

L a evolución y el futuro del trabajo a distancia EN EL PERÚ

JUDITH GUABLOCHE* Y ANA PAOLA GUTIÉRREZ**

Las medidas de aislamiento domiciliario para contener la pandemia del COVID-19 ocasionaron que se varíe el lugar y la forma en que los trabajadores realizaban sus labores. Es así que se expandió el trabajo a distancia, principalmente bajo la figura temporal del trabajo remoto, que empezó a coexistir con la del teletrabajo. Ante la rápida adopción de esta modalidad laboral, actualmente el gobierno se encuentra elaborando una nueva ley del teletrabajo. En este artículo se revisa la información disponible referida al teletrabajo, sus ventajas y desventajas, y las oportunidades que representa para el país.



* Jefe, Departamento de Políticas Sociales y Regionales del BCRP
juditho.guabloche@bcrp.gob.pe



** Especialista Senior, Departamento de Políticas Sociales y Regionales del BCRP
anapaola.gutierrez@bcrp.gob.pe

1. INTRODUCCIÓN

La pandemia por COVID-19 ha afectado la forma de vida actual de distintas maneras. Una de ellas es en el ámbito laboral, donde el trabajo a distancia se convirtió en la nueva normalidad para muchas personas.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con información previa a la crisis sanitaria, el 7,9 por ciento de la PEA ocupada a nivel global trabajaba en su casa. Sin embargo, la mayor parte no se desempeñaba como “teletrabajadores”, sino en ocupaciones manufactureras y artesanales tradicionales (Weller, J., 2020). Con la pandemia del coronavirus, el trabajo en casa mediante uso de medios digitales se expandió, como medida para atenuar la transmisión del COVID-19.

Aun cuando se controle el virus, pareciera que el teletrabajo llegó para quedarse. Es así que algunas encuestas realizadas en Estados Unidos indican el elevado interés en mantener el teletrabajo en el futuro. Más de la mitad de los trabajadores en Estados Unidos prefieren trabajar desde casa y desean continuar trabajando de esa manera después de la pandemia¹ (Morris, 2020).

En el Perú, la figura del trabajo a distancia (teletrabajo) se creó en el año 2013. El teletrabajo se define como el “desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador 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. 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” (Congreso de la República, 2013). A pesar de la existencia del marco legal, el teletrabajo no era muy utilizado como modalidad de contratación antes del año 2020.

A raíz de la pandemia, se creó una segunda figura de trabajo a distancia: el trabajo remoto. Este es “la prestación de servicios subordinada que realiza un/a trabajador/a que se encuentra físicamente en su domicilio o en el lugar de aislamiento domiciliario” (MTPE, 2020). Esta nueva figura, más fácil de implementar, hizo que el trabajo a distancia creciera más de 70 veces en el sector privado. Es así que el aislamiento domiciliario se convirtió en el impulso que propició la adopción del trabajo a distancia en el país.

El presente artículo aborda las dos modalidades de trabajo a distancia que existen en el Perú, explica las diferencias entre ellas y muestra cifras de su adopción en los últimos años. Además, expone la eventual convergencia, en el corto plazo, hacia una sola modalidad de trabajo a distancia, el teletrabajo, por lo que urge conocer su nueva reglamentación.

2. DIFERENCIAS ENTRE LA FIGURA DEL TRABAJO REMOTO Y LA DEL TELETRABAJO

Aunque teletrabajo y trabajo remoto suelen ser palabras intercambiables, pues ambas implican trabajar a distancia, existen diferencias entre ambas, más allá del objetivo de la creación de cada figura. La primera diferencia radica en el lugar de prestación de servicios. Por definición, el trabajo remoto sólo puede desarrollarse desde casa o desde el lugar de aislamiento domiciliario. En contraste, el teletrabajo no establece un lugar desde el cual se deba trabajar por lo que, en la práctica, se puede trabajar desde cualquier locación (desde casa, un café local, zona de *coworking* e incluso desde el extranjero).

