



Universidad Andina del Cusco

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS:

Falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la
legislación peruana actual y la consecuente vulneración de los derechos
laborales de los teletrabajadores

Para optar el título de abogado

Presentado por: David Solís Yépez

Asesor: Mtro. Judith Ponce de León Coronado

CUSCO-PERU

2022



DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis padres, David y Nancy, cuyo apoyo constante e incondicional, fue y será siempre la principal razón por lo que he podido, hasta el día de hoy, cumplir con todas mis metas.

A mi hermano Fabricio, cuyo apoyo y aliento fueron imprescindibles para lograr todo aquello que me he propuesto.

A mis abuelos, Belén, Alejandro, Juana y Alfredo, cuyo cariño y fe, me dieron la confianza para avanzar en mis estudios profesionales.



AGRADECIMEINTO

Agradezco a mi asesora, la abogada y docente, Judith Ponce De León Coronado, por su apoyo y guía a lo largo del desarrollo de este trabajo de investigación.

A todos aquellos docentes, de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Andina del Cusco, con los que me he topado como estudiante de derecho, quienes, en todos mis años de estudio, me han inculcado el respeto y la pasión por la profesión de la abogacía.

A mi familia, por el constante e incondicional apoyo que me han brindado durante toda mi vida.



PRESENTACIÓN

Señor:

Dr. Abog. Antonio Fredy Vengoa Zúñiga

Decano de la facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Andina del Cusco

Señores Miembros del Jurado

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Andina del Cusco, pongo en vuestra consideración el trabajo de investigación titulado **“Falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en al legislación peruana actual y la consecuente vulneración de los derechos laborales de los teletrabajadores”**, para optar el Título Profesional de abogado, conforme a lo establecido por la Ley Universitaria y el estatuto de la Universidad.

Bach. David Solis Yopez



RESUMEN

La presente tesis titulada “Falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual y la consecuente vulneración de los derechos laborales de los teletrabajadores”, se desarrolló con el objetivo principal de, analizar de qué manera la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo, en la legislación peruana actual, vulnera los derechos laborales de los teletrabajadores.

De esta manera, la metodología utilizada para la realización de esta tesis, fue una metodología de naturaleza cualitativa, es decir que esta tesis se basó en la interpretación y análisis del texto normativo, fuentes bibliográficas, y opiniones de expertos acerca del tema.

El escenario de estudio, de esta investigación, se sitúa en Perú en la actualidad, es decir en el tiempo posterior al inicio de la crisis sanitaria del COVID 19, y de la aprobación de las políticas y decretos de urgencia sobre el teletrabajo, dictadas por el gobierno durante esta cuarentena.

Debido a la naturaleza cualitativa de esta investigación, la unidad de estudio del mismo, está conformada por, textos de investigación y normativos referidos a la regulación legal del teletrabajo tanto en el ámbito nacional como internacional, y entrevistas a expertos en el tema, es decir docentes universitarios y autores con conocimiento sobre el derecho laboral y la regulación del teletrabajo en la legislación peruana actual.

Las técnicas de investigación utilizadas fueron, el análisis de textos y entrevistas, mediante el uso de, textos, fichas de análisis de texto, fichas comparativas y preguntas de entrevista.

Finalmente, esta investigación dio como conclusión que, la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, vulnera los derechos laborales de los teletrabajadores de manera indirecta, ya que al no existir una regulación de aquellas cuestiones que implican el ejercicio del teletrabajo, los derechos laborales que protegen a los teletrabajadores de dichas cuestiones, pueden ser completamente ignorados al momento de llevar a cabo el teletrabajo.

Palabras claves: Teletrabajo, legislación laboral, derechos laborales, regulación, teletrabajador.



ABSTRACT

This thesis entitled "Lack of regulation of specific issues regarding teleworking in current Peruvian legislation and the consequent violation of the labor rights of teleworkers", was developed with the main objective of analyzing how the lack of regulation of issues specific regarding telework, in the current Peruvian legislation, violates the labor rights of teleworkers.

In this way, the methodology used to carry out this thesis was a methodology of a qualitative nature, that is, this thesis was based on the interpretation and analysis of the normative text, bibliographic sources, and expert opinions on the subject.

The study scenario of this research is currently located in Peru that is, in the time after the start of the COVID 19 health crisis, and the approval of the emergency policies and decrees on teleworking, dictated by the government during this quarantine.

Due to the qualitative nature of this research, its study unit is made up of research and regulatory texts referring to the legal regulation of teleworking both nationally and internationally, and interviews with experts on the subject, that is, university professors and authors with knowledge about labor law and the regulation of teleworking in current Peruvian legislation.

The research techniques used were the analysis of texts and interviews, through the use of texts, text analysis sheets, comparative sheets and interview questions.

Finally, this research concluded that the lack of regulation of specific issues regarding teleworking in current Peruvian legislation violates the labor rights of teleworkers indirectly, since there is no regulation of those issues that involve the exercise of teleworking, the labor rights that protect teleworkers from such issues can be completely ignored at the time of teleworking.

Keywords: Telework, labor legislation, labor rights, regulation, teleworker.



INDICE

| | | |
|---|---------------|-------------------------------------|
| DEDICATORIA..... | ; | Error! Marcador no definido. |
| AGRADECIMIENTO..... | ; | Error! Marcador no definido. |
| PRESENTACIÓN | ; | Error! Marcador no definido. |
| RESUMEN | ; | Error! Marcador no definido. |
| ABSTRACT | ; | Error! Marcador no definido. |
| Capítulo I..... | ; | Error! Marcador no definido. |
| 1.1. Planteamiento del problema de investigación | ; | Error! Marcador no definido. |
| 1.2. Formulación del problema de investigación | ; | Error! Marcador no definido. |
| 1.2.1. Pregunta general | ; | Error! Marcador no definido. |
| 1.2.2. Preguntas específicas | | 3 |
| 1.3. Objetivo general y específico..... | ; | Error! Marcador no definido. |
| 1.3.1. Objetivo general | ; | Error! Marcador no definido. |
| 1.3.2. Objetivos específicos | ; | Error! Marcador no definido. |
| 1.4. Justificación e importancia del problema de investigación; | Error! | Marcador no definido. |
| 1.4.1. La conveniencia del estudio | ; | Error! Marcador no definido. |
| 1.4.2. Implicancia practica..... | ; | Error! Marcador no definido. |
| 1.4.3. Valor teórico jurídico..... | ; | Error! Marcador no definido. |
| 1.4.4. Relevancia social | ; | Error! Marcador no definido. |
| Capitulo II..... | ; | Error! Marcador no definido. |
| 2. Marco teórico | ; | Error! Marcador no definido. |
| 2.1. Antecedentes del estudio | ; | Error! Marcador no definido. |



| | | | |
|--------------|--|---------------|--------------------------------------|
| 2.1.1. | Antecedente nacional (Cajamarca)..... | ; | Error! Marcador no definido. |
| 2.1.2. | Antecedente nacional (Lima) | ; | Error! Marcador no definido. |
| 2.1.3. | Antecedente internacional (Santiago-Chile)... | ; | Error! Marcador no definido. |
| 2.2. | Bases teóricas | ; | Error! Marcador no definido. |
| 2.3. | Hipótesis | ; | Error! Marcador no definido. |
| 2.4. | Categorías temáticas | ; | Error! Marcador no definido.8 |
| 2.5. | Definiciones: Conceptuales y/o operacionales (glosario); | Error! | Marcador no definido. |
| Capítulo III | | ; | Error! Marcador no definido. |
| 3. | Método | ; | Error! Marcador no definido. |
| 3.1. | Tipo de investigación..... | ; | Error! Marcador no definido.8 |
| 3.2. | Técnicas e instrumentos de investigación..... | ; | Error! Marcador no definido.8 |
| 3.2.1. | Técnicas | ; | Error! Marcador no definido.8 |
| 3.2.2. | Instrumentos | ; | Error! Marcador no definido.8 |
| 3.3. | Escenario y unidad de estudio | ; | Error! Marcador no definido. |
| 3.3.1. | Escenario de estudio | ; | Error! Marcador no definido. |
| 3.3.2. | Unidad de estudio | ; | Error! Marcador no definido. |
| CAPITULO IV | | ; | Error! Marcador no definido.9 |
| 4.1. | Resultados del estudio | ; | Error! Marcador no definido.9 |
| 4.1.1. | Respecto a la categoría 1 (Teletrabajo)..... | ; | Error! Marcador no definido.9 |
| 4.1.2. | Respecto a la categoría 2 (Derechos laborales). | ; | Error! Marcador no definido.7 |
| 4.2. | Análisis de los hallazgos..... | ; | Error! Marcador no definido.8 |
| 4.2.1. | La discordancia entre la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual con la constitución peruana..... | ; | Error! |
| | | | Marcador no definido.8 |



