El trabajo a distancia EN EL PERÚ

NIKITA CÉSPEDES* Y MARIO HUARANCCA**

En este artículo se revisa el trabajo a distancia en Perú, que representa un porcentaje significativo del empleo formal y constituye uno de los cambios más relevantes en el mercado laboral de la última década. Esta modalidad se concentra en los empleos más productivos y mejora el bienestar de los trabajadores, ya sea mediante un mayor nivel de consumo o un incremento en el tiempo de ocio. Dado su impacto positivo en el mercado laboral, fomentar el trabajo a distancia podría contribuir a mejorar la productividad y el bienestar de los trabajadores en el país.

* Especialista en investigación, Subgerencia de Investigación Económica del BCRP
nikita.cespedes@bcrp.gob.pe

** Especialista sénior, Departamento de Políticas Estructurales del BCRP
mario.huarancca@bcrp.gob.pe

INTRODUCCIÓN

El trabajo a distancia[1] es una modalidad laboral que permite a los trabajadores desempeñar sus funciones desde su domicilio u otros lugares sin la necesidad de estar físicamente presentes en el centro de trabajo. En Perú, esta modalidad fue formalmente incorporada en la legislación laboral en 2015 y ha experimentado un crecimiento significativo, especialmente a raíz de la pandemia de COVID-19. Durante dicho periodo, el trabajo remoto alcanzó niveles récord acorde con las tendencias globales: llegó al 9,5 por ciento de los trabajadores dependientes. Según Bloom (2020), en 2020, el 42 por ciento de los trabajadores en EE. UU. realizaban sus labores desde casa, mientras que en 2022, según datos del Bureau of Labor Statistics, aproximadamente el 33,8 por ciento de los trabajadores en ese país se desempeñaban bajo esta modalidad.

LEGISLACIÓN

El teletrabajo fue introducido en la legislación peruana en 2015 con la promulgación del reglamento de la Ley 30036, que permitió por primera vez que los trabajadores pudieran ejercer sus funciones sin necesidad de asistir presencialmente a su centro laboral.

En 2020, ante la emergencia sanitaria por la COVID-19, se implementó una nueva modalidad de trabajo denominada "trabajo remoto", mediante el Decreto de Urgencia 026-2020 del 15 de marzo de 2020. A diferencia del teletrabajo, esta modalidad ofrecía mayor flexibilidad, pues no exigía que el empleador proporcionara equipos de trabajo ni compensara su uso, además de reducir sus responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo. Desde su creación, el trabajo remoto fue concebido como una medida temporal, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022.

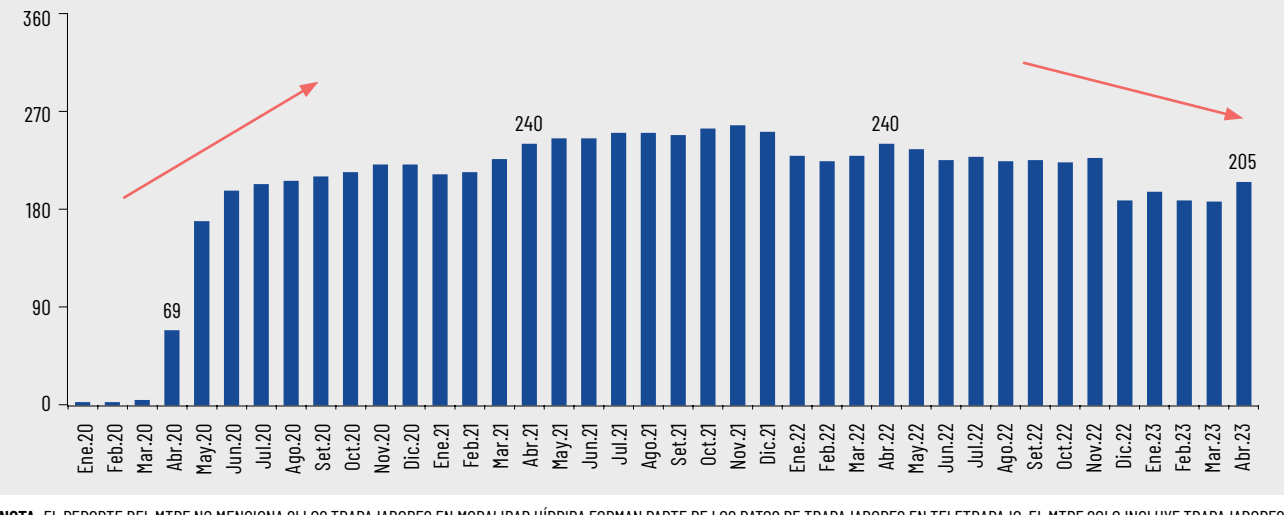
En setiembre de 2022, se aprobó la nueva ley de teletrabajo (Ley 31572), que entró en vigor en 2023 y actualmente regula el trabajo a distancia en Perú. Esta nueva normativa es más detallada y precisa en comparación con la legislación de 2015, ya que establece un marco regulatorio actualizado para esta modalidad laboral.

EVOLUCIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA

Según los reportes de la Planilla Electrónica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en 2019, solo 3 mil puestos de trabajo formales se desempeñaban bajo la modalidad remota. Sin embargo, con el inicio de la pandemia y durante la crisis sanitaria, esta cifra creció de manera significativa hasta un máximo de 257 mil puestos en octubre de 2021. A partir de 2022, no obstante, la tendencia ha mostrado un leve descenso. Según esta base de datos, el trabajo a distancia ha sido predominantemente adoptado en el sector servicios, que concentra el 89 por ciento de los puestos a trabajo remoto.

En el caso de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), en 2021, el número de trabajadores en esta modalidad ascendió a 773 mil. Cabe señalar que los datos de la ENAHO no son estrictamente comparables con los de la Planilla Electrónica, ya que incluyen trabajadores dependientes de diversas categorías. No obstante, bajo ciertos criterios equivalentes, ambas fuentes presentan estimaciones similares. Por ejemplo, la ENAHO de 2021 reportó que 260 mil trabajadores dependientes del sector formal privado, con jornadas superiores a 20 horas semanales, se desempeñaban en teletrabajo o trabajo remoto, mientras que la Pla-

GRÁFICO 1 **Puestos de trabajo en modalidad de teletrabajo y trabajo remoto en el sector privado**
(En miles)



NOTA: EL REPORTE DEL MTPE NO MENCIONA SI LOS TRABAJADORES EN MODALIDAD HÍBRIDA FORMAN PARTE DE LOS DATOS DE TRABAJADORES EN TELETRABAJO. EL MTPE SOLO INCLUYE TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO DE LA PLANILLA ELECTRÓNICA.
FUENTE: MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO.

1 El término *trabajo remoto* abarca varias connotaciones, que incluyen teletrabajo, trabajo desde el hogar, trabajo híbrido, entre otras. En este artículo, se utiliza el término *trabajo a distancia* de manera general para referirse a estas diversas formas de trabajo.

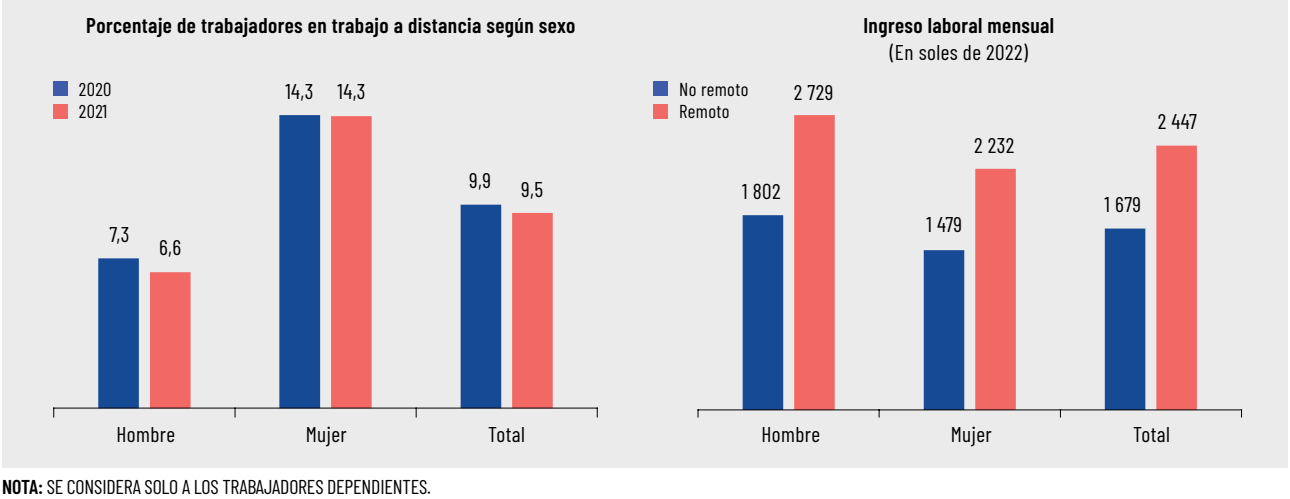
nilla Electrónica registró un promedio anual de 241 mil puestos en esa misma categoría.

CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO REMOTO Y TELETRABAJO SEGÚN LA ENAHO

La ENAHO permite identificar las características de los trabajadores a distancia para los años 2020 y 2021. Desafortunadamente, los registros para 2022 y a la fecha de la publicación de este documento (junio de 2025) no están disponibles. De esta información se destacan las siguientes características:

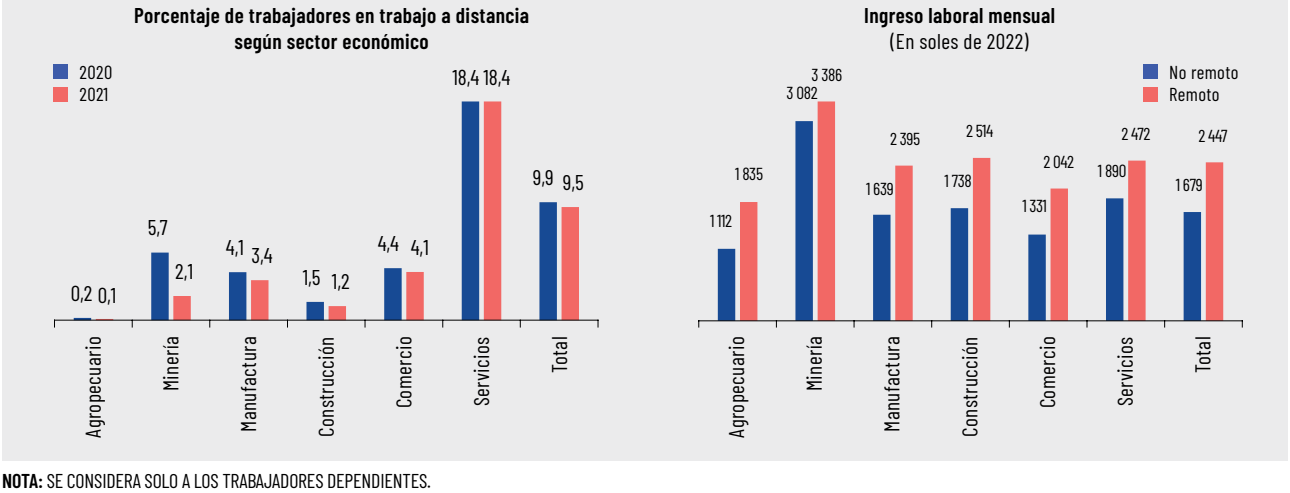
1. **La modalidad virtual y/o remota agrupó a 773 mil trabajadores en 2021, cifra que corresponde al 9,5 por ciento de trabajadores dependientes en 2021.** Un valor similar se registró en 2020. **Según género, el trabajo remoto tiene preponderancia femenina.** El 57 por ciento de empleos remotos es ocupado por mujeres. Asimismo, entre las mujeres dependientes el 14,3 por ciento son empleos remotos, y en el caso de los hombres este porcentaje solo llega a 6,6 por ciento. Desde la perspectiva de los hogares, la mayor incidencia del empleo remoto femenino podría vincularse a las facilidades para el desarrollo de las actividades del hogar que permite este tipo de empleos y que suelen recaer desproporcionalmente más sobre las mujeres. Según la Organización Internacional del Trabajo (2022), el género constituye una de las dimensiones particularmente relevantes en el análisis de la incidencia y características del trabajo desde el domicilio. Una de las ventajas potenciales de esta forma de trabajo, especialmente para las mujeres, es la flexibilidad horaria y la posibilidad de lograr una mejor conciliación con las responsabilidades familiares y de cuidado.

GRÁFICO 2 Empleo e ingreso en trabajo a distancia según género



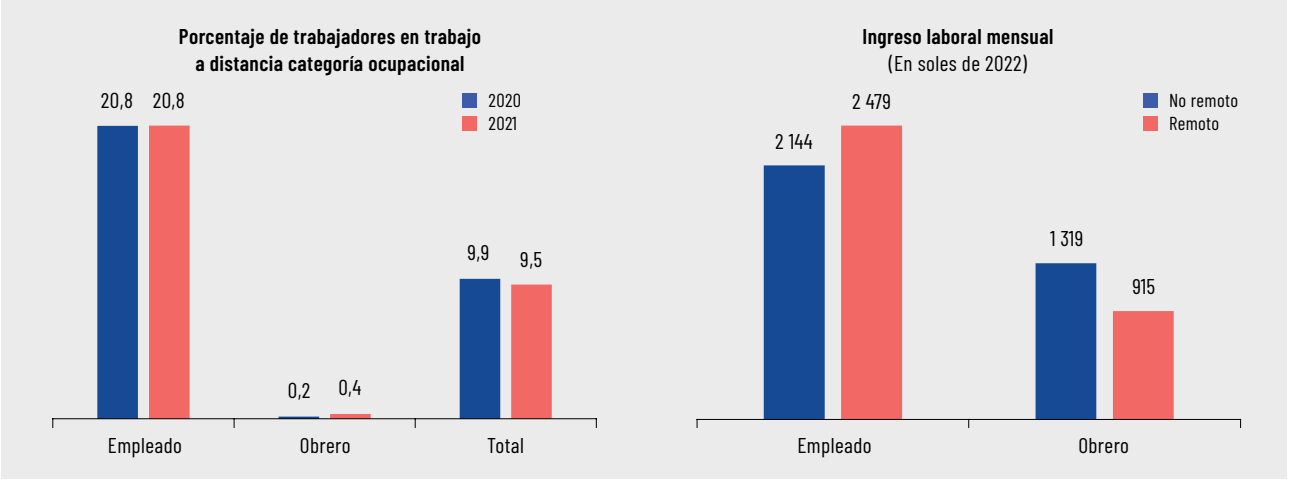
NOTA: SE CONSIDERA SOLO A LOS TRABAJADORES DEPENDIENTES.