En segundo lugar, el teletrabajo depende de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC), pues las actividades laborales se brindan a través de ellas. Esto no necesariamente sucede con el trabajo remoto. Además, la modalidad de trabajo remoto puede iniciarse por comunicación del empleador, sin necesidad de que exista un acuerdo mutuo o se firme un contrato específico bajo esta modalidad. Por el contrario, para que se migre de la modalidad presencial al teletrabajo, sí debe haber un acuerdo mutuo entre las partes y un contrato escrito.

Otra diferencia importante radica en la asignación de equipos y cobertura de costos para el cumplimiento de labores. En el teletrabajo, el empleador debe proveer los medios físicos y métodos informáticos para el desarrollo de las funciones. Por ende, si el teletrabajador aporta sus propios equipos o elementos de trabajo, debe ser compensado por su empleador. Esta compensación no es exigible en el caso del trabajo remoto.

Finalmente, la seguridad y salud en el trabajo se reconoce explícitamente como derecho del teletrabajador, “en lo que fuera pertinente y considerando las características especiales del teletrabajo” (D.S. N° 017-2015-TR²). Por el contrario, en el trabajo remoto la seguridad y salud en el trabajo es una obligación del trabajador, pues debe cumplir con las medidas y condiciones informadas por el empleador. Es así que el empleador es responsable de capacitar al empleado en estos temas, pero no tiene ninguna responsabilidad si el trabajador sufre un accidente en horario laboral, pues no puede controlar ni fiscalizar el espacio de trabajo.

3. LA NORMATIVA LEGAL MÁS RELEVANTE

En el Perú, en junio de 2013 se promulgó la ley que regulaba el teletrabajo (Ley N° 30036). Sin embargo, su reglamento fue publicado 2 años después. El objetivo de la ley del teletrabajo era incluir en el mercado laboral a poblaciones vulnerables, es decir, a personas con discapacidad,

¹ Básicamente porque el ahorro en tiempo y dinero es considerable.

² Reglamento de la Ley N° 30036 de noviembre de 2015.

personas aisladas geográficamente, mujeres con niños pequeños y todas aquellas con alguna dificultad mayor para trabajar presencialmente.

De forma paralela, a raíz de la pandemia por COVID-19, se crea la figura del trabajo remoto para evitar la propagación de contagios. Es así que el D.U. N° 26-2020 del 15 de marzo de 2020 específica que solo los trabajadores de sectores esenciales podían desplazarse a sus centros de labores. Además, insta a los empleadores de los centros de trabajo públicos y privados a modificar el lugar de la prestación de servicios de los trabajadores, con la finalidad de que desempeñen sus labores en sus domicilios o lugares de aislamiento domiciliario, con equipos y medios informáticos.

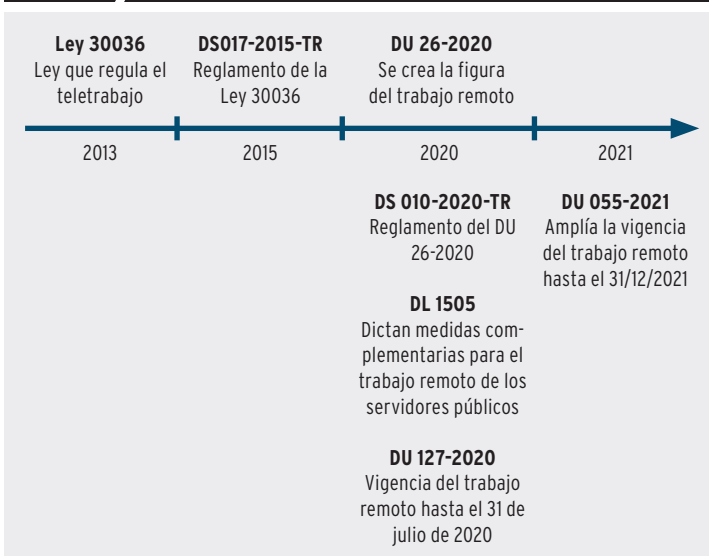
En marzo del mismo año, el D.U. N° 26-2020 fue reglamentado por el D.S. N° 010-2020-TR, que incluye regulación para el trabajo remoto en el sector privado. Para ayudar a que los empleadores privados apliquen la ley del trabajo remoto y su reglamento, se publicó la “Guía para la aplicación del trabajo remoto”. En esta guía se recomienda evaluar qué actividades pueden ser realizadas en casa obteniendo los mismos resultados y cuáles, por la naturaleza de la actividad, no pueden ser realizadas a distancia (como vigilancia, limpieza o producción en fábrica industrial).

