

Lo que falta para que despegue el trabajo remoto: Tres laboristas opinan

Si bien el trabajo remoto se extendió hasta julio del 2021 y se establecieron medidas para la desconexión laboral, ¿qué acciones complementarias faltarían?



(Foto: Eduardo Caverro/ GEC)

Karen Guardia

karen.guardia@diariogestion.com.pe

Actualizado el 14/01/2021 05:45 a.m.

Ante la eminente ‘segunda ola’ del COVID que atraviesa el país, la primera ministra Violeta Bermúdez invocó -ayer, en conferencia de prensa- promover el trabajo remoto en el sector público y privado para evitar la mayor propagación de la enfermedad.

“Una de **las medidas que debemos adoptar mientras dure la pandemia es promover el trabajo remoto tanto en el sector público como privado.** Sabemos que hay un sector importante que son trabajadores independientes que no les queda otra que salir a trabajar fuera, pero todos aquellos trabajadores que están en el sector público y privado (les) **invocamos a continuar en la medida de lo posible** y continuar con el trabajo remoto porque evita la aproximación física y aglomeraciones”, agregó.

Si bien, **el trabajo remoto se extendió hasta julio del 2021 y se establecieron -además- medidas para la desconexión laboral**, ¿qué acciones complementarias faltarían para que esta modalidad de trabajo sea usada por un mayor número de empresas y entidades públicas?

César Puntriano, abogado laboralista y socio del Estudio Muñoz, enumeró hasta seis medidas complementarias para promover el trabajo remoto. El primero está ligado a la regulación de esta modalidad laboral, la que tendría que cambiar para hacerla permanente y no estar apelando continuamente a decretos de urgencia para extender su aplicación en un escenario incierto por la pandemia.

“O bien se hace permanente la regulación sobre el trabajo remoto (establecida en el **DUNº 026-2020**) o bien se modifica la **ley del teletrabajo** del 2013 para adecuarla al contenido de la regulación del trabajo remoto, debido a que las empresas no van a modificar o reestructurar la manera en la que trabajan si la norma que sustenta ese cambio, no tiene vocación de permanencia”, detalló.

Esta situación -que tenga fecha caducidad y no exista permanencia- hace difícil, acotó el letrado, que algunas empresas tomen la decisión de migrar definitivamente al trabajo remoto.

El segundo tema -dijo- es el desarrollo de una campaña comunicacional para difundir las ventajas del trabajo remoto. “Debería haber una mayor difusión de las ventajas del trabajo remoto, ya que muchas empresas piensan que tener colaboradores trabajando a distancia pueda atender contra la productividad, lo que es relativo”.

El tercer tema vital -para promover el uso del trabajo remoto- está relacionado a la conexión de internet. “En algunas zonas de Lima la conexión es mala por lo que el Estado tendría velar y verificar que ese servicio se dé con calidad”.

La cuarta medida -precisó- está ligada a la falta de reglas claras para regular y determinar responsabilidades en los accidentes laborales ocurridos en trabajo remoto. “La norma del trabajo remoto dice que el empleador está obligado a darle a su trabajador recomendaciones para que no tenga accidentes de trabajo y este seguro cuando realice sus labores. ¿Dónde se realiza el trabajo remoto? en casa. Ante ello, qué pasa si se accidenta estando en casa, de quién es responsabilidad ¿del empleador o del trabajador? Sobre el particular no hay reglas claras”.

Lo que genera cierta resistencia entre las empresas a la aplicación permanente del trabajo remoto, ya que si se da un accidente de un trabajador remoto en casa puede darse la posibilidad de que este interponga una demanda ante un juez para el pago de una indemnización de parte de la empresa. “Por lo que hay que mejorar las reglas aplicables a seguridad y salud en el trabajo en trabajo remoto para que quede claro para las empresas y trabajadores”.

La quinta -sostuvo- es que desde el Gobierno se promueve un programa de capacitación gratuita a las empresas para optimizar sus procesos productivos, es decir, para que aquellos trabajadores que necesariamente tengan que trabajar de manera presencial puedan hacerlo de forma remota.

La última medida complementaria -añadió- es que se evalúe algún tipo de incentivo o beneficio fiscal para las empresas que tengan trabajadores remotos. “De cara al sector público -en cambio- lo que se necesita es decisión y una evaluación de cómo operan y ver cuáles pueden hacerlo por trabajo remoto y otros con personal mínimo”.

Brian Aválos, laboralista del estudio Payet, coincidió con Puntriano en la necesidad de un cambio normativo para adecuar la reglas del trabajo remoto a la del teletrabajo para hacer más atractivo el modelo y un mayor número de empresas opten por esta forma de laborar.

“Sería importante que para efectos de reconocer los cambios que ha generado la pandemia en la conducta organizacional, que el Estado presente un proyecto de ley o tal vez lo puede hacer el propio Congreso para que se modifique la ley del teletrabajo y la flexibilice”, dijo.

En esa línea, comentó que esta flexibilización se debería hacer en dos puntos básicos: el tema económico -**para que se asemeje al trabajo remoto**- en el sentido, de que el empleador solo asumirá algún gasto de su colaborador si es que se requiere, “pero si en principio el trabajador tiene lo básico para hacer su trabajo, ese sobre costo no sea cargado al empleador”.

Lo segundo es que no se extienda la responsabilidad al empleador de los accidentes que puedan ocurrirse durante el trabajo remoto. “Si bien hay la responsabilidad de informar al trabajador sobre los riesgos ocupacionales, no se le puede extender la responsabilidad de los accidentes, ya que el empleador no ingresa al hogar de los trabajadores”.

El letrado recordó que antes de la pandemia apenas 1,700 personas laboraban bajo el amparo de la ley de teletrabajo mientras que con trabajo remoto están cerca de 250,000 trabajadores -según el MTPE- a raíz del COVID.

“Muchas empresas están evaluando extender el trabajo remoto, pero hay una complicación ya que no sabe si después de julio se podrá continuar aplicando a esta modalidad o retornar a la ley de teletrabajo. Lo que se requiere es que se regularice el trabajo remoto tomando en cuenta que la pandemia se va extender probablemente más allá de julio del 2021”, puntualizó.

María Haydée Zegarra, socia y jefa del área laboral del estudio Rebaza, Alcázar & De Las Casas, comentó que más que cambios legislativos, la medida complementaria que se necesita es comunicar mejor las ventajas que trae para el trabajador y el empleador la implementación del trabajo remoto.

ÚLTIMAS NOTICIAS



Lo que falta para que despegue el trabajo remoto: Tres laboristas...



La pandemia confunde la frontera entre trabajo y vida...



Cinco cosas que se debería aprender antes de comenzar un...

