

POLÍTICA LABORAL POST COVID - 19

Alí Félix León Charca

Doctor en Derecho (UNSAAC)
Asesor de la Comisión de Producción, Micro y
Pequeña Empresa y Cooperativas del
Congreso de la República

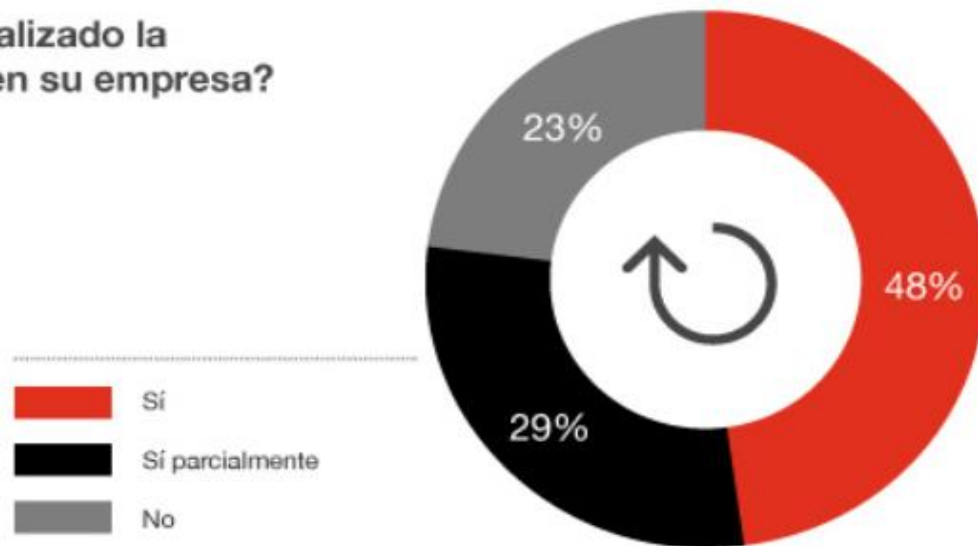


- **Ley 30036:** regula el Teletrabajo como una modalidad especial de prestación de servicios que se caracteriza por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC) sin la presencia física del trabajador en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, sea una institución pública o privada.
- La ley fue promulgada el 15 de mayo del 2013 y su reglamentación se dio mediante el Decreto Supremo 009-2015-TR del 2 de noviembre del 2015.
- Puede hacerse en tres maneras:
 - Cuando los equipos son proporcionados por el empleador
 - cuando el teletrabajador aporte sus propios equipos o elementos de trabajo (el empleador debe compensar los gastos)
 - Cuando el teletrabajador realiza sus labores en una cabina de Internet o en un equipo proporcionado por terceras personas (el empleador también asume los gastos).
- No es lo mismo que el “trabajo remoto” implementado por el Ejecutivo mediante los Decretos de Urgencia y Decretos Supremos durante la cuarentena, pues este se concibió como una alternativa para quienes habitualmente desarrollan trabajo presencial y debían realizar las “mismas actividades” desde sus casas con soporte tecnológico.

- De acuerdo con la Encuesta de Gestión de Crisis COVID-19 de PwC en el Perú, el 48% de empresas ha desarrollado o actualizado una política de trabajo remoto, a raíz de la pandemia; mientras que un 23% no ha iniciado aún el proceso.

1. ¿Han desarrollado y/o actualizado la política de trabajo remoto en su empresa?

- El 48% de de empresas encuestadas ha implementado el trabajo remoto, mientras que el 29% se encuentra en proceso de hacerlo.
- La mayor participación se concentra en las empresas del rubro Minería/ Petróleo/Energía e Industrial, así como las de capital extranjero.



Respuestas	Origen de Capital			Rubro				Headcount (Rangos)			
	Extranjero (N=27)	Local (N=57)	Mixto (N=9)	Industrial (N=16)	Minería/ Petróleo/ Energía (N=9)	Servicios (N=50)	Comercio (N=18)	0-250 (N=39)	251-500 (N=19)	501-1000 (N=16)	Más de 1000 (N=19)
Si	59%	44%	44%	56%	50%	46%	44%	44%	42%	69%	47%
Si parcialmente	22%	32%	33%	13%	22%	36%	28%	36%	32%	25%	16%
No	19%	25%	22%	31%	22%	18%	28%	21%	26%	6%	37%

* Calificación significativamente superior a los otros segmentos

- El 64% de empresas encuestadas señala que su infraestructura de TI está disponible para habilitar las funciones clave en el trabajo remoto; mientras que un 23% indica que solo se ha habilitado para un número limitado de puestos.
- El número de “cyber ataques” en Perú se incrementó en 359%, saltando de 787 mil a 3,6 millones, en solo dos meses.

COVID-19, DESEMPLEO Y SUBEMPLEO

Según la OIT: “El desempleo es una situación que se da cuando la cantidad de personas que buscan trabajo (demanda de empleo) excede el número de empleos disponibles (oferta de empleo). En los países en desarrollo, el desempleo es un concepto que se refiere principalmente al mercado de trabajo formal, el cual suele ser más pequeño que el informal, incluso a veces de manera considerable”.

En relación al subempleo también la OIT manifiesta: “En muchos países, el problema del subempleo es tan grave, o incluso peor, que el del desempleo. Las personas pobres, especialmente en los países en desarrollo, donde las redes de protección social suelen ser limitadas, no pueden permitirse estar desempleadas y están, por ende, obligadas a realizar actividades económicas que no son muy productivas y proporcionan escasos ingresos”.

El subempleo por ingresos se mide fruto de un tope arbitrario de ingresos que efectúa el INEI y que curiosamente coincide casi siempre con la remuneración mínima vital, siendo esto así, no puede medirse el subempleo mirando solo a quienes pese a estar ocupados perciben hoy menos de S/ 930.00 soles, cuando el costo de la canasta básica familiar es muy superior a ese monto. Las estadísticas del gobierno en este tema, resultan engañosas.

- La tasa de desempleo pasó del 6.5% a estar por encima del 12% (BBVA Research).
- En términos sectoriales, las mayores caídas de empleo se habrían dado en Servicios y Manufactura.
- Los más perjudicados en el contexto narrado, han sido los trabajadores independientes.
- En los tiempos post COVID-19 la realidad hará aún más evidente la creciente informalidad laboral, calculada ya por algunos especialistas en un (+ -) 80%. El empleo se ha precarizado aún más en los últimos meses porque muchas empresas que eran formales al inicio del 2020, hoy son unidades productivas informales.
- ¿Qué podemos esperar? Más prácticas de “cholo barato”, subvaluación de la mano de obra por razón de ingresos dando lugar a una implacable liberalización del mercado ocupacional frente a la inercia del Poder Ejecutivo y la ausencia de una nueva política laboral para afrontar los efectos ocupacionales de la emergencia.
- La consecuencia inmediata ya la vivimos y consiste en la reducción de los ingresos de los trabajadores -por debajo de los montos que alcanzarían en condiciones normales-, con salarios que ya eran casi los más bajos de Sudamérica antes del COVID-19.
- Este complejo fenómeno se explica por la reducción de la demanda de mano de obra fruto de una insuficiente creación de empleo sostenible casi en todos los sectores, con particular énfasis en el turismo y la industria.

MUCHAS GRACIAS