En cuando al sector público, en mayo de 2020 se publica el Decreto Legislativo N° 1505, que dicta medidas complementarias para el trabajo remoto de los servidores públicos. Este decreto establece que, a fin de evitar los contagios, las instituciones pueden implementar trabajo remoto, mixto, reducir la jornada laboral, modificar el horario de trabajo, prestar equipos informáticos, etc. La Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) también publicó informes que especificaban que los servidores que trabajaban remotamente no generaban horas extras³ y que autorizaban a las entidades públicas a brindar mobiliario de oficina a sus trabajadores⁴.

En principio, la figura del trabajo remoto estaría vigente mientras dure el estado de emergencia sanitaria. Sin embargo, a fines de octubre de 2020, se publicó el D.U. N° 127-2020 que establece que el trabajo remoto estará vigente en el sector público y privado hasta el 31 de julio de 2021. Con ello, se implantó una fecha de caducidad de esta figura, que no dependía de la duración de la emergencia sanitaria. Este dispositivo legal también introdujo el derecho a la desconexión digital fuera de la jornada de trabajo, en días de descanso y durante licencias.

La regulación reciente comprende la elaboración del Proyecto de Ley 5408/2020-CR de mayo de 2021, que propone una nueva ley del teletrabajo. Este texto fue aprobado por el Pleno del Congreso anterior, pero observado por el ejecutivo. Probablemente, la norma legal sea promulgada

GRÁFICO 1 ■ Línea de tiempo de las normas legales sobre el trabajo a distancia en el Perú



FUENTE: BCRP, DEPARTAMENTO DE POLÍTICAS SOCIALES Y REGIONALES.

próximamente, luego de realizar algunos cambios al texto de la autógrafa de ley⁵.

Aunque la reglamentación de la nueva ley del teletrabajo ya está encaminada, el 24 de junio, mediante D.U. N° 055-2021, el gobierno también amplió la vigencia del trabajo remoto hasta el 31 de diciembre del 2021. Este nuevo decreto también autoriza el retorno gradual al trabajo presencial o mixto de los trabajadores del sector público no relacionados al sector salud. Sin embargo, ello estará sujeto a que el trabajador se encuentre completamente vacunado contra la COVID-19 y se deberá evaluar la necesidad del servicio y la capacidad de la entidad pública de cumplir con las reglas de distanciamiento social y las condiciones adecuadas de salud e higiene.

4. ¿QUÉ DICEN LOS DATOS SOBRE EL TRABAJO A DISTANCIA EN EL PERÚ?

El Plan Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030 aborda el hecho de que, por más que el teletrabajo tenga amplios beneficios, la adopción de esta modalidad era muy limitada y Perú se encontraba por debajo de otros países de la región, en cuanto a número de teletrabajadores. A finales de 2016, Perú tenía 648 trabajadores, mientras que en México había 2,6 millones de teletrabajadores, 500 mil en Chile y 31 mil en Colombia (MEF, 2019). Por ello, el plan proponía elaborar un proyecto de ley que sustituya la Ley 30036 y que la nueva ley y su reglamento se aprueben en 2021.

Es un hecho que, a pesar de que el teletrabajo había sido creado legalmente en 2013 y reglamentado en 2015, su uso no estaba muy extendido

³ Informe Técnico 1013-2020-SERVIR-GPGSC.

⁴ Informe Técnico 001182-2020-SERVIR-GPGSC.

⁵ El ejecutivo realizó 16 observaciones a la autógrafa de ley y de estas, 11 fueron admitidas por la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología del Congreso de la República.