| | |
|---|---------------------------------------|
| 4.2.2. La falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual | ¡Error! Marcador no definido. |
| 4.2.3. El proyecto de ley N° 5408/2020-CR como una forma de solucionar la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana | ¡Error! Marcador no definido.1 |
| 4.2.4. El teletrabajo y la regulación de las cuestiones específicas respecto a este en el derecho comparado | ¡Error! Marcador no definido.9 |
| 4.2.5. Causas de la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual..... | ¡Error! Marcador no definido.6 |
| 4.2.6. Discusión y contrastación teórica de los hallazgos; | ¡Error! Marcador no definido.2 |
| Conclusiones..... | ¡Error! Marcador no definido.5 |
| Recomendaciones | ¡Error! Marcador no definido.9 |
| Bibliografía..... | ¡Error! Marcador no definido.2 |
| ANEXOS DE LA INVESTIGACION | ¡Error! Marcador no definido.8 |



Capítulo I

1.1. Planteamiento del problema de investigación:

A lo largo de la historia las opciones del trabajador referentes a las formas o modalidades de desarrollar su trabajo han ido cambiando, y es gracias al desarrollo progresivo de las nuevas tecnologías de la comunicación e información por lo cual han surgidos en los últimos años modalidades de trabajo tales como el teletrabajo.

El teletrabajo es una modalidad laboral que permite al trabajador cumplir con sus obligaciones laborales desde un lugar distinto a los espacios laborales tradicionales, y con la utilización de tecnologías de comunicación e información, incluso se podría decir que también le ofrece tanto al trabajador como al empleador una mejor eficiencia que la apreciada en el trabajo tradicional, pero así como el teletrabajo ofrece eficiencia e incluso comodidad, también puede llegar a producir bastantes variables y consecuencias respecto a su uso, sobre todo al teletrabajador, y es por este motivo por lo cual es necesario que la legislación laboral de todo país regule de manera adecuada y completa este tema.

En la actualidad la legislación laboral peruana, como el compendio de leyes y normas legales referentes al tema del trabajo en el Perú, regula las diversas modalidades laborales mediante las cuales los trabajadores peruanos desarrollan sus diversas actividades, incluyendo al teletrabajo. Siendo que esta modalidad laboral, relativamente nueva, es regulada en el Perú, mediante la ley 30036 y su reglamento (Decreto Supremo N°017-2025-TR). Aun así, hay ciertas cuestiones, que surgen, y siguen surgiendo de la modalidad del teletrabajo, que la crisis sanitaria del COVID 19, que ha obligado a muchos trabajadores peruanos a adoptar la mencionada modalidad, ha puesto a la luz, entre las que destacan los efectos del teletrabajo sobre el teletrabajador, lo cual hace más relevante que nunca la forma en que se encuentra regulado el tema del teletrabajo en la legislación laboral peruana. Pero por supuesto la importancia de una adecuada y completa regulación del teletrabajo en la legislación laboral, no solo debe basarse en las necesidades de los nuevos teletrabajadores que ha creado la crisis sanitaria del COVID 19 en el Perú, sino también en la de los trabajadores que han laborado bajo la modalidad del teletrabajo, desde hace mucho antes que iniciase la ya mencionada crisis sanitaria.



El Perú es un país en el que modalidades laborales que van de la mano con las nuevas tecnologías de la comunicación y la información, como es el caso del teletrabajo, aun resultan bastante nuevas, por varios motivos socioeconómicos, tales como lo pueden ser la falta de recursos económicos, la falta de capacitación o el predominio de las formas tradicionales de trabajo. Pero los últimos acontecimientos que han provocado la suspensión de las actividades laborales normales en el Perú, siendo el más importante de estos la pandemia del COVID 19, la cual ha obligado a millones de trabajadores peruanos tanto del sector público como privado a trabajar desde sus hogares para evitar el contagio, han resaltado la importancia del teletrabajo y de su regulación en la legislación laboral, ya que al encontrarse los mencionados trabajadores, muchos de ellos por primera vez, con el teletrabajo, surgieron temas relacionados con este, que parece que no se habían tomado en cuenta por mucho tiempo, y que gracias a la contingencia social y de salud que actualmente vive el Perú, se volvieron relevantes, así como su regulación en la legislación laboral, la cual gracias a los mencionados acontecimientos, además de la ley 30036 y su reglamento (que regulan el teletrabajo), se le han incorporado decretos de urgencia referidos al tema, pero con carácter temporal referente al tiempo de duración de la crisis sanitaria del COVID 19.

La importancia de la regulación del teletrabajo y de sus diversos aspectos en la legislación laboral no solamente radica en la prevención de acontecimientos que obliguen detener el trabajo presencial, sino también el hecho de proporcionar a todos aquellos trabajadores que desarrollan su trabajo mediante esta modalidad, desde antes de las mencionadas contingencias sociales por las cuales nuestro país está pasando, una adecuada regulación de sus derechos como tele trabajadores, ya que aunque estos tendrían por su puesto los mismos derechos básicos de todo trabajador, por la naturaleza especial de su trabajo, inevitablemente requerirían de un regulación especial que cubra todos los aspectos de su trabajo, (siendo que dicha naturaleza especial se manifestaría con situaciones tales como, el trabajo realizado desde el hogar mediante un ordenador y, el uso frecuente y esencial de videollamadas, correos electrónicos, plataformas virtuales para realizar distintas tareas, entre otras tecnologías de la comunicación e información), lo cual estaría cubierto por la ley 30036 y su reglamento (Decreto Supremo N°017-2025-TR) , pero la cuestión sería, si el contenido de estos dos son suficientes para abordar totalmente un tema que puede llegar a ser tan complejo como el teletrabajo.



El teletrabajo tiene el potencial de ser una modalidad laboral que permita al trabajador desarrollar sus labores con más comodidad y eficiencia, pero dicho potencial tendría pocas posibilidades de ser explotado si no se cuenta con una adecuada regulación en la legislación laboral, que cubra todo aspecto posible del teletrabajo así como posibles eventualidades que puedan surgir en el desarrollo de esta modalidad laboral. Y ya que en el Perú se cuenta con una ley, y su respectivo reglamento, que regulan el teletrabajo (la ley 30036 y su reglamento), cabría preguntarnos si dichas normas legales permitirían la explotación del potencial de la mencionada modalidad laboral en el Perú.

El paso acelerado del desarrollo de las tecnologías de la comunicación e información ha producido bastantes cambios en el ámbito laboral, entre ellos está el teletrabajo, una modalidad laboral que puede significar eficiencia y comodidad, pero también puede conllevar situaciones negativas para el teletrabajador, como el abuso por parte del empleador, la sobrecarga de trabajo, la falta de respeto a los límites de la jornada laboral diaria, el estrés excesivo u otros malestares emocionales derivados de la actividad laboral, entre otras situaciones que pueden ser traducidas como explotación laboral. Siendo que dichas situaciones pueden producirse por el mal uso de las tecnologías de la comunicación e información por parte del empleador, y por el hecho de que las actividades laborales se realizan fuera del centro de trabajo, en donde las mencionadas situaciones, debido a regulaciones internas como por ejemplo el horario de entrada y salida, tienen menos probabilidades de cumplirse. Así mismo las mencionadas situaciones pueden ser evitadas mediante, una regulación específica en materia de seguridad y salud en el trabajo aplicable al teletrabajador, y el establecimiento de derechos a la desconexión y privacidad a favor del teletrabajador en la legislación, aspectos de los cuales la legislación peruana carece actualmente por causas de diversa índole, que requerirían de un profundo análisis para poder identificarlas concretamente.

