



	Perú	Chile	Colombia	México
<b>Vigencia de la norma</b> 	Trabajo remoto se aplicará hasta el 31 de julio del 2021	Ley de teletrabajo no tiene fecha de caducidad	Trabajo en casa está habilitado hasta el 31 de agosto	El teletrabajo no tiene fecha de caducidad
<b>Alcance</b> 	Cerca del 5% de la población ocupada	10,3% de los asalariados ocupados	Cerca del 15% de la población empleada	Entre 20% y 23% de trabajadores ocupados
<b>Compensación por pago de Internet, electricidad y uso de equipos</b> 	No	Sí, mediante acuerdo entre las dos partes	Sí. El subsidio de transporte (106.000 pesos colombianos) que antes asumían los empleadores ahora se destinan en un subsidio de conectividad. Aplica solo para los que ganen hasta dos salarios mínimos.	Sí. El empleador debe proporcionar los Instrumentos de trabajo y pagar proporcionalmente el Internet y la electricidad.
<b>Desconexión digital</b> 	Sí	Sí	Sí	Sí

Fuentes: INE Chile, Ministerio de las TIC de Colombia, Centro Espinoza Yglesias de México y Ministerio de Trabajo del Perú.

# Un nuevo capítulo para el teletrabajo

**Ley.** Pago por gastos de Internet y equipos podría generar conflictos. El 8% de firmas formales ya da este beneficio.

LUCERO CILÁVEZ QUISPE

Se abre un nuevo escenario para el trabajo a distancia en el país. Dado que el ampliamente usado trabajo remoto se autorizó en el marco de la emergencia sanitaria, desde mediados del 2020 el Congreso venía gestando una norma que reemplaza a la actual y en desuso Ley de Teletrabajo; la misma que fue aprobada en el pleno recientemente.

La autógrafo todavía no ha sido publicada por el Ejecutivo; no obstante, los laboristas consultados prevén que ese sea el paso que se tome y preceda al trabajo remoto cuando culmine su vigencia y se apruebe el reglamento de la ley.

**EN LA PRÁCTICA**

Haciendo las sumas y restas, la norma es más flexible que la ley original, aunque mantiene algunas medidas que dificultaron la aplicación del teletrabajo inicialmente. Una

de ellas es la obligación que tendrá el empleador en el sector privado de compensar al trabajador cuando se acuerde que este aporte sus propios equipos de trabajo y el servicio de acceso a Internet. La forma en que se efectúe esta compensación se detallará en el reglamento.

Para Carol Villalobos, asociada del Área Laboral de Miranda & Amado, lo más conveniente es que se precise en el texto que las dos partes acuerden cómo debe realizarse la compensación, debiendo primar los criterios de racionalidad y proporcionalidad. “A nivel internacional, no se establece ninguna fórmula fija para estos pagos”, añade. En tanto, Brian Avalos, asociado principal del estudio Payet, considera que es posible que esta medida genere un desincentivo para la empresa, pues se generarán conflictos al acordar el pago de los gastos.

Es verdad que algunas empresas en el país ya venían realizando este tipo de prácticas. Según un estudio de EY

**250 mil trabajadores remotos existían a fines del 2020**

El uso intensivo de la norma se debe a su flexibilidad, precisa Ávalos. La antigua ley de teletrabajo logró aplicarse en 1.700 colaboradores, añade.

**72% de funcionarios prefieren trabajo por metas**

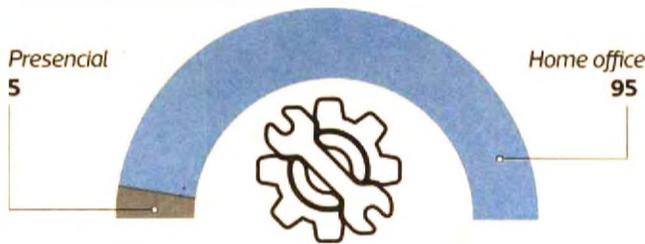
El estudio de Servir señala que la mayoría de servidores públicos prefieren la evaluación por productos y metas frente a un horario fijo.

Perú, solo el 8% de empresas formales encuestadas realiza estas compensaciones; y en su mayoría son firmas del sector servicios e industrial, con una plantilla de entre 50 y 500 colaboradores, precisa Alejandra Osorio, Líder de Capital Humano de la consultora. Aquellos que antes ofrecían beneficios vinculados a su asistencia a la oficina (como movilidad o alimentación), ahora asumen el pago de los gastos de Internet o luz, entre otros, añade.

En tanto, dado que esta nueva norma le da la potestad a la empresa a variar la modalidad de trabajo sin un acuerdo entre ambas partes, “ya será tarea de cada empleador diseñar un esquema de costos que haga competitiva la implementación” de la norma, comenta Álvaro García, docente de la carrera de Administración y Recursos Humanos de la UPC. Ello también permitirá al empleador asignar qué puestos pueden seguir en trabajo a distancia y cuáles pueden aplicar una modalidad mixta, acota Villalobos.

No obstante, Ávalos prevé que el uso del teletrabajo en las mypes será mínimo, pues muchas no cuentan con

Modalidad de trabajo adoptada por empresas formales en el Perú (en %)



Promedio de colaboradores por modalidad de trabajo y sector (en %)

Sector	Home office (%)	Presencial (%)
Educación	74	26
Finanzas y Seguros	62	38
Petróleo y Energía	61	39
Farmacia y Salud	49	51
Servicios	46	54
Comercio	38	62
Industrial	35	65
Alimentos y Consumo Masivo	29	71
Minería y Metalurgia	24	76
Agroindustrial y Pesquero	23	77

Fuente: Estudio “Impacto del COVID-19 en la gestión de la compensación”. Segunda Edición. Encuesta realizada por EY Perú a 255 empresas formales de todo tamaño.

softwares para registrar la asistencia remota de colaboradores, lo cual será obligatorio. “Hay riesgo de que sean multados”, indica.

**EN EL SECTOR PÚBLICO**

En el 2020, el 48% de servidores públicos aplicó trabajo remoto y un 42% realizó una modalidad mixta, según la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir). Con ello, gran parte de los puestos en el Estado podrían realizarse a distancia tras la pandemia.

“Se trata de una reforma normativa necesaria”, considera Servir, pues muy pocas entidades aplicaron el teletrabajo con la norma previa.

En detalle, la nueva ley incluye la medición objetiva de las metas del teletrabajo mediante la gestión del rendimiento; y refiere que los costos del servicio de Internet y la provisión de equipos serán asumidos por el ente cuando su presupuesto lo permita. Servir informa que antes esta compensación solo procedía por acuerdo entre ambas partes; y dado que las entidades tienen restricciones presupuestales, su aplicación “se hacía inviable”.

Ávalos dice que este aspecto es discriminatorio ante el sector privado, por lo que “podría ser observado por el Tribunal Constitucional”.