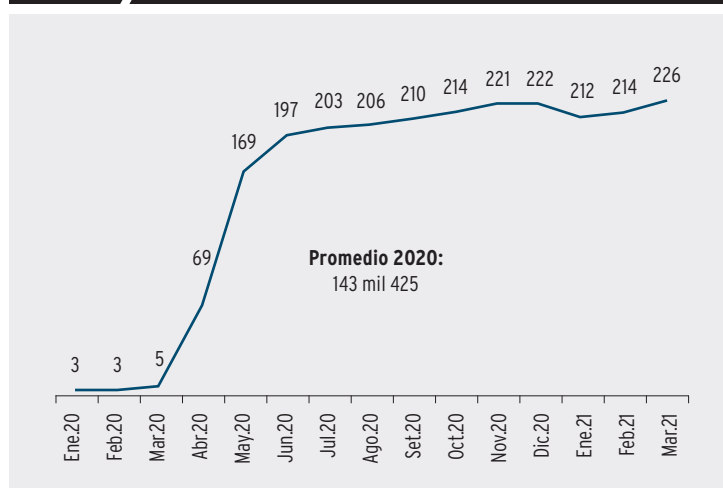
en el país, hasta que inició la pandemia. Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en febrero de 2020 había alrededor de 3 mil teletrabajadores en el sector privado. Luego, en abril de 2021, ya existían 69 mil trabajadores a distancia y este número siguió incrementándose.

En marzo de 2021, el MTPE reportó 226 mil trabajadores formales bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo remoto, lo que representa el 6,7 por ciento de empleados formales del sector privado. Sin embargo, el número de trabajadores a distancia en el país sería mayor, por un tema de subreporte (no todos los teletrabajadores están registrados como tal por sus empleadores) y porque la cifra anterior no incluye a los trabajadores del sector público (este dato no ha sido difundido).

Las razones de la baja implementación del trabajo a distancia en el Perú son múltiples. Una de ellas es que la Ley 30036 que regula el teletrabajo era “una norma invisible y poco atractiva para las entidades de administración pública y para el sector privado” (Congreso de la República, 2020). Otro factor es la cultura presencialista, arraigada en el mercado laboral formal peruano.

Además, el Perú es un país de ingresos medios⁶, con 72,7 por ciento de informalidad antes de la pandemia⁷ (año 2019), factores que no habrían favorecido la penetración del teletrabajo. De hecho, el Gráfico 3 recoge información de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) y muestra que el porcentaje de puestos de trabajo que pueden migrar al teletrabajo está positivamente relacionado con el nivel del PIB per cápita y los menores grados de informalidad. En Europa y los Estados Unidos, casi el 40 por ciento de los trabajadores puede trabajar desde su hogar, cifra que se reduce a menos del 15 por ciento en algunos países de África. En el caso de América Latina y el Caribe, la Cepal estima que alrededor del 21,3 por ciento de los ocupados podría teletrabajar.

GRÁFICO 2 ■ Perú: Trabajadores en el sector formal privado mediante modalidad de teletrabajo-trabajo remoto (miles)

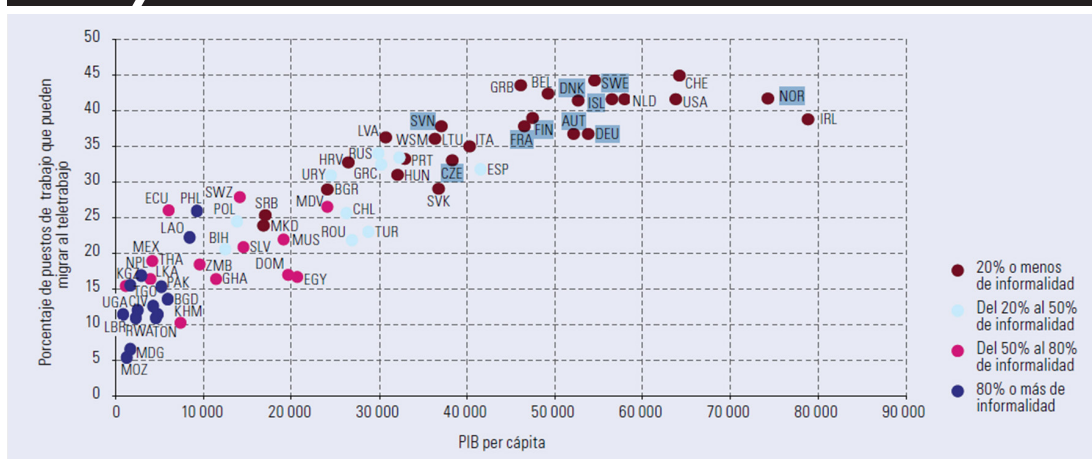


FUENTE: MTPE-INFORME MENSUAL DEL EMPLEO PRIVADO, MARZO 2021.

5. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TRABAJO A DISTANCIA

En 2018, en un intento por obtener evidencia tangible sobre la productividad laboral a distancia, el ahorro de costos y los beneficios para el trabajador que labora bajo esta modalidad, el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y Protección de la Propiedad Intelectual (Indecopi) puso en marcha un piloto de trabajo a distancia con 20 trabajadores. El MTPE tuvo un rol de asesor y apoyó técnicamente. En diciembre del 2019, se expusieron los resultados del piloto a más de un año de su implementación.

GRÁFICO 3 ■ Probabilidad de teletrabajar, PBI per cápita y nivel de informalidad 2019 (En porcentajes y dólares)



FUENTE: CEPAL, 2020.

⁶ Según la clasificación de 2021 del Banco Mundial.

⁷ Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática, con base en la Encuesta Nacional de Hogares.

El piloto de Indecopi mostró que la productividad de los teletrabajadores se incrementó en un 30 por ciento al mes. Además, los teletrabajadores ahorraron 47 horas y S/ 350 soles en traslados al mes y el 75 por ciento manifestó que el teletrabajo permitió aumentar el tiempo disponible para compartir responsabilidades familiares. Indecopi declaró también que se ahorró S/ 165 385 en gastos por concepto de transporte, alimentación, agua, luz, copias e impresiones. Por ende, tanto el empleador como los teletrabajadores se vieron beneficiados. Cabe mencionar que el aumento de la productividad no sólo es avalado por el piloto de Indecopi, sino por la experiencia de distintas empresas peruanas. Luego de un año de pandemia, en abril de 2021, EY encuestó a 255 empresas de diversos sectores que laboran en el país. El 90 por ciento de ellas dijo que la productividad de sus trabajadores que realizan *home office* es superior a la que tenían durante el trabajo presencial (EY, 2021).

Asimismo, está documentado que los beneficios del trabajo a distancia van más allá de la

mayor productividad o ahorro por parte del trabajador. Entre otros importantes beneficios se señala su contribución a una mejor conciliación entre el trabajo y la vida familiar, la descongestión del tráfico y la consecuente disminución de la contaminación. Sobre este último aspecto, el estudio #SMARTer2030 (2015) de la Iniciativa global para la Sostenibilidad (GeSI en sus siglas en inglés) estimó que, si se implementan soluciones digitales en diversos sectores de la economía, el total de emisiones globales de dióxido de carbono (CO₂e) podría reducirse en 12 gigatoneladas (Gt) para 2030. Específicamente, el teletrabajo tendría un potencial de reducción del CO₂ al 2030 de 3 por ciento, dentro del total considerado.

El siguiente cuadro muestra una recopilación de las ventajas y desventajas que se reconocen en la literatura para la modalidad de trabajo a distancia. Muchas de estas desventajas pueden convertirse en ventajas si el marco legal que regula el teletrabajo es adecuado y respetado.

CUADRO 1 ■ Ventajas y desventajas del trabajo a distancia

Ventajas	Desventajas
1. Al administrar mejor el uso del tiempo, se puede llegar a una mejor conciliación entre el trabajo y la vida personal. Esto es particularmente ventajoso para las mujeres (con compromisos familiares y personales) y personas con discapacidad.	1. Compartir las tareas de la oficina y el hogar en un mismo espacio podría generar conflictos. Esto se puede agudizar con la atención a los niños que están con educación remota.
2. Existiría una menor carga de enfermedad al no estar expuestos a diversos virus en el centro de labores, y por tanto, menor ausentismo.	2. Los teletrabajadores, al no estar forzados a moverse hasta su centro de trabajo, podrían adoptar estilos de vida sedentarios que perjudicarían su salud física y mental.
3. Mejora de la puntualidad y reducción del estrés, en tanto contribuye al ahorro de tiempo en los desplazamientos hacia el centro de labores.	3. Los teletrabajadores ya no serían sujetos a ciertos beneficios que ofrecen las empresas o instituciones, como bonos de puntualidad, uniformes, refrigerios, etc.
4. Mejora de la productividad y eficiencia. Los estudios demuestran que los teletrabajadores son entre 20 y 25 por ciento más productivos que sus pares del trabajo presencial ¹ .	4. Existe la probabilidad de que la comunicación deficiente aumente y la colaboración creativa se restrinja, al no alimentarse, de manera fluida y dinámica, de los aportes de otros colaboradores.
5. Si se genera un mejor ambiente de trabajo, esto redundaría en un mayor rendimiento del trabajador.	5. Las habilidades sociales de los trabajadores podrían verse afectadas por la falta de interacción social. Asimismo, la cultura corporativa, y el cumplimiento de sus objetivos, podría verse afectada.
6. Con la utilización de la tecnología y telecomunicación, se podrán desarrollar nuevas habilidades y competencias que permitirían generar nuevos tipos de relaciones, basadas en la confianza y en la cooperación, con el logro de objetivos.	6. Se podría generar un trato diferenciado entre el trabajador presencial y el remoto, en detrimento del remoto. Si el jefe no hace trabajo remoto, sino presencial, un trabajador presencial puede ser más visible a los ojos del empleador para cualquier promoción o premio ² .
7. Con relación a las empresas, se postula que existiría una reducción de los costos de espacio de una oficina.	7. La falta de dotación adecuada de equipos y útiles de escritorio para realizar las tareas en casa podría implicar un incremento del gasto del teletrabajador y un detrimento para responder adecuadamente al trabajo a distancia.
	8. Existe la posibilidad de que se extienda la jornada laboral, sin la compensación monetaria por horas extras.
	9. Existencia de mayores y más constantes controles de supervisión a los teletrabajadores ³ .
	10. La digitalización de todos los archivos y su envío a través de las redes podría generar problemas, como la cada vez más evidente exposición a ataques digitales de la entidad o empresa que comprometería su información confidencial o privada. Cabe precisar que también influye en la calidad del trabajo, la falta de digitalización de los procesos y procedimientos ⁴ .
	11. En países en vías de desarrollo existen poblaciones que no cuentan con la infraestructura necesaria para desarrollar el trabajo remoto (escaso acceso a electricidad, internet, etc.). Asimismo, la proporción de los ocupados que pueden teletrabajar está correlacionada con la estructura productiva y con las habilidades de los trabajadores ⁵ .

1/ POR EJEMPLO, EL INDECOPI SEÑALA QUE LOS TRABAJADORES SUJETOS A TELETRABAJO NO SOLO HAN AMINORADO COSTOS, SINO QUE HAN INCREMENTADO SU PRODUCCIÓN EN UN 30 POR CIENTO (INDECOPI, 2020).

2/ LA CULTURA DEL PRESENCIALISMO EN EL MERCADO LABORAL PUEDE GENERAR TEMORES EN LOS TRABAJADORES DE ENFRENTARSE A LA MODALIDAD DE TELETRABAJO, PENSANDO QUE LAS OPORTUNIDADES DE RECIBIR ASCENSOS SE VEAN AFECTADAS AL NO ENCONTRARSE PRESENTES FÍSICAMENTE EN EL CENTRO LABORAL. DE OTRO LADO, LOS JEFES PUEDEN CONSIDERAR QUE SI UN TRABAJADOR NO ESTÁ PRESENTE NO SE PUEDE CONTAR CON ÉL DE MANERA EFICIENTE. SI BIEN ESTE PROBLEMA NO SE DA EN TODAS LAS EMPRESAS E INSTITUCIONES, SE LE PUEDE CARACTERIZAR COMO UNA RESISTENCIA INNATA POR PARTE DE LOS EMPLEADORES.

3/ EXISTE LA PREOCUPACIÓN DE SI EL TRABAJADOR CUMPLE O NO CON LAS HORAS DE TRABAJO QUE ESTÁN CONTEMPLADAS EN SU CONTRATO LABORAL. OTRO DILEMA PRESENTE ES SI LA SUPERVISIÓN DEBIERA SER POR EL CUMPLIMIENTO DE LAS HORAS DE TRABAJO, LA REALIZACIÓN DE UN OBJETIVO O EL LOGRO DE LOS RESULTADOS ESPERADOS.