1.2. Formulación del problema de investigación:

1.2.1. Pregunta general:

¿De qué manera la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo, en la legislación peruana actual, vulnera los derechos laborales de los teletrabajadores?

1.2.2. Preguntas específicas:



- a) ¿Qué derechos laborales de los teletrabajadores son vulnerados por la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo, en la legislación peruana actual?
- b) ¿Qué cuestiones específicas se requieren introducir a la actual legislación peruana, para garantizar una adecuada regulación respecto al teletrabajo?
- c) ¿Cuáles son las causas de la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual?

1.3.Objetivo general y específico:

1.3.1. Objetivo general:

Analizar de qué manera la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo, en la legislación peruana actual, vulnera los derechos laborales de los teletrabajadores

1.3.2. Objetivos específicos:

- a) Deducir qué derechos laborales de los teletrabajadores son vulnerados por la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo, en la legislación peruana actual.
- b) Determinar qué cuestiones específicas se requieren introducir a la actual legislación peruana, para garantizar una adecuada regulación respecto al teletrabajo
- c) Identificar cuáles son las causas de la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual.

1.4.Justificación e importancia del problema de investigación:

1.4.1. La conveniencia del estudio:

La conveniencia de esta investigación radica en el hecho de que debido a factores, que han cambiado la manera de trabajar en el Perú , tales como el acelerado desarrollo de las tecnologías de comunicación e información, y la crisis del COVID 19, el teletrabajo se ha vuelto un tema de gran importancia, por lo que conocer la manera en la que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto a este en la legislación llega a vulnerar los derechos laborales de los teletrabajadores, podría ayudar a saber en qué situación legal se encuentran los trabajadores peruanos, que se han visto forzados a ser tele trabajadores, y los



que lo han sido desde hace mucho tiempo atrás con sus derechos laborales, así como a poder mejorar las condiciones en que se desarrollan laboralmente estos.

1.4.2. Implicancia practica:

Lo que se quiere lograr con la presente investigación es realizar un análisis de la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, y de la manera como esta vulnera los derechos laborales de los teletrabajadores, para de esta manera, mostrarle al público en general, la situación legal de los teletrabajadores con relación a sus derechos laborales, a fin de crear concientización sobre esta situación y como puede mejorar.

1.4.3. Valor teórico jurídico:

Con esta investigación, se analizara como es que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, vulnera los derechos laborales de los teletrabajadores, mismo análisis que revelaría que, derechos específicamente son vulnerados por dicha falta, las formas en las que se garantizaría una adecuada regulación legal de las mencionadas cuestiones, así como las causas de este problema existente en la legislación nacional. Y de esta forma se contribuirá a la ampliación de la teoría y doctrina jurídica nacional en lo referido al tema del teletrabajo.

1.4.4. Relevancia social:

La relevancia social de esta investigación recae, en que la misma busca poner en conocimiento del público en general así como también de las personas que laboran bajo la modalidad del teletrabajo, la manera en la que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo vulnera los derechos laborales de los teletrabajadores, siendo este un tema de gran importancia, como todo aquel relacionado con el teletrabajo, gracias a la contingencia que es la pandemia del COVID 19, que ha obligado a miles de trabajadores peruanos, tanto del sector público como del privado, a adoptar el teletrabajo.



Capítulo II

2. Marco teórico:

2.1. Antecedentes del estudio:

2.1.1. Antecedente nacional (Cajamarca):

“Estudio de las características del teletrabajo y propuesta de ley para su incorporación en la legislación laboral peruana” (Tesis para optar el título profesional de abogado).

Año: 2012

Autor: Rosita Victoria Silva Pérez

Universidad: Universidad Privada del Norte

Comentarios a las conclusiones de la tesis:

Las conclusiones a las que llega la autora de este trabajo de tesis señalan al teletrabajo como una modalidad laboral que facilita la labor del trabajador y del empleador, e indican la necesidad de la regulación del teletrabajo en la legislación laboral peruana.

Señala que la función de la incorporación del teletrabajo en la legislación peruana no solo cumpliría con una función protectora sino también con la función de eliminar la confusión y disyuntiva de las similitudes entre el trabajo domicilio y el teletrabajo. A demás hace mención de la promoción de la inclusión laboral de personas discapacitadas mediante la modalidad del teletrabajo y su incorporación en la legislación laboral

2.1.2. Antecedente nacional (Lima):

“La respuesta del ordenamiento laboral peruano frente al teletrabajo” (Tesis para optar el título profesional de abogado)

Año: 2015

Autor: Tino Piero Vargas Raschio

Universidad: Pontificia Universidad Católica del Perú

Comentarios a las conclusiones de la tesis:



Las conclusiones de esta tesis señalan la falta de una regulación ad hoc para el teletrabajo, y el hecho de que el teletrabajo es una modalidad laboral que no merece ser excluido por su aparente falta de supervisión, aun así también se sugiere que respecto a la medición de trabajo, tiempo de dedicación, producción, etc, de esta modalidad laboral, esta debe realizarse bajo parámetro diferentes.

Así mismo se señala que los sistemas de fiscalización, cuando se trata del teletrabajo, se desarrollaran mediante la informática, haciendo referencia a la cuestión de las horas extra.

Respecto al tema central de esta tesis, que es la respuesta del ordenamiento legal peruano ante la modalidad del teletrabajo, el autor realiza observaciones a dicho ordenamiento, entre la cuales esta:

- Que resulta importante modificar el contenido del artículo 5° de la LJTS y el artículo 10 de su reglamento, esto con la finalidad de incluir a la tele disponibilidad como parte de la jornada de trabajo y regular sus límites temporales, remunerativos o compensatorios, a fin de evitar situaciones de abuso por parte del empleador.
- Que el artículo 2057° del condigo civil resulta aplicable para una relación de teletrabajo internacional, esto debido a que, en materia de teletrabajo, el Perú no tiene ningún tratado en particular. Dicha aplicación implicaría que el empleador domicilie al teletrabajador en el Perú, independientemente de la nacionalidad de este. Sin embargo también se señala que, en el caso de que se trate de un teletrabajador peruano trabajando fuera del Perú, no se aplicaría el ya mencionada artículo 2057° del código civil, sino que se tendría que recurrir a los factores de atribución de los numerales 2 y 3 del artículo 2058 del código civil.
- Que la ley del lugar de cumplimiento propone como solución la aplicación de la ley del Estado en donde se ejecuta la relación de trabajo internacional, por lo que dentro del contexto del teletrabajo es necesario realizar una relectura, ya no considerando como lugar d ejecución el del domicilio del teletrabajador sino la ubicación del servidor del empleador.

2.1.3. Antecedente internacional (Santiago-Chile):



“El teletrabajo, su naturaleza jurídica, principios y regulación” (Memoria para optar al grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales)

Año: 2019

Autor: Jorge Ernesto Rojas Espinoza

Universidad: Universidad de Chile

Comentario a las conclusiones de la tesis:

Las conclusiones del autor de esta tesis señalan que el teletrabajo posee una naturaleza laboral distintiva, debido al manejo de las tecnologías de la comunicación e información y por llevarse a cabo de manera remota y además por la fuerte modificación a los conceptos de dependencia y subordinación derivados de la labor autónoma del teletrabajador, la cual la diferencia del trabajo subordinado, aun cuando existe un salario fijo, dejando en claro el autor, que el teletrabajador tiende a cercarse a un prestador de servicios.

2.2. Bases teóricas:

2.2.1. Origen y antecedentes del teletrabajo:

“El surgimiento de nuevas formas de trabajo se ha hecho posible por diversos motivos como el desarrollo de nuevas tecnologías, la necesidad de realizar cambios en la estructura de trabajo, ya sea por la crisis económica, la maximización de la rentabilidad, la disminución de costes de producción entre otros factores” (Culqui y Gonzales, 2016, p.96).

“El teletrabajo surgió en el año 1973. El padre de dicha modalidad laboral fue el físico Jack Nilles. Con el apoyo de un grupo de científicos de la Universidad de California del Sur, estudio el uso de tecnologías informáticas para resolver el problema que afrontaban las empresas por la crisis de petróleo. Se llegó a establecer que el empleo de las TIC no solo beneficiaba las empresas en sus costos, sino que protegía el medio ambiente por la disminución en la emisión de gases nocivos. Los estudios de Jack Nilles, así mismo, beneficiaron tanto al ámbito privado como al público. Se formularon políticas públicas para su utilización en la organización del trabajo. Las empresas multinacionales norteamericanas y luego Europa utilizaron el teletrabajo y consideran sus bondades, pese a que los problemas



que originaron su nacimiento continúan sumando a ello la competencia empresarial por la globalización económica” (Valencia, 2017,p.205).

