



Foto: Andina.pe

El teletrabajo en circunstancias del corona virus

24.04.2020

Hugo REYNA GOICOCHEA

Es indudable que la pandemia del corona virus, frente a los impactos negativos del contagio, la masiva muerte de miles de persona, las serias secuelas en la salud, superada la enfermedad; así como las medidas de aislamiento social y de inmovilidad de la población, ha obligado, en la presente coyuntura, como especial opción, adoptar medidas para el teletrabajo con el fin de impulsar la recuperación de las actividades de producción de bienes y servicios, tanto en las esferas públicas como privadas.

Las tecnologías de la información y comunicación

Sin pretender ser especialista en el tema, desde una concepción muy simple, cuando se antepone el vocablo “tele”, implica transmisión a distancia. Por ejemplo: Televisión, hace referencia a la transmisión de imágenes a distancia. En este contexto, la teleeducación es definida por Educantel, como: *“...una modalidad de capacitación a distancia utilizando un terminal informático tales como una tablet y PC y recursos de Internet en la que el participante cuenta con flexibilidad para escoger cómo, cuándo y dónde realiza las actividades didácticas de la acción formativa”*.

Al respecto, las recientes circunstancias de la pandemia del COVID19, ha obligado en el caso peruano al desarrollo de la teleeducación como opción para evitar el contagio masivo de los estudiantes que implicaría la modalidad presencial, por obvias razones. De igual manera, en las medidas de emergencia dictadas por el Supremo Gobierno, se promueve y contempla, en el marco del menor desplazamiento de la población, el desarrollo del teletrabajo, para reactivar el aparato productivo, fuertemente golpeado por la paralización de labores.

El teletrabajo

En términos sencillos, el teletrabajo constituye una modalidad laboral, que no implica la presencia del trabajador o servidor en los ambientes o locales empresariales o institucionales. Sus antecedentes están vinculados, desde el momento en que fueron desarrollándose los sistemas informáticos y su soporte en la Internet. En el mundo se inicia en la década de los años ochenta y en varios países latinoamericanos existen actualmente experiencias exitosas.

En nuestro país, como es de comprender, su uso es aún incipiente, tanto en el sector privado como público. En el 2013 se aprueba la Ley N° 30036, “Ley que Regula el Teletrabajo”, reglamentado en el 2015, mediante D.S N° 009-2015-TR, cuyo ámbito comprende a aquellos trabajadores y servidores civiles que prestan servicios bajo la modalidad de teletrabajo; así como a las personas naturales o jurídicas y entidades públicas que le emplean. Para las empresas privadas, esta modalidad se regula con el reciente D.S N° 010-2020-TR que desarrolla las disposiciones sobre el trabajo remoto aplicables para el Sector Privado; no obstante, también aplicable, de manera supletoria, a las entidades del sector público en lo que corresponda. Aspectos normativos que, en ambos casos, vislumbran cambios sustanciales en las modalidades tradicionales de trabajo, en la senda hacia las nuevas formas laborales de naturaleza virtual; es decir, no presencial.

Implementación progresiva

Si bien la legislación antes indicada, regula el impulso del teletrabajo en el país, tanto para el sector público como privado; es importante puntualizar que su implementación y desarrollo, dependerá de los sectores empresariales e instituciones estatales, en función a las líneas de trabajo; así como de la disponibilidad de los soportes informáticos de que dispongan, es decir, de sus capacidades tecnológicas y humanas, para lograr su eficiente y eficaz empleo.

Las personas adultas mayores

Este reciente marco normativo contempla un aspecto de interés relevante, el de proteger a trabajadores, adultos mayores de 60 años; así como de aquellos/as que padezcan alguno de los factores de riesgo: hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, cáncer, otros estados de inmunosupresión; tal como lo prescribe el documento técnico denominado: *“Atención y manejo clínico de casos de COVID-19 - Escenario de transmisión focalizada”*, aprobado por Resolución Ministerial N° 084-2020-MINSA y sus modificatorias. Se precisa además, que ante la imposibilidad de trabajo remoto corresponde una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, la cual puede ser exonerada por el empleador.