4/ "EL TRABAJO REMOTO REQUIERE DE UN SOPORTE TECNOLÓGICO COMO CONEXIÓN A INTERNET ESTABLE CON UNA VELOCIDAD ADECUADA, UN EQUIPO ACORDE CON LAS EXIGENCIAS DE LAS TAREAS ASIGNADAS Y UN SOFTWARE QUE BRINDE LAS HERRAMIENTAS NECESARIAS" (CEPAL, 2020).

5/ SI BIEN EL COVID-19 HA PERMITIDO EL DESARROLLO DEL TRABAJO A DISTANCIA; EN AMÉRICA LATINA, UN TRABAJADOR DE CALIFICACIÓN MEDIA TIENE EL 67 POR CIENTO DE POSIBILIDAD DE TRABAJAR DESDE EL HOGAR. ESTA CIFRA SE ELEVA A 73 POR CIENTO PARA LOS TRABAJADORES ALTAMENTE CALIFICADOS, PERO PARA LOS TRABAJADORES CON UN NIVEL DE CALIFICACIÓN BAJA, SOLO ALCANZA AL 4 POR CIENTO. ADEMÁS, "EL TELETRABAJO NO ES UNA OPCIÓN PARA LOS TRABAJADORES DE BAJOS INGRESOS EN AMÉRICA LATINA. EN LOS PRIMEROS TRES QUINTILES DE INGRESO, LA PROBABILIDAD DE PODER DESARROLLAR ACTIVIDADES DESDE CASA ES MENOR AL 20 POR CIENTO..." (CEPAL, 2021, PÁG. 39).

ELABORACIÓN: BCRP, DEPARTAMENTO DE POLÍTICAS SOCIALES Y REGIONALES.

6. REFLEXIONES FINALES

Aunque fueron las medidas de aislamiento domiciliario las que forzaron y aceleraron la implementación del trabajo a distancia durante la pandemia, es claro que esta modalidad tiene numerosos beneficios, tanto para los empleadores como para los trabajadores. Por ende, se requiere de un marco legal adecuado que permita preservar sus beneficios, más allá de la emergencia sanitaria por COVID-19.

Lo más probable es que el trabajo remoto desaparezca, pues fue creado para el contexto específico de pandemia. Así, el trabajo a distancia será efectuado sólo bajo la modalidad de teletrabajo, que será normado por la nueva ley del teletrabajo. Es importante que, una vez que la ley sea promulgada, su reglamento sea publicado en el plazo legal (90 días) y no dos años después, como sucedió con la ley original. La pronta reglamentación de esta ley ayudará a que cada vez más empresas e instituciones públicas se adecúen e implementen el trabajo a distancia.

Los datos muestran que el teletrabajo tiene mucho espacio de crecimiento en el Perú. Es así que sólo el 6,7 por ciento de trabajadores formales del sector privado trabaja a distancia, pero este número, según CEPAL, podría llegar a 21,3 por

ciento. Por ello, es evidente que se debe trabajar activamente para ampliar la adopción de esta modalidad y promocionar los beneficios de la nueva ley. Se debe tomar en cuenta que, para ampliar la implementación del teletrabajo, no es suficiente reglamentar esta modalidad, sino que es necesario fomentarla activamente y difundir información sobre sus beneficios, tanto para los trabajadores como para las empresas y las organizaciones del Estado peruano.

En el futuro, se podrían establecer sistemas mixtos, en los que los trabajadores irían a las oficinas algunos días de la semana. Para ello, se necesitaría una legislación adecuada y un modelo flexible, que combine el trabajo a distancia y la actividad presencial. En este contexto, urge la promulgación de la nueva ley del teletrabajo y la publicación de su reglamento, más aun teniendo en cuenta que el decreto que extiende el trabajo remoto, e introduce la figura del trabajo mixto, estará vigente solo hasta el 31 de diciembre de 2021. Cabe señalar que es muy importante brindar a los trabajadores y empleadores un tiempo prudente para migrar de la figura del trabajo remoto a la del teletrabajo y adaptarse a la nueva normativa, evitando así una vuelta forzada al trabajo presencial.

REFERENCIAS

- **CEPAL (2020)**, Cepal, Informe Especial COVID-19 N° 7, Universalizar el acceso a las tecnologías digitales para enfrentar los efectos del COVID-19, 26 de agosto de 2020, pág. 6.
- **CEPAL (2021)**, Tecnologías digitales para un nuevo futuro eLAC2022, Agenda Digital para América Latina y el Caribe, pág. 39, 2021.
- **Congreso de la República (2013)** Ley 30036. Ley que regula el Teletrabajo. Lima, 4 de junio de 2013. Consulta: 7 de mayo de 2021. <https://busquedas.elperuano.pe/normas-legales/ley-que-regula-el-teletrabajo-ley-n-30036-946195-3/>
- **Congreso de la República (2020)** Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 5408/2020-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo". Consulta: 28 de junio de 2021. <https://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2020/Ciencia/files/expedientevirtualpl5408/0001dictamenpl5408.pdf>
- **Del Alcázar, Juan Pablo (2020)**, Trabajo remoto vs teletrabajo, las ventajas y desventajas de trabajar fuera de oficina.
- **Dingel Jonathan I. and Neiman Brent (2020)**, How many jobs can be done at home?, Working Paper 26948, National Bureau of Economic Research, 1050 Massachusetts Avenue Cambridge, MA 02138, April 2020.
- **El Comercio (2021)**. Trabajo remoto se usa cada vez menos en el sector público, mientras cuestionan protocolos en labor presencial. Lima, 21 de enero de 2021. Consulta: 28 de junio de 2021. <https://elcomercio.pe/economia/peru/trabajo-remoto-se-usa-cada-vez-menos-en-el-sector-publico-mientras-cuestionan-protocolos-en-labor-presencial-informe-coronavirus-peru-noticia/?ref=ecr>
- **Etapé Salvador (2020)**, ¿A distancia o presencia? Ventajas, inconvenientes y algunos desafíos éticos del teletrabajo.
- **EY (2021)**. Impacto del COVID-19 en la gestión de la compensación - Segunda Edición. Consulta: 24 de junio de 2021. https://www.ey.com/es_pe/workforce/covid-19-gestion-de-la-compensacion
- **GeSI (2015)**, #SMARTer2030 ICT Solutions for 21st Century Challenges. https://smarter2030.gesi.org/downloads/Full_report.pdf.
- **Gestión (2020)** Trabajo remoto y teletrabajo: sus principales diferencias y similitudes. Gestión. Lima, 18 de marzo. Consulta: 25 junio de 2021. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/trabajo-remoto-y-teletrabajo-sus-principales-diferencias-y-similitudes-noticia/>
- **La Ley (2021)**. 4 informes clave de Servir sobre trabajo remoto en el sector público. En *La Ley el Ángulo Legal de la Noticia*. Consulta: 22 junio de 2021. <https://laley.pe/art/11463/4-informes-clave-de-servir-sobre-trabajo-remoto-en-el-sector-publico>
- **Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) (2019)**. Plan Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030. En *El Peruano*. Lima, 28 de junio de 2019. Consulta: 28 de junio de 2021. https://www.cnc.gob.pe/media/attachments/2019/09/28/pncp_2019.pdf
- **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) (2020)**. Guía para la aplicación del trabajo remoto. Consulta: 18 de marzo de 2021. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662676/GUIA_PARA_LA_APLICACION_DEL_TRABAJO_REMOTO.pdf
- **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) (2021)**. Informe mensual del empleo formal privado marzo 2021. Lima. Consulta: 25 de junio de 2021. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1968977/IMEFP%20N%C2%BD%2034.pdf>
- **Morris Katty (2020)** ZIPPAA POLL: "Half of American workers would rather work from home forever".
- **Presidencia de la República del Perú (2015)** Decreto Supremo N° 017-2015-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo Consulta: 7 de mayo de 2021. https://www.mef.gob.pe/contenidos/servicios_web/conectamef_quechua/pdf/normas_legales_2012/NL20151103.pdf
- **Ripani, Laura (2020)**, Coronavirus: un experimento de teletrabajo a escala mundial.
- **Valera, César (2020)**, Teletrabajo en la legislación peruana y latinoamericana.
- **Weller JU (2020)** "La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales, Cepal y Cooperación Alemana".