

OPINIÓN  
>



DIEGO CASTILLO FUENTES

Socio del Área Laboral de  
Hernandez & Cía

**E**n estas últimas semanas, el Ejecutivo ha tomado el paso acertado de extender la utilización del trabajo remoto hasta el 31 de diciembre de este año. Si bien esta medida aún plantea considerar el trabajo remoto como un esquema temporal o excepcional, es un avance que no se haya limitado su utilización al 31 de julio, fecha que fue programada –quizás con la esperanza de que a esa fecha hubiera culminado la pandemia– para darle término a un esquema que evitó el riesgo de contagio a través de la reclusión de los trabajadores en sus domicilios.

¿Por qué es importante esta extensión de pla-

## La continuación del trabajo remoto

zo? La pandemia por covid-19 aún no culmina. Si bien hay resultados alentadores en cuanto al proceso de vacunación, existe una posibilidad no menor de que podamos entrar a una tercera ola, lo que representa los riesgos que ya hemos sufrido en las dos primeras. La reclusión del personal en sus domicilios constituye un elemento de prevención importante para aletargar una posible cadena de contagios y, qué duda cabe, resguardar la salud del personal que de otra manera tendría que laborar presencialmente, expuestos al virus en el transporte público y también en el centro de trabajo.

¿Por qué no es suficiente la aplicación del teletrabajo? La regulación actual del teletrabajo en el Perú ha demostrado ser muy formalista y poco atractiva tanto

para trabajadores como para empleadores. La fijación documental de todas las condiciones y la poca flexibilidad que ello conlleva en un flujo constante de cambios en una relación laboral tornan la

**“No solo se debiera mantener este esquema, sino también promover su uso, dadas las evidentes mejoras que ha representado”.**

figura del teletrabajo en insuficiente para propósitos de viabilizar las actividades laborales durante un contexto de pandemia. El nuevo proyecto de Ley de Teletrabajo enviado por el Congreso al Ejecutivo, si bien pretende flexibilizar su utilización, resulta insuficiente, más aún si comparativamente el trabajo remoto

ha demostrado ser más eficiente y dinámico en su implementación.

Conviene dejar que los sistemas que funcionan continúen así, por lo que el Proyecto de Ley de Teletrabajo no debiera implicar la desaparición del trabajo remoto. Por el contrario, conviene plantear la posibilidad de mantener el esquema de trabajo remoto de manera permanente, en vista de la utilidad que ha demostrado. No solo se debiera mantener este esquema, sino también promover su uso, dadas las evidentes mejoras que el trabajo remoto ha representado para trabajadores –conciliación de la vida familiar y profesional, recuperación del tiempo de desplazamiento– y empleadores.



**Opine:**

gestion2@diariogestion.com.pe