“Así pues, el teletrabajo nació como una propuesta para contrarrestar la crisis energética originada en los años setenta.

Ahora bien, esta idea, que en principio fue concebida para hacer frente a una crisis energética específica, fue convirtiéndose en una alternativa que daría solución a diversos problemas sociales, personales y organizacionales, que van más allá de economizar costos o mejorar el medio ambiente. En la actualidad es vista como una oportunidad de conciliación de la vida personal de los trabajadores con la vida profesional y, además, como fuente de inclusión en el mercado laboral de distintos tipos de personas antes excluidas.

De ahí que la aplicación de este sistema de trabajo se posiciono como una alternativa interesante para diversas empresas que irían implementando poco a poco esta modalidad de trabajo” (Culqui y Gonzales, 2016, p.96).

“Vargas señala: “Una de las primera referencias del teletrabajo la tuvo Alvin Toffler, en su obra La tercera Ola (la primera edición de su libro fue en el año 1980), al predecir la aparición de una nueva modalidad de trabajo ene l hogar basada en las nuevas tecnologías, en donde un nuevo modo de producción hace posible: un retorno a la industria hogareña sobre una nueva base electrónica y con un nuevo énfasis en el hogar como centro de la sociedad (...) y que Jeremy Rifkin, “dieciséis años después (1996), confirmo el pronóstico de Toffler al señalar que:”(...) en los Estados Unidos entre 1992 y 1993 el número de trabajadores a distancia se estima que creció en un 20%. Cerca de 8 millones de personas utilizan las telecomunicaciones. En el año 2000, de acuerdo un estudio realizado al respecto, hasta el 20% de la masa laboral de los Estados Unidos trabajara, aunque sea parcialmente desde su propia casa”.

Así mismo, a finales de la década de los noventa se tuvo una visión del teletrabajo o trabajo a distancia como herramienta que beneficia a las partes intervinientes: empleadores y los empleados o teletrabajadores. Además constituye un elemento de inserción laboral para personas vulnerables (mujeres y personas con discapacidad física).



(...) En Colombia, con base en un estudio realizado a más de 1740 empresas de todo el país, se observó que los teletrabajadores pasaron de 31 553 en 2012 a 95 439 en 2016. Las ciudades con más plazas de trabajo en esta modalidad es Bogotá (55 948), Medellín (25 081) y Cali (5723). De este total, 55 168 teletrabajadores pertenece al sector servicios y 27 128 al sector de la industria. También aumento la productividad de los teletrabajadores en 47%. Con ello mejoro su calidad de vida. Los medios de comunicación más empleados son la telefónica móvil, la mensajería instantánea y la videoconferencia” (Valencia, 2017.p.205-206).

“De acuerdo a las estadísticas recogidas por el portal Flexibility.co.uk Ltd, ya al final de la década de los noventa había un grupo importante de “teletrabajadores”, teniendo los porcentajes más altos los países nórdicos como Finlandia y Noruega con 15,2 % y 26,8 %, respectivamente, de trabajadores bajo la modalidad del teletrabajo, cuya estimación de crecimiento es de 5% por cada cinco años.

En respuesta a esta realidad, en el seno de la Unión Europea, el 16 de julio de 2002 se firmó el Acuerdo Marco sobre Teletrabajo, siendo que la citada norma regula, en primer lugar, la definición del mismo, su ámbito de aplicación, así como los lineamientos de protección de datos, la seguridad y salud en el trabajo, el trabajo en el ámbito colectivo, entre otros aspectos.

Es importante señalar que el Acuerdo pone énfasis en la definición del teletrabajo, la importancia del carácter voluntario del mismo y la gestión autónoma del trabajador de su propio tiempo, evitando que este tipo de trabajo cause aislamiento de otros compañeros de trabajo, hecho especialmente importante cuando se trata de trabajadores habitualmente excluidos del mercado laboral” (Culqui y Gonzales, 2016, p.97).

2.2.2. Características del teletrabajo:

“El teletrabajo tiene como características resaltantes el empleo de medios físicos e informáticos, además de la subordinación de labores sin la presencia física del teletrabajador.

Sobre este aspecto, Francisco Ortiz Chaparro afirma que “La actividad se desarrolla para una empresa o institución (un empleador) sin acudir al centro de trabajo adicional. La empresa. A “la oficina”. En este planteamiento no hacemos cuestión de lugar donde se realiza ese trabajo y que no sea el tradicional: el domicilio, el telecentro, el propio vehículo en que el teletrabajador se traslada para visitar clientes, etcétera. Simplemente, se realiza fuera de los



contornos inmediatos del lugar en que se evalúan sus resultados. Además el empleador no tiene posibilidad física de observar la ejecución de la prestación por parte del teletrabajador.

Así mismo, en la ley 30036 y su reglamento aprobado por el decreto supremo 017-2005-TR se resalta como característica de dicha modalidad de trabajo el uso de las TIC. Así el segundo considerando del Reglamento acotada señala lo siguiente.

“Que la Ley N° 30036 regula el teletrabajo como modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones, en las instituciones públicas y privadas” (Las cursivas son nuestras)” (Valencia, 2017, p.209-210).

2.2.3. Diferencias entre el teletrabajo y el trabajo a domicilio:

“En el ordenamiento jurídico peruano, el teletrabajo y el trabajo a domicilio se encuentran reguladas separadamente.

Así el trabajo a domicilio, de uso más frecuente en actividades manuales está regulado en el artículo 155 del Decreto Legislativo 728, Ley del Fomento del Empleo:

“Artículo 155.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta, habitual o temporalmente, de forma continua o discontinua, por cuanta de uno o más empleadores, en el domicilio del trabajador o en lugar designado por esta, sin supervisión directa e inmediata del empleador. El empleador tiene la facultad de establecer las regulaciones de la metodología y técnicas del trabajo realizarse.

En la producción de bienes inmateriales el derecho a la propiedad intelectual del bien producido lo reserva el empleador, salvo que medie pacto expreso en contrario.”

Como podrá apreciarse, en dicha definición no se hace mención expresa al uso de las TIC como la ley 30036 que regula el teletrabajo.

Doctrinariamente se podría indicar que ambas son especies de trabajo a la distancia. El uso de las TIC caracteriza al teletrabajo, mientras que el trabajo a domicilio se basa en actividades manuales. Es la separación del trabajador lo que diferencia también a dichas modalidades de trabajo.



Para otros como Francisco Verdura el teletrabajo es una modalidad del trabajo a domicilio. Así, señala que el teletrabajo es:

“Una modalidad moderna y reciente de trabajo a domicilio es la del trabajo a distancia, también denominado tele-trabajo. El aumento del uso de tecnologías de la información-avance en el uso de computadoras personales y las telecomunicaciones-permite que el procesamiento de la información pueda ser efectuado y administrado a distancia.

Los trabajadores inmersos en esta modalidad son profesionales y técnicos de alta calificación- o entrenados en el uso de computadoras- que trabajan en sus domicilios y se comunican mediante modem u otros medios con quien los contrata. Se trata de trabajo a domicilio en la medida que exista subordinación o relación laboral de dependencia. En cambio, en el caso más frecuente en países desarrollados, del trabajo electrónico a domicilio, se distingue del trabajo a domicilio tradicional porque “(..) se basa en un conjunto completamente distinto de calificaciones profesionales, modos de organización y enlaces con la sede del empleador”.

Sobre el trabajo a domicilio dicho autor señala, asimismo que:

“El trabajo a domicilio se encuentra bastante concentrado en algunas sub ramas de la industria (confecciones y textiles, calzado de cuero, carpintería de madera) y con predominio de mujeres en el caso de confecciones. También se concentra en determinadas zonas, como son los distritos de El Porvenir en Trujillo y Villa El Salvador, los alrededores del Jirón Gamarra, y está presente en la producción artesanal”.

En nuestra opinión, es la prestación del servicio que se hace en lugar distinto del establecimiento del empleador y la relación laboral existente las características comunes de ambas, así como la protección que el estado les brinda (remuneración, beneficios, entre otros)” (Valencia, 2017, P. 210-212).

2.2.4. Beneficios del teletrabajo:

(..) Para el medio ambiente:

- a) Reducción de la huella de carbono y el impacto ambiental producido por cada servidor/a durante los desplazamientos a las oficinas.



(...) Para el/la teletrabajador/a:

- a) Ahorro en el costo de combustible o pasajes en el transporte público en el que incurre el/la trabajador/a
- b) Ahorro en el tiempo de desplazamientos entre el hogar y el OEFA
- c) Oportunidades de inclusión laboral de población vulnerable en caso de situación de discapacidad, aislamiento geográfico, madres gestantes, cabezas de familia, entre otros supuestos” (OEFA, 2019).

“Los beneficios del teletrabajo se extienden al teletrabajador, empleador y a la sociedad en general. Contribuyen a la mejor calidad de vida de las personas.

Evita los conflictos, gastos adicionales y estrés por desplazamiento al centro laboral. Así mismo quienes cuentan con vehículo ven con preocupación la afectación de su economía por la adquisición de gasolina y otros combustibles que contaminan el medio ambiente. Por el contrario, el teletrabajo contribuye al ahorro de tiempo, dinero, protección de la salud y del medio ambiente.

El teletrabajo contribuye al fortalecimiento de la familia al permitir que el teletrabajador comparta más tiempo ella. Esto dependerá claro está, de la organización de sus tiempos. El estrechamiento de los lazos familiares contribuye al desarrollo integral de los hijos.

Para la empresa y para las entidades del Estado, el teletrabajo permite ahorrar gastos (infraestructura, agua, luz, refrigerio) y el mejor cumplimiento de sus objetivos y funciones, acorde con los tiempos actuales en el que se promueve y regula sobre el uso de las TIC. Se incrementa la productividad de las empresas, las cuales se encuentran satisfechas con los logros en los que el teletrabajador ha sido participe.

El estado permite mejorar la calidad de vida especialmente de las poblaciones vulnerables. Es su deber la promoción, protección e implementación del teletrabajo. El trabajo es un derecho y un deber, base del bienestar social y un medio de realización de la persona, conforme con el artículo 22 de la constitución política del Perú de 1993” (Valencia,2017,P.212-213).

2.2.5. La subordinación en el teletrabajo:



“Para un sector, esta modalidad de trabajo, por tratarse de una prestación de servicios con presencia no física en el centro de labores y otros elementos característicos de la autonomía, se considera a la subordinación más difícil de identificar. Inclusive, algunos de los primeros estudiosos de esta forma de trabajo, llegaron a plantear una supuesta crisis de la subordinación como criterio de calificación jurídica de las calificaciones sujetas a la protección ofrecida por las normas laborales.

Por otra parte para Javier Thibaul “el nuevo modo de organización de la actividad laboral que representa el teletrabajo no elimina la noción misma de subordinación, que toma si acaso, otra forma más sutil, más difusa: la subordinación deviene en telesubordinación”.

Es así que los indicios por los cuales identificábamos la subordinación en una prestación tradicional de servicios, tales como la asistencia al centro de trabajo, el cumplimiento de horarios, y el control directo e in situ del empleador, ya no serán considerados como un calificador idóneos, por lo que será necesario la utilización de nuevos indicios para calificarlo.

El ejercicio de los poderes de dirección y fiscalización del empleador serán elementos que nos ayudan a determinar si nos encontramos frente a una subordinación de labores y por tanto dentro del ámbito del derecho laboral. La norma del teletrabajo, enumera los indicios que coadyuvan a identificar el carácter subordinado del teletrabajo como son: (i) la provisión por parte del empleador de los medios físicos y métodos informáticos, (ii) la dependencia tecnológica y (iii) la propiedad de los resultados, otorgando la posibilidad de añadir más elementos de acuerdo con aquellos indicios que resulten relevantes para determinar que nos encontramos ante una relación de trabajo.

En ese sentido, otros indicios que nos permiten identificar la subordinación podemos mencionar a: la obligación de poner a disposición la actividad del trabajador en todo momento, la capacidad del empleador de poder dirigir como se realiza la prestación de labores, las políticas de prestación de servicios, el pago de licencias remuneradas, los controles estrictos en cuanto al tiempo y modalidad de producción, etc.

Desde nuestra opinión, si bien en esta modalidad existe autonomía al momento de la organización del trabajo, las TIC en vez de desdibujar la subordinación, más bien sirven de



herramienta para ejercer un mayor control y supervisión sobre el trabajo, inclusive en una mayor dimensión que en la modalidad tradicional, al ser posible por los avances en la tecnología, una fiscalización permanente y “on-line” del mismo, donde la subordinación se verá intensificada.

En efecto, ante esta posible intensidad en la que se puede desarrollar la prestación de servicios, se hace relevante y necesario la preservación de otros derechos constitucionales del trabajador, como son el derecho a la intimidad y privacidad, no siendo una excusa la fiscalización o supervisión tecnológica para transgredirlos, por lo cual los empleadores deben garantizar que si bien ejercen un control y fiscalización sofisticado a través de las TIC, resguardaran en todo momento garantías de protección al derecho a la intimidad del trabajador, estableciendo límites claros e idóneos para ello” (Culqui y Gonzales,2016,p.103-104).

2.2.6. Teletrabajo y gobierno electrónico:

“Dado que el teletrabajo hace uso de las TIC, su vinculación con el gobierno electrónico es una realidad. Previamente al desarrollo de este tema, definiremos gobierno electrónico.

Para la carta Iberoamericana de Gobierno Electrónico, se entienden:

“Las expresiones de Gobierno Electrónico y de Administración Electrónica como sinónimas, ambas consideradas como el uso de las TIC en los órganos de la Administración para mejorar la información y los servicios ofrecidos a los ciudadanos, orientar la eficacia y eficiencia de la gestión pública e incrementar sustantivamente la transparencia del sector público y la participación de los ciudadanos. Todo ello, sin perjuicio de las denominaciones establecidas en las legislaciones nacionales”.

El gobierno electrónico es una innovación continua de los servicios, la participación de los ciudadanos y la forma de gobernar mediante la transformación de las relaciones externas e internas a través de la tecnología, el internet y los nuevos medios de comunicación.

Para la OCDE, “El Gobierno Electrónico es el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), particularmente la internet, como una herramienta para alcanzar un mejor gobierno.



A su vez, el Banco Mundial señala que “El gobierno electrónico se refiere al uso de tecnologías de información por parte de las agencias gubernamentales que tienen la habilidad de transformar las relaciones entre los ciudadanos, los negocios, y otros brazos del gobierno.

Los beneficios que brinda el gobierno electrónico son diversos, particularmente para el Estado. En el pleno de políticas públicas, por ejemplo, en el campo laboral, los ciudadanos tienen la posibilidad de acceder a un trabajo sin necesidad de desplazarse a determinada empresa. Lo anterior dado que las TIC brindan dicha posibilidad. Otro beneficio es el propio Estado, el cual coadyuva mediante implementación del teletrabajo a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.

Así mismo, el gobierno peruano al aprobar la política pública de gobierno electrónico (transversal a todas las demás políticas públicas), ha establecido que los funcionarios y servidores públicos deben valerse de los medios electrónicos para el cumplimiento de sus obligaciones y que se debe promover la cultura digital.

Así las cosas, dado que el teletrabajo se basa en el uso de las TIC, y que su aplicación está permitido también en el sector público, corresponde a las entidades del Estado revisar sus funciones. Lo anterior con el fin de establecer los puestos que puedan desempeñarse mediante teletrabajo. Ello está determinado en el artículo 13 del Reglamento de la Ley de Teletrabajo:

“Aprobación de la modalidad de trabajo en las entidades públicas.- Las entidades públicas identificarán progresivamente aquellos puestos que puedan desempeñarse a través de la modalidad de teletrabajo, en el marco de sus instrumentos de gestión aprobados.

Asimismo, el titular de la entidad aprobará el informe que establezca, en razón de las características del puesto, cuáles de ellos pueden desempeñarse a través de la modalidad de teletrabajo. Para ello, se constituirá una Comisión de Teletrabajo, en la cual participen un representante de la Oficina General de Administración, de la Oficina de Tecnología de la Información y del Titular de la Entidad.

La comisión de Teletrabajo tiene como función elaborar una propuesta de puestos identificados en la entidad pública que pueden desempeñarse a través de la modalidad de teletrabajo”.



Asimismo, las entidades del sector público deben observar la cuota mínima de teletrabajo la que debe establecer Servir, de acuerdo a lo establecido en la cuarta disposición complementaria final del reglamento señalado.

El Reglamento también señala la posibilidad que la entidad pública contrate personal para desempeñarse como teletrabajador cuando se prestan situaciones excepcionales. Al respecto, el artículo 15 señala:

“Las entidades públicas pueden requerir la contratación de servidores civiles que se desempeñen como teletrabajadores desde un inicio de la prestación de servicios, bajo los siguientes supuestos:

- a) En circunstancias de caso fortuito o fuerza mayor que requieren que algunas actividades se realicen bajo la modalidad de teletrabajo.
- b) Cuando se afecte la prestación de servicios de manera imprevista, y para garantizar su continuidad se puede realizar algunas actividades bajo la modalidad de teletrabajo.
- c) Cuando se produce el incremento extraordinario y temporal de actividades en una determinada entidad”.

Esta participación del sector público para promover el teletrabajo requiere de la capacitación obligatoria de sus colaboradores en el uso de las TIC. Por ello también en el reglamento de la Ley 30036 se ha considerado necesario regular la capacitación de los servidores públicos. Así, la acotada norma regula lo siguiente:

“Las entidades públicas deben considerar la planificación de las necesidades de capacitación de sus servidores civiles, actividades vinculadas a los siguientes temas:

- a) Competencias para que los servidores civiles se puedan desempeñar en la modalidad de teletrabajo.
- b) Lineamientos y políticas generales para la organización del teletrabajo.
- c) Prevención en salud y riesgos laborales
- d) Uso y manejo de herramientas de tecnología de la información y la comunicación”



El desarrollo de habilidad y potencialidades de las personas es necesaria para desempeñarse por medios electrónicos. El desarrollo de las TIC obliga a las personas a estar preparadas para adaptarse a nuevas modalidades de trabajo en el campo laboral, donde están presentes también las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Al respecto, Begoña Eguia e Ixone Alonso señalan:

“El nuevo contexto de la Sociedad de la Información y el desarrollo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación inciden en los ámbitos económico, político, social y cultural. La transformación del mercado laboral constituye un exponente claro de los cambios propiciados por la denominada economía digital. Por un lado, emergen nuevos empleos y perfiles profesionales que requieren el dominio de estas tecnologías. Por otro lado, surge un nuevo modelo de búsqueda de empleo: la Red actúa de elemento intermediario entre oferentes y demandantes”.

Sobre las ventajas del teletrabajo dichos autores opinan lo siguiente:

“La transformaciones tecnológicas están contribuyendo, asimismo, a la creación de una nueva modalidad laboral: el teletrabajo (es decir, el trabajo a distancia utilizando medios telemáticos). Una de las ventajas que presta esta modalidad es la mayor flexibilidad en la organización del trabajo ya que el uso de las TIC permite superar las barreras especiales y temporales. Los horarios y la ubicación geográfica del cliente o proveedor no constituyen limitación alguna para establecer las relaciones económicas. Los esfuerzos realizados para impulsar esta nueva fórmula de empleo ayudaran, por tanto, a mejorar el acceso al mercado laboral de colectivos con mayores dificultades de inserción: mujeres con carga familiares, personas con discapacidades, individuos de mayor edad””. (Valencia, 2017, p.221-224).

2.2.7. El teletrabajo en el derecho latinoamericano:

“A consecuencia de la pandemia COVID 19, se ha generado que la mayoría de países a nivel mundial declaren emergencia sanitaria desde marzo de 2020 y por ende la cuarentena a efectos de contrarrestar el contagio masivo, confinamiento que inclusive hasta la fecha se respeta. Según Huberto Villasmilf expone: “La cuarentena en el sistema normativo de la OIT aparece en un instrumento de seguridad social que es la recomendación N° 134 sobre asistencia médica y prestación monetarias de enfermedad”.



La experiencia ha determinado que el trabajo siempre ha sido presencial, sin embargo el confinamiento social, ha generado que los trabajadores dependientes ya no puedan acudir a sus centros laborales por las diferentes políticas de estado, por ejemplo, por tratarse de personas dentro del grupo de riesgo (personas mayores de 60 años) o población vulnerable (gente con diferentes males de salud que son más propensos al contagio de la COVID 19), entre otros. Dicha situación, crea inmediatamente una serie de interrogantes respecto a: nueva forma de prestación de servicios, nuevo horario de trabajo, condiciones de trabajo, remuneración, nuevas normas, entre otros que son propios del contrato de trabajo a nivel internacional y nos lleva a determinar que el trabajo, ya no será el mismo, no solo por motivos de la pandemia, sino también por la era de la digitalización y la automatización que modifica el paisaje laboral en América Latina” (Valera, 2020).

2.2.7.1.El teletrabajo en la legislación de Uruguay:

“No existe legislación expresa sobre la modalidad de teletrabajo, pero se está trabajando en un proyecto de regulación dentro del marco del teletrabajo. Se recurre a normas del derecho laboral que es de aplicación inmediata para todos los trabajadores.

En época de COVID-19, a través del Decreto 94/020 del 16/03/2020 se declaró la Emergencia Nacional Sanitaria, exhortándose a los empleadores en el artículo 6º, a promover, en todos los casos que los trabajadores realicen sus tareas en sus domicilios.

Se estableció como procedimiento la comunicación a la Inspección General de Trabajo” (Valera, 2020).

2.2.7.2.El teletrabajo en la legislación de Venezuela:

“No existe legislación expresa sobre la modalidad de teletrabajo.

El decreto de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (Ley Sustantiva Laboral Venezolana) en el Título IV de las Modalidades Especiales de Condiciones de Trabajo, regula de forma general la Modalidad de Trabajo a Domicilio, como una modalidad de Trabajo especial a ser reglamentada por una Ley Especial.

La norma en mención limita la movilidad de las personas, pues suspenden las actividades laborales en la mayoría de las ramas de actividad y se prohíben las actividades que implican



aforo de personas y como prevención el distanciamiento social, para evitar la propagación del virus COVID-19” (Valera, 2020)

2.2.7.3.El teletrabajo en la legislación de Brasil:

“Desde el comienzo de la emergencia sanitaria causada por la COVID-19, Brasil ha adoptado diferentes medidas en materia laboral y económica.

La reforma brasileña de 2017 (Ley 13467/2027) ya se habían cambiado varios puntos de la legislación laboral, incluyendo la provisión de teletrabajo un refuerzo de la negociación colectiva” (Valera, 2020).

2.2.7.4.El teletrabajo en la legislación de Bolivia:

“No existe legislación expresa del teletrabajo, pero el empleador puede establecer una modalidad temporal de teletrabajo.

La Ley General del Trabajo de Bolivia tiene como antecedente las disposiciones vigentes del Decreto Ley de 24 de mayo de 1939, elevado a Ley de la Republica el 8 de diciembre de 1942. Aquí no se incluyó al teletrabajo o trabajo a control remoto.

Existe un proyecto de ley para incluir la tendencia mundial del teletrabajo, bajando su aplicación en las personas vulnerables como mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas que padezcan alguna enfermedad, etc.

El Tribunal Constitucional Plurinacional, mediante Protocolo de Actuación para la prevención del Virus COVID-19 ha dispuesto la realización del teletrabajo” (Valera, 2020).

2.2.7.5.El teletrabajo en la legislación de Chile:

“No existe legislación expresa del teletrabajo.

Con ocasión de la COVID-19, se continuó con la discusión de la Ley N° 21.220 que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia.

Dicha norma, no establece modalidades específicas, solo regula el teletrabajo o trabajo a distancia en general, otorgando un concepto amplio.

No se adoptan medidas especiales, solo un marco de aplicación general por la pandemia” (Valera, 2020)



2.2.7.6.El teletrabajo en la legislación de Colombia:

“El teletrabajo en Colombia se encuentra regulado en la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 0884 de 2012 (Copilado en el Decreto 1072 de 2015), que viene a ser una forma de organizar las actividades laborales haciendo uso y con soporte de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones. Sujeto a una serie de formalidades.

El teletrabajo se clasifica en autónomo, móvil y suplementario.

En época de la COVID-19 se expidió el circular 021 de 2020, donde se promovió la implementación de las figuras del teletrabajo o el trabajo en casa para solventar la crisis y evitar contagios en el sitio de trabajo.

Ambas figuras, ya eran aplicables y existían en el ordenamiento jurídico laboral colombiano” (Valera, 2020).

2.2.7.7.El teletrabajo en la legislación de Argentina:

“No se cuenta con una ley especial sobre el teletrabajo.

Se rige por la Ley del Contrato N° 20.744 junto con la Ley 25.8000, que ratifica el convenio 177 de la OIT sobre trabajo a domicilio. Dichas normas engloban al teletrabajo.

Se aplica la Resolución 1552/2012, emitida por la Superintendencia de Riesgos de Trabajo.

Existe un proyecto para el futuro del teletrabajo para incrementar su implementación.

A consecuencia de la COVID-19, se tiene la Resolución 21/20 SRT, donde habilita a los empleadores a que sus trabajadores realicen prestación de servicios en su domicilio” (Valera, 2020).

2.2.7.8.El teletrabajo en la legislación de Ecuador:

“El Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-190 contiene las normas regulan el teletrabajo en el sector privado.

El teletrabajo puede ser permanente o parcial.

A consecuencia de la COVID-19, con fecha 12.03.2020 el Ministerio de Trabajo emitió el acuerdo MDT-2020-076 que contiene las directrices para la aplicación del teletrabajo emergente” (Valera, 2020).



2.2.8. El teletrabajo en el derecho europeo:

2.2.8.1.El acuerdo marco europeo sobre el teletrabajo:

“En 2005 los agentes sociales europeos firmaron un convenio colectivo que define las áreas maestras de la regulación del trabajo a distancia en la UE. Se trata de una norma básica que cada estado miembro debe adaptar a su propia legislación.

Según el convenio europeo, el teletrabajo será una modalidad laboral voluntaria tanto para el empleado como para el empleador y deberá formalizarse por escrito.

El acuerdo entre empresario y trabajador ha de incluir un inventario de los medios necesarios para el desempeño a distancia y un mecanismo de compensación de gastos causados directamente por el teletrabajo.

El teletrabajo no modifica las condiciones laborales pactadas contractualmente o por convenio, por lo que no podrá suponer ningún perjuicio en relación con el sueldo, la jornada o la estabilidad laboral.

Sera el empleador quien tomara las medidas necesarias para garantizar la protección de los datos utilizados y procesarlos de forma telemática” (Cincodias.elpais.com, 2020).

2.2.8.2.El teletrabajo en la legislación de Países bajos:

“Holanda era el país de la UE con más teletrabajadores a finales de 2019: cuatro de cada diez empleados operaban a distancia de manera regular. Como pone de manifiesto un informe de la firma PKF ATTEST, este liderazgo ha sido posible, entre otras cosas, gracias a una ley pionera que, desde 2016, concede al trabajador el derecho a solicitar una jornada flexible que incluye el teletrabajo” (Cincodias.elpais.com, 2020).

2.2.8.3.El teletrabajo en la legislación de Bélgica:

“En Bélgica las tasas de teletrabajo habitualmente son más modestas, un 20% de media, aunque no por ello su legislación se ha quedado atrás. Tras decretar la obligatoriedad del teletrabajo durante el confinamiento, el gobierno belga fue uno de los primeros de Europa en establecer una compensación fija para los empleados, por los gastos que le genera trabajar desde su domicilio.



Como resultado de esta reforma, las compañías están obligadas desde el 1 de abril a pagar un plus de 126 euros a todos los teletrabajadores en concepto de alquiler, internet y electricidad” (Cincodias.elpais.com, 2020).

2.2.8.4.El teletrabajo en la legislación de Suecia:

“Con una tasa de teletrabajo por encima del 30%, según Eurostat, Suecia es un referente en la implementación del home office (la oficina en casa). A pesar de ello, llama la atención la práctica ausencia de leyes estatales referidas al trabajo en remoto” (Cincodias.elpais.com, 2020).

2.2.8.5.El teletrabajo en la legislación de Portugal:

“(…) Portugal, posee una de las regulaciones más completas sobre el teletrabajo en Europa. Su código de Trabajo pone especial énfasis en la prevención de riesgos laborales, estableciendo un control obligatorio de las condiciones del puesto, incluso cuando se opera a distancia. Es decir, que un técnico de la empresa debe visitar el domicilio del trabajador para comprobar que cumple todas las normas de seguridad” (Cincodias.elpais.com, 2020).

2.2.8.6.El teletrabajo en la legislación de España:

“Con la normalización y la práctica masiva de teletrabajo en toda España a causa de la crisis sanitaria, se comienza a despertar la necesidad de un marco legal, de una normativa clara y certera que estableciera garantías ante la distorsión del marco de las relaciones laborales, con efecto de 13 de octubre de 2020, se publica el Real decreto-ley 28/2020, de 22 de setiembre de trabajo a distancia, que dibujaba en el panorama laboral nuevas obligaciones:

- La práctica del teletrabajo será voluntario y reversible, tanto por el trabajador como para la empresa.
- Si el trabajador no se quiere adaptar a esta modalidad de prestación de servicios, no será razón de despido objetivo.
- La empresa está obligada a compensar los gastos del trabajador a distancia.
- Importante atención al derecho a la desconexión digital. Las empresas deberán tomar medidas para que este se respete.



- Todas las condiciones del teletrabajo deberán constar por escrito en un acuerdo de teletrabajo firmado por la empresa y el trabajador.
- La empresa está obligada a facilitar los medios, las herramientas digitales, el software de teletrabajo y los equipos necesarios para que el teletrabajador pueda realizar sus funciones.
- Se garantiza el derecho a la flexibilización del horario.
- El registro de jornada continua siendo obligatorio. Se deberá realizar de manera adecuada y fiable.
- El trabajo a distancia se considera legal cuando el trabajador alcance como mínimo el 30% de la jornada en un periodo de 3 meses” (Workmeter.com, 2020).

2.2.8.7.El teletrabajo en la legislación de Francia:

“El país introdujo en 2012 algunas condiciones de trabajo en su code du travail, la legislación laboral gala, otra de las detalladas sobre las condiciones de los teletrabajadores. Establece que debe ser voluntaria, “salvo algunas excepciones, la fuerza mayor y una pandemia, que los franceses fueron muy visionarios en esto”, destaca Javier Blasco, director de The Adecco Group Institute. Además la legislación francesa se inclina por el derecho de las personas con discapacidad, para las que el empresario debe aceptar su solicitud o argumentar de forma justificada su negativa.

Las condiciones de teletrabajo se establecen en convenios colectivos, de empresa o, en ausencia de ambos, en un acuerdo entre el empleador y el trabajador. Debe incluir cuestiones como “franjas horarias durante las cuales el empleador puede normalmente contactar con el empleador en el teletrabajo” y “modalidades de control del tiempo de trabajo o de regulación de la carga de trabajo”, entre otras. (...), Francia establece que “la negativa a aceptar un puesto de teletrabajo no es motivo de rescisión del contrato de trabajo.

Sobre accidentes de trabajo, la legislación francesa presume que “un accidente ocurrido en el lugar donde trabaja el teletrabajador durante el ejercicio de su actividad profesional es un accidente de trabajo” (Olías, 2020).

2.2.8.8.El teletrabajo en la legislación de Italia:



“Italia es uno de los países que ha legislado de manera más amplia un concepto diferente, el lavoro agile, en 2016, que se puede traducir como flexible “o Smart working, pero que no es lo mismo que el teletrabajo y en esto hay mucha confusión muchas veces. No solo se regula la capacidad de trabajar a distancia, o teletrabajar, sino una organización de trabajo más flexible, también en los horarios, que es diferente”, precisa Javier Blasco.

Italia es uno de los países que durante la emergencia de coronavirus ha ampliado el derecho el trabajo flexible, que incluye el teletrabajo, a grupos de población como los padres con hijos a cargo y personas con discapacidad o sus cuidadores. La legislación italiana de 2017 establece el trabajo flexible como voluntario y trata de garantizar “la igualdad de trato-tanto económico como reglamentario-con respecto a sus colegas que realizan el servicio de manera ordinario. Por lo tanto, su protección se proporciona en caso de accidentes y enfermedades laborales”, recuerda el gobierno italiano. (...) en Italia se deben registrar los acuerdos individuales escritos de trabajo flexible” (Oliás, 2020).

2.2.8.9.El teletrabajo en la legislación de Reino Unido:

“Como Italia y Países Bajos, Reino Unido legislo sobre el acceso al “trabajo flexible”, que incluye el teletrabajo, pero no solo. “Todos los empleados tienen el derecho legal de solicitar trabajo flexible, no solo los padres y cuidadores”, recuerda el gobierno británico, que también exige un mínimo de seis meses para que los trabajadores reclamen este derecho, que los empleadores deberán estudiar y responder desfavorablemente de manera argumentada si hay razones empresariales argumentadas por ello.

Sobre las condiciones específicas del teletrabajo, Reino Unido no tiene desarrolladas por ley sus especificidades y se basa sobre todo en acuerdos en el seno de las empresas, como recoge un reciente informe de Eurofound (2020) sobre la regulación del trabajo flexible (entre ellas el teletrabajo) en la UE” (Oliás, 2020).

2.2.8.10. El teletrabajo en la legislación de Alemania:

“Alemania es de los países europeos que no ha regulado el teletrabajo de manera específica en su legislación laboral, “pero se desarrolla a través de los convenios colectivos sectoriales y de empresa porque en Alemania, como en Suecia, entre otros, la negociación colectiva es muy fuerte”. Recuerda Adrian Todoli. El profesor destaca que en estos países muchas veces se obtienen acuerdos muy ventajosos para los trabajadores gracias a la negociación entre



sindicatos y patronal, adaptados a las circunstancias especificadas de cada sector o compañía” (Olias, 2020).

2.2.8.11. El teletrabajo en la legislación de Suiza:

“El caso de suiza destaca en especial por una sentencia de este año del Tribunal Supremo Federal, la corte suprema en su organigrama jurídico, que concluyo que la empresa debe hacerse cargo de los gastos de alquiler del empleado si este trabaja desde su casa a petición de los encargados de las compañías. El fallo causo gran controversia en el país por las consecuencias que podría tener también para otros casos de teletrabajo derivados de la pandemia, aunque los juristas dudan de su aplicación en estos casos de emergencia” (Olias, 2020).

2.2.9. El teletrabajo en la legislación de Estados Unidos:

“Estados unidos cuenta con una ley de teletrabajo que aplica solo para la administración pública federal, aunque se ha motivado a los estados a que adopten políticas propias de teletrabajo en las entidades estatales públicas. Esta ley se denomina “Telework Enhancement Act of 2010-HR 122” (Ley de Mejora de Teletrabajo de 2010). En lo sucesivo la llamaremos “TEA”.

La TEA requiere que el jefe de cada agencia ejecutiva establezca e implemente una política en virtud de la cual los empleados estarán autorizados a teletrabajar.

La ley modifica el Titulo 5 del código de los Estados Unidos mediante la adición de un nuevo capítulo, el capítulo 65, titulado “Teletrabajo”, y define el teletrabajo como un acuerdo de flexibilidad de trabajo en las que un empleado realiza los deberes y responsabilidades de su cargo, y otras actividades autorizadas, desde un lugar de trabajo aprobado que no sea el lugar donde habitualmente el empleado deba trabajar. Se requiere que el jefe de cada agencia ejecutiva establezca una política en virtud de la cual los empleados (con algunas excepciones) estén autorizados a teletrabajar.

Los empleados están obligados a celebrar acuerdos escritos con sus agencias antes de participar en el teletrabajo. La agencia ejecutiva debe nombrar a un Oficial de Gestión de teletrabajo, que se encarga de aplicar las políticas de teletrabajo, y brindar capacitación a los directores, supervisores y empleados que participan en el teletrabajo. La política de



teletrabajo debe ser incorporada como parte de los planes de continuidad de operaciones (COOP) de una agencia ejecutiva en caso de una emergencia.

El objetivo de esta legislación es asegurar que las agencias federales integren más eficazmente el teletrabajo en sus planes de gestión y en la cultura laboral de la agencia” (Prosoft.economia.gob.mx, p.6-7).

2.2.10. El teletrabajo en el Perú:

“El teletrabajo (...), ha sido una forma de organización del trabajo que data desde la década de los setenta, siendo Estados Unidos y Europa, los pioneros en implementarlo. Nuestro país no se ha encontrado ajeno a la revolución de las tecnologías y a la necesidad de regular esta nueva forma de servicios, prestándose así la necesidad de una regulación interna adecuada que asegurase las condiciones mínimas de protección para los trabajadores bajo su ámbito.

Si bien en nuestro país no se reguló esta modalidad sino hasta el año 2013, se tiene conocimiento de empresas que con anterioridad a la promulgación de la norma ya venían implementando esta modalidad de trabajo, en sus respectivas organizaciones, así tenemos a empresas como IBM, Laboratorios Roche, Repsol, entre otras.

Estas empresas transnacionales con oficinas en el Perú, por lo cual probablemente la aplicación de la modalidad del teletrabajo se deba a su experiencia de implementación en otros países.

En el Perú, es en mayo de 2013 cuando se promulga la ley N° 30036, ley que regula el teletrabajo, en base a los proyectos de Ley N° 184/2011 y 1052/ 2011 del año 2011. En la discusión de los proyectos, se resaltaron las ventajas y oportunidades de esta forma de organización de trabajo, que por sus características de flexibilidad en comparación con el trabajo tradicional, como la oportunidad de realizar la prestación de servicios desde cualquier lugar, al autonomía en la organización de las labores, la prescindencia de una jornada laboral y la posibilidad de inclusión de grupos de personas antes excluidas del mercado laboral, se vio como una oportunidad y como herramienta positiva de generación de empleo” (Culqui y Gonzales, 2016, p. 101-102).

2.2.10.1. El teletrabajo en el derecho peruano:



“El teletrabajo se encuentra regulado a través de la ley N° 30036 “Ley que regula el teletrabajo” y su Decreto Supremo N° 017-2015-TR, que aprueba el reglamento de la ley N° 30036, Ley que fue aprobada por los proyectos de ley N° 184/2011 y 1052/2011. Lo que demuestra que no fue viable proponer una positivización del teletrabajo sin antes realizar todo un análisis para determinar y demostrar que existen motivos que ameritan la regulación y aplicación de esta nueva figura de nuestra realidad socio laboral, tal y como lo demuestran las exposiciones de motivo de cada uno de los proyectos de ley que sustentan la hoy promulgada ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo en el Perú.

Los mencionados proyectos, se lanzaron considerando que en primera Encuesta Nacional de discapacidad-2012 realizada por INEI se estableció: “El 5,2% de la población nacional (1 millón 575 mil 402 personas) padecen de algún tipo de discapacidad o limitación física y/o mental” 35 de las cuales 651 312 personas se encuentran en edad de trabajar; sin embargo de ese grupo de personas, solo el 21,7 % está ocupada o buscando trabajo”. Entonces, existía la necesidad regular un trabajo distinto al presencial.

Por ello, el teletrabajador se presentó como una alternativa idónea para la integración de las personas discapacitadas, eliminando diferentes barreras físicas y de espacios, más aun si se tenía para aquel entonces (2013) la renuencia de las empresas a contratar a personas con discapacidad, quizá por no contar con espacios adecuados para las labores de dichas personas, por lo que el teletrabajo se convertía en la mejor opción, pues traería como ventaja mayor comodidad para el teletrabajador y la disminución del ausentismo y riesgos dentro del centro laboral. Todo ello hacía impostergable la necesidad de regular la figura del teletrabajo que conjuga- en ese entonces- con la flexibilidad de la seguridad laboral, caso contrario se corría el riesgo de “desvalorizar” toda relación de trabajo.

En ese contexto, con la dación de la ley N° 3006, “Ley de trabajo”, se pretendió que el empresario acceda a una nueva forma de trabajo no presencial, permitiendo generar los mismos ingresos, pero abaratando