo conveniente variar en forma total de un trabajo presencial a una modalidad diferente de teletrabajo.

Un gran número de nuevos trabajadores, tal vez si se podrían habituar a esta modalidad; que aparentemente corresponde más a una locación de servicios o régimen laboral a plazo determinado; no siempre, a un vínculo laboral indeterminado y de carácter subordinado.

Estar en casa permanentemente o un tiempo demasiado largo en la computadora, dedicado a labores para terceros, puede resultar agobiante, para personas habituadas a desplazarse y trabajar en una empresa o entidad pública.

Consideraciones finales

El corolario es que hay que calificar al nuevo sistema del teletrabajo en su justa dimensión. No es la panacea laboral que se presenta; ni tampoco es un cambio laboral, sin importancia.

Tiene importancia y bastante; porque todo lo que significa optimización del tiempo, mejor aprovechamiento de la energía, fortalecimiento a la familia; cuidado del medio ambiente, y tiempo para ser libre, es valioso sobre todo en la época que nos ha tocado vivir.

Asimismo es necesario que el Estado reconozca legalmente las diversas formas que puede asumir el teletrabajo respecto a los trabajadores, que prestan sus servicios en dicha manera.

El tele trabajo debe ser legislado en forma suficientemente amplia, difundido y aplicado, a favor de la justicia, la paz y el progreso de la persona humana y la sociedad.

Resumo

La revolución tecnológica es una realidad y probablemente un número importante de autoridades y ciudadanos, no nos damos cuenta de esa gran transformación, no la aplicamos o la aplicamos a medias; por ejemplo hace menos de 30 años, no se hablaba de Internet; ahora se usa para la salud, la educación; el derecho, la economía, las finanzas, la arquitectura, ingeniería, para el comercio en el acceso a bienes y servicios; en fin para la mayoría de actividades humanas; con garantías de seguridad, privacidad y rapidez. Cada vez menos se necesita mano de obra, y cada vez más conocimientos e información. En este marco el teletrabajo es una oportunidad y alternativa laboral, que reviste importancia.

Palavras-chave: Teletrabajo, legislación, Perú.

Abstract

The technological revolution is a reality and probably a significant number of authorities and citizens, we do not realize that great transformation, we do not apply or apply it to mean; for example less than 30 years ago, there was talk of the Internet; now it used for health, education; law, economics, finance, architecture, engineering, for trade in access to goods and services; in order for most human activities; with guarantees of security, privacy and speed. Less and less labor is needed, and increasingly knowledge and information. This framework is an opportunity telecommuting and alternative work, which is important.

Keywords: Teleworking, legislation, Peru.