GRÁFICO 3 Empleo e ingreso en trabajo a distancia según sector económico



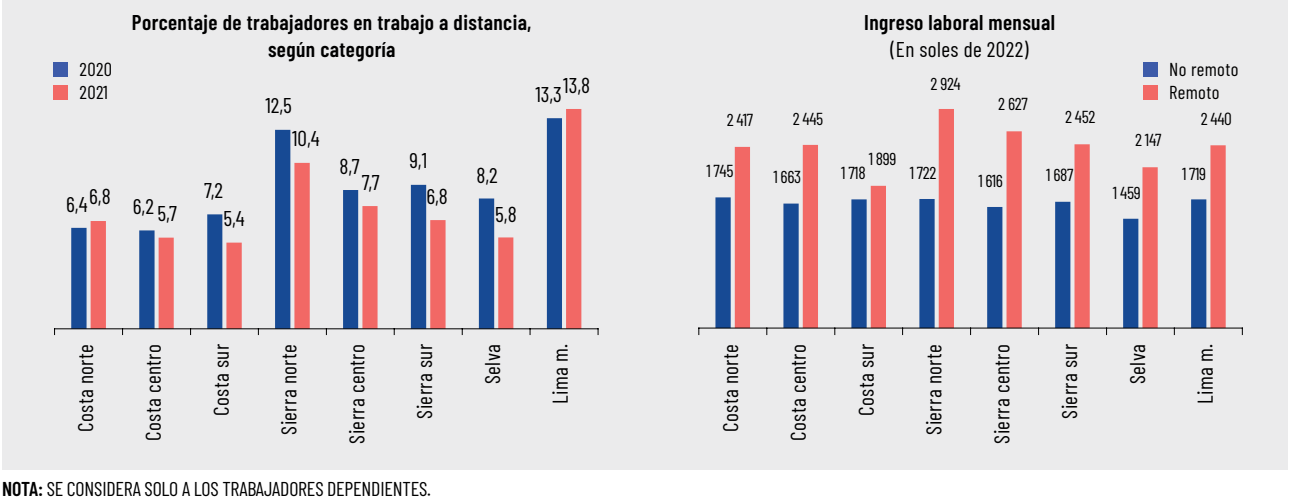
NOTA: SE CONSIDERA SOLO A LOS TRABAJADORES DEPENDIENTES.

GRÁFICO 4 Empleo e ingreso en trabajo a distancia de asalariados



NOTA: SE CONSIDERA SOLO A LOS TRABAJADORES DEPENDIENTES.

GRÁFICO 5 Empleo e ingreso en trabajo a distancia según dominio



NOTA: SE CONSIDERA SOLO A LOS TRABAJADORES DEPENDIENTES.

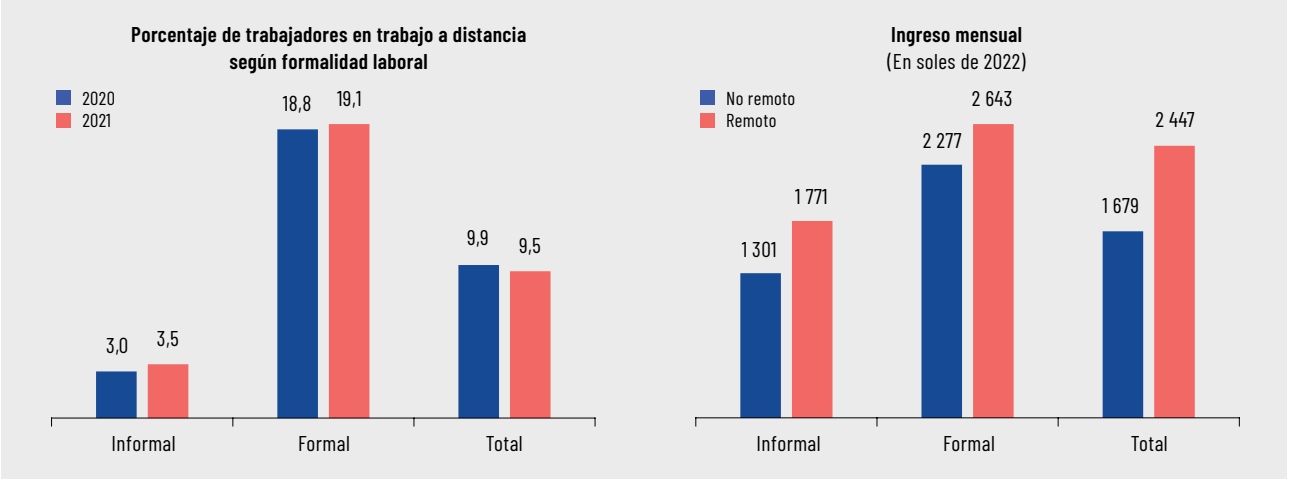
2. **Según sector económico, el 88 por ciento de trabajadores en modalidad remota pertenecen al sector servicios**. Asimismo, el 18,4 por ciento de trabajadores de dicho sector laboran en esta modalidad. Los otros sectores que le siguen en importancia son los sectores de comercio y manufactura, que de manera conjunta ocupan el 7,1 por ciento del total de trabajadores en modalidad virtual.

3. **El trabajo a distancia tiene mayor incidencia entre los empleados, que concentran el 98 por ciento de empleos virtuales**. Esta modalidad laboral es muy escasa entre los obreros. Este aspecto del empleo a distancia se relaciona con las labores manuales que caracterizan a los empleos de los obreros, las cuales son difíciles de realizar en modalidad remota.

4. **Según región geográfica, los trabajadores a distancia se ubican en las áreas urbanas y particularmente en Lima Metropolitana.** La mayor concentración de empleos en los sectores servicios, en empresas grandes, así como la mayor penetración de las telecomunicaciones que permiten el desarrollo de los empleos virtuales, serían los factores que facilitan el desarrollo de actividades virtuales y remotas en estas áreas.

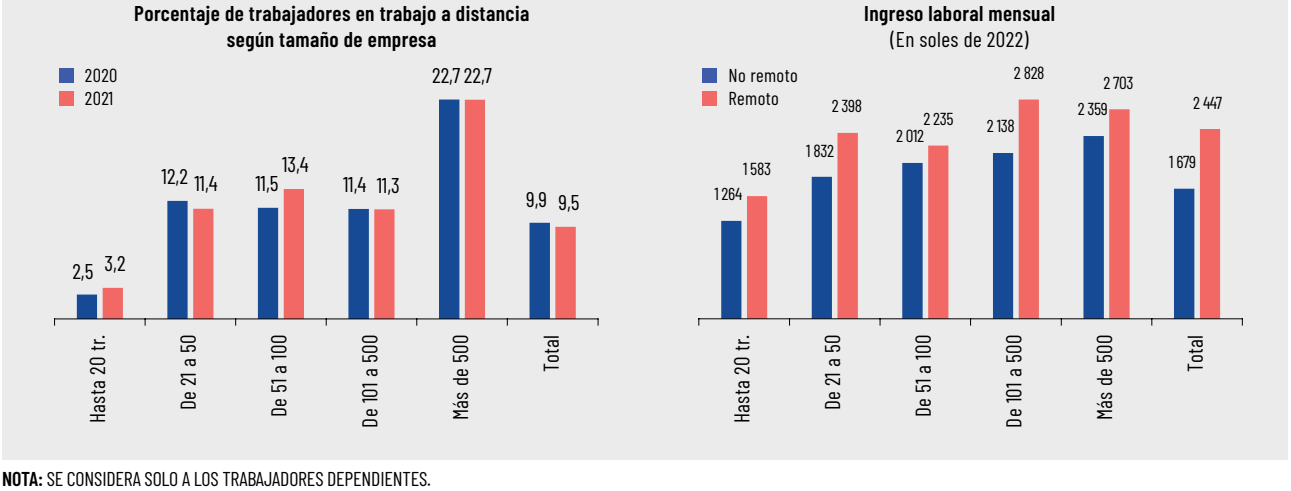
5. **Los empleos a distancia se dan mayormente en el sector formal y en empresas grandes**. Por ejemplo, en 2021, el 77 por ciento de empleos en modalidad virtual fueron formales. Asimismo, el 59 por ciento de empleos a distancias se dio en empresas grandes con más de 500 trabajadores. La implementación de los empleos remotos puede generar costos a las empresas y a los trabajadores.

GRÁFICO 6 Empleo e ingreso en trabajo a distancia según formalidad



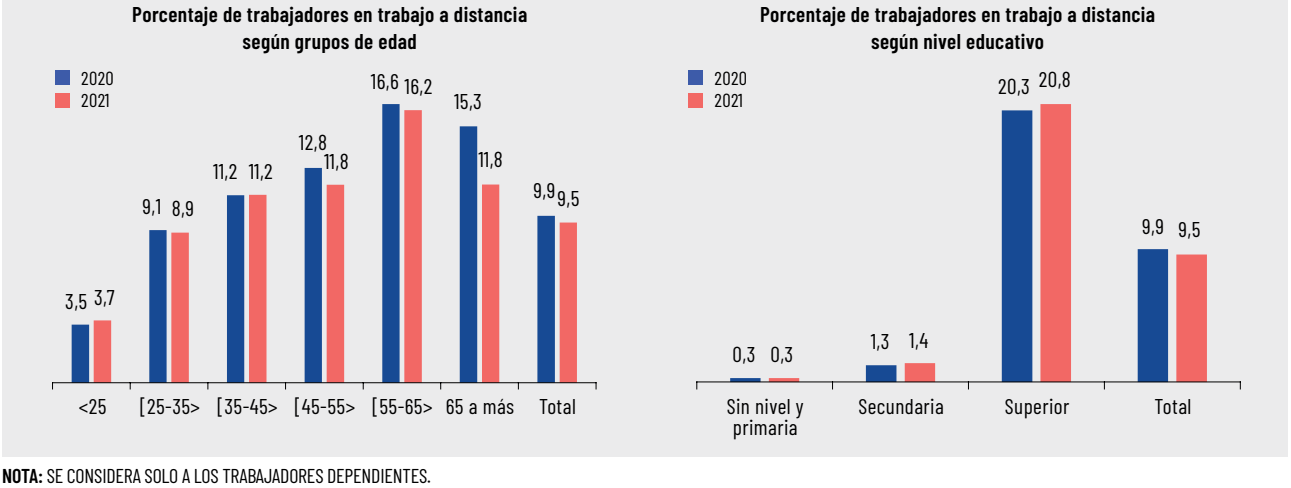
NOTA: SE CONSIDERA SOLO A LOS TRABAJADORES DEPENDIENTES.

GRÁFICO 7 Empleo e ingreso en trabajo a distancia según tamaño de empresa



NOTA: SE CONSIDERA SOLO A LOS TRABAJADORES DEPENDIENTES.

GRÁFICO 8 Trabajadores con empleo a distancia según características sociodemográficas



NOTA: SE CONSIDERA SOLO A LOS TRABAJADORES DEPENDIENTES.

Estos pueden abarcar los equipos electrónicos necesarios para el trabajo a distancia, por lo cual se justifica que las empresas grandes y formales sean las que mayormente implementan esta modalidad laboral.

6. **Los empleos a distancia se dan mayormente en trabajadores con educación superior y en trabajadores de mediana edad**. El trabajo a distancia tiene la incidencia más baja entre los trabajadores jóvenes menores de 25 años.

7. **Ingresos por trabajo principal.** Según la ENAHO, los trabajadores en modalidad remota registran mayores ingresos, en promedio, respecto a los trabajadores con modalidad presencial. Los ingresos más elevados entre los teletrabajadores se observan en casi todas las categorías laborales, tanto desde la perspectiva de la demanda (por ejemplo, según el tamaño de la empresa y el sector económico) como desde la perspectiva de la oferta (por ejemplo, según género y edad), tal como se muestra en los gráficos 1 al 8.

EFECTO DEL TRABAJO A DISTANCIA EN EL INGRESO

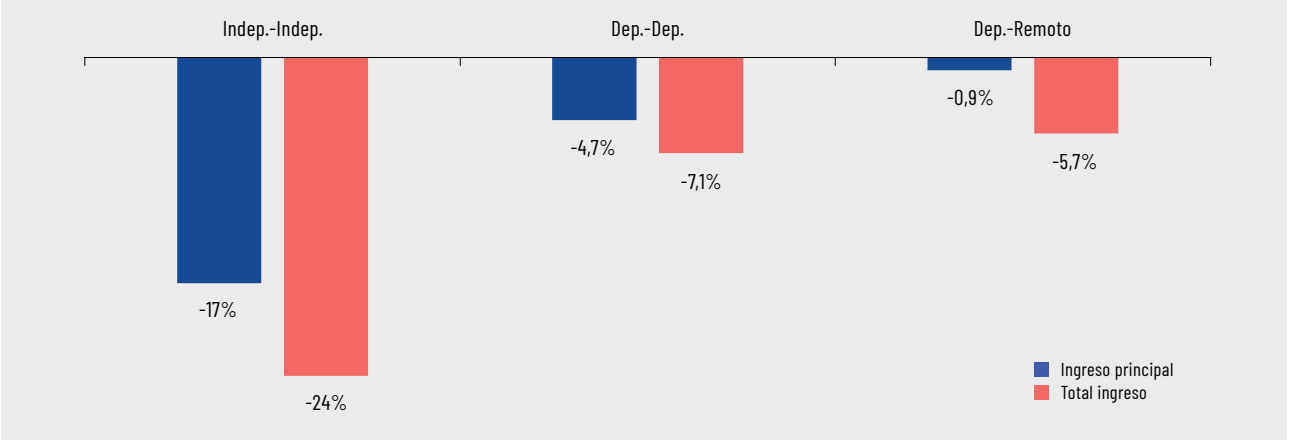
Los efectos del trabajo a distancia en los ingresos y las horas trabajadas puede estimarse a partir de la muestra panel 2019-2020 de la ENAHO. Estos datos permiten calcular el estimador promedio de doble diferencia asociado a los efectos del teletrabajo.

El Grafico 9 presenta la variación en el ingreso promedio de los trabajadores dependientes que desempeñaron sus funciones en modalidad remota en 2020, en comparación con su ingreso en 2019. Esta diferencia sirve como indicador del cambio en el ingreso para el grupo de tratamiento. Por otro lado, la variación en el ingreso de los trabajadores dependientes que continuaron en modalidad presencial en ambos periodos se utiliza como referencia para el grupo de control. La diferencia entre ambas variaciones constituye el estimador de doble diferencia.

El trabajo a distancia se consolidó como una alternativa que **permitió mitigar los efectos negativos de la pandemia de COVID-19 sobre los ingresos laborales.**

El trabajo a distancia se consolidó como una alternativa que permitió mitigar los efectos negativos de la pandemia de COVID-19 sobre los ingresos laborales. Es importante destacar que, entre 2019 y 2020, el mercado laboral peruano sufrió una severa contracción en términos de empleo e ingresos. Durante este período, el ingreso total per cápita se redujo en un 21 por ciento, mientras que el empleo total cayó un 13 por ciento. Sin embargo, la reducción de ingresos fue menos pronunciada entre los trabajadores formales y dependientes.

GRÁFICO 9 **Variación porcentual del ingreso real por trabajo principal entre 2019 y 2020** (Muestra panel)



NOTA: SE CONSIDERA A LOS TRABAJADORES QUE SE MANTUVIERON EN LA MISMA CATEGORÍA YA SEA COMO TRABAJADORES DEPENDIENTES (DEP.–DEP.) O COMO TRABAJADOR INDEPENDIENTE (INDEP.–INDEP.) ENTRE 2019 Y 2020. EL CASO DEP.-REMOTO CORRESPONDE A LOS TRABAJADORES QUE PASARON DE SER DEPENDIENTES PRESENCIALES EN 2019 A DEPENDIENTES EN LA MODALIDAD REMOTA EN 2020.
FUENTE: MUESTRA PANEL ENAHO 2019-2020.

En la muestra panel de trabajadores dependientes, se observó una disminución promedio del 3,9 por ciento en los ingresos, mientras que entre aquellos que transitaron a la modalidad remota, la reducción fue aún menor, de solo 1 por ciento (Gráfico 9). Esto indica que el trabajo a distancia permitió, a quienes accedieron a esta modalidad y conservaron sus empleos, mantener niveles de ingreso similares a los previos a la pandemia. En consecuencia, el trabajo a distancia se posiciona como un mecanismo de protección económica, al contribuir a la estabilidad de los ingresos de los trabajadores dependientes en un contexto de crisis generalizada en el mercado laboral peruano.

EFECTO SOBRE LAS HORAS TRABAJADAS

Un análisis similar, basado en el estimador de doble diferencia promedio, revela que el número total de horas trabajadas por semana se habría incrementado en un 3,8 por ciento para quienes adoptaron la modalidad remota. Este cálculo se deriva de dos observaciones clave que se muestran en el Grafico10: los trabajadores dependientes que permanecieron en modalidad presencial experimentaron una reducción del 5,3 por ciento en sus horas trabajadas entre 2019 y 2020. En contraste, aquellos que pasaron al trabajo remoto registraron una disminución significativamente menor, de solo 1,4 por ciento.

Estos resultados sugieren que la reducción de horas trabajadas fue más pronunciada entre los trabajadores que continuaron en modalidad presencial, en comparación con aquellos que adoptaron el trabajo remoto. En este sentido, el trabajo a distancia actuó como un mecanismo suavizador, ayudando a mitigar el impacto negativo sobre las horas trabajadas durante la crisis.

EFECTO SOBRE CONSUMO

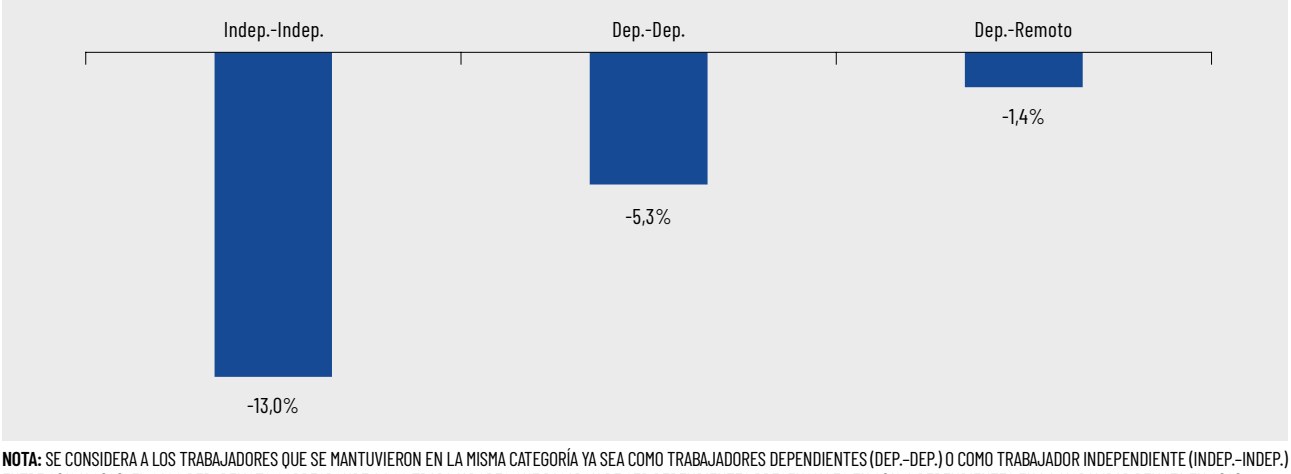
El impacto del trabajo a distancia en el bienestar de las personas se analiza a través de su efecto en el consumo per cápita de los hogares. La pandemia de COVID-19 obligó a muchas familias a adoptar estrategias para mitigar sus efectos económicos. Como se mencionó anteriormente, el trabajo a distancia se ha consolidado como un mecanismo eficaz para suavizar la caída de ingresos entre los trabajadores dependientes.

Para evaluar el impacto del trabajo a distancia en el consumo y el ingreso per cápita, se emplea un modelo de doble diferencia, aplicado a la muestra panel de trabajadores dependientes que transitaron a la modalidad remota entre 2019 y 2020.

Dado que las restricciones de movilidad impuestas por la pandemia afectaron principalmente a los trabajadores de bajos ingresos y a ciertos bienes y servicios —como alimentación fuera del hogar y transporte— el análisis se enfoca en los trabajadores de quintiles de ingresos más altos y en rubros de consumo que experimentaron menores restricciones.

Al analizar el efecto por categorías de consumo, se observa que la reducción en el consumo debido al trabajo a distancia se concentra en aquellos grupos donde las restricciones fueron más severas. Por ejemplo, los mayores efectos negativos se registran en categorías como alimentos fuera del hogar, transporte y comunicaciones, vestimenta y salud. En cambio, el impacto fue mayor y positivo en rubros menos afectados por las restricciones de confinamiento, como alimentos dentro del hogar, vivienda, muebles y enseres. Este resultado sugiere que el trabajo a distancia permitió a los hogares suavizar su consumo en áreas indispensables, como la alimentación y la vivienda, mientras que redujeron el gasto en áreas donde las restricciones limitaban el acceso o la necesidad de consumo. En otras palabras, el trabajo a distancia facilitó que los hogares ajustaran su consumo de manera positiva en respuesta a las condiciones impuestas por la pandemia, preservando el gasto en necesidades básicas. Esto es consistente con los hallazgos de Céspedes y Talledo (2024), quienes muestran que los hogares peruanos suavizan su consumo ante la presencia de choques económicos.

GRÁFICO 10 **Variación porcentual de las horas de trabajo en trabajo principal entre 2019 y 2020**
(Muestra panel)



NOTA: SE CONSIDERA A LOS TRABAJADORES QUE SE MANTUVIERON EN LA MISMA CATEGORÍA YA SEA COMO TRABAJADORES DEPENDIENTES (DEP.–DEP.) O COMO TRABAJADOR INDEPENDIENTE (INDEP.–INDEP.) ENTRE 2019 Y 2020. EL CASO DEP.-REMOTO CORRESPONDE A LOS TRABAJADORES QUE PASARON DE SER DEPENDIENTES PRESENCIALES EN 2019 A DEPENDIENTES EN LA MODALIDAD REMOTA EN 2020.
FUENTE: MUESTRA PANEL ENAHO 2019-2020.

¿QUÉ EXPLICA EL EFECTO DEL TRABAJO A DISTANCIA EN EL MERCADO LABORAL?

El trabajo a distancia presenta características particulares que explican sus efectos positivos en el bienestar de los trabajadores al pasar del trabajo presencial al remoto, principalmente a través del incremento de las horas de ocio y el consumo de los hogares. Este efecto se debe, en gran medida, al tiempo que se libera al transitar del empleo presencial al remoto, lo que reduce las horas destinadas al transporte[2].

En Lima Metropolitana, el tiempo promedio de traslado era de 87 minutos según la *Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2010* (Instituto Nacional de Estadística e Informática-INEI y Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, 2011). Estudios recientes y las tendencias del transporte urbano en la última década sugieren que este tiempo ha aumentado significativamente. En 2020, los tiempos de desplazamiento oscilaban entre 30 y 180 minutos, lo que resalta la relevancia del ahorro de tiempo generado por el trabajo remoto. Además, el trabajo a distancia permite una reducción en los costos de transporte asociados con los desplazamientos entre el hogar y la oficina. Según Céspedes (2025), este ahorro equivale aproximadamente al 21 por ciento del salario mínimo diario[3].

Los costos de tiempo y recursos que se reducen al cambiar del trabajo presencial al remoto impactan significativamente en la distribución del tiempo de los trabajadores, lo que afecta sus horas de ocio, trabajo, consumo e ingresos. Los datos presentados en este estudio respaldan esta relación, evidenciando que el trabajo remoto mejora el bienestar laboral y personal al optimizar el uso del tiempo y los recursos de los trabajadores.

COMETARIOS FINALES

El trabajo a distancia tiene una incidencia particular en ciertos sectores y tipos de trabajadores. Esta modalidad se concentra en el sector servicios, en actividades formales, en grandes empresas y en áreas urbanas, especialmente en Lima Metropolitana. Además, presenta una alta prevalencia entre empleados de los quintiles de ingresos más altos. Desde una perspectiva empírica, el trabajo a distancia ha mostrado un efecto positivo en las horas trabajadas y en los ingresos y en el consumo en los quintiles de ingresos altos.

Los efectos del trabajo remoto pueden explicarse por los recursos que se liberan en términos de tiempo y costos al dejar el trabajo presencial. Por ejemplo, los trabajadores remotos eliminan gastos de transporte, que pueden representar hasta el 21 por ciento del salario mínimo diario, y ahorran en tiempo de traslado, que en promedio es de 87 minutos. Este tiempo adicional puede destinarse a mayor ocio o mayor carga laboral, dependiendo de las preferencias individuales.

> El trabajo a distancia presenta características particulares que explican sus efectos positivos **en el bienestar de los trabajadores al pasar del trabajo presencial al remoto, principalmente a través del incremento de las horas de ocio y el consumo de los hogares.**

Finalmente, el trabajo remoto ha significado un cambio sustancial en el mercado laboral peruano. Sus beneficios son evidentes tanto para los trabajadores como para las empresas, como también lo destaca la literatura internacional. Si bien su crecimiento estuvo impulsado por la pandemia, se espera que esta modalidad se consolide en su versión hibrida en los próximos años como una alternativa que aporta mayor flexibilidad en la gestión del tiempo. Además, sus efectos positivos en el bienestar de los hogares subrayan la importancia de fortalecer esta modalidad dentro del mercado laboral peruano.

REFERENCIAS

- **Bloom, N. (2020).** *How working from home works out*. Institute for Economic Policy Research. Stanford.
- **Céspedes-Reynaga, N. (2024).** *Work from home and labor market outcomes in developing economies*. Working Paper 2024-023, Banco Central de Reserva del Perú.
- **Céspedes Reynaga, N., & Talledo, M. (2024).** *Choques económicos y estrategias de suavizamiento de consumo de los hogares*. Documento de Trabajo BCRP.
- **Instituto Nacional de Estadísticas e Informática & Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (2011).** *Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2010*. https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/planes/mimdes-inei-encuesta-nacional-uso-tiempo.pdf
- **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (s.f.).** Planilla Electrónica. https://www2.trabajo.gob.pe/preguntas-frecuentes-faq/planilla-electronica/
- **Organización Internacional del Trabajo (2022).** *Panorama Laboral 2022 de América Latina y el Caribe*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/documents/publication/wcms_867497.pdf

2 La reducción de costos asociada al trabajo a distancia beneficia tanto a los empleadores como a los trabajadores. Para las organizaciones, los costos que pueden disminuir incluyen el espacio de oficina y los gastos relacionados, como estacionamiento, equipos informáticos, mobiliario, material de oficina, así como gastos de servicios como iluminación, calefacción, ventilación y aire acondicionado. Por su parte, los trabajadores pueden reducir gastos en desplazamientos, vestimenta, y comidas fuera del hogar, entre otros, al trabajar de manera remota.

3 Esto corresponde a un costo de transporte diario de S/ 10. Para calcular el salario mínimo diario, consideramos un salario mínimo de S/ 1025, que corresponde a un salario mínimo diario de S/ 48.8 (para un trabajador que trabaja 5 días a la semana y 4,2 semanas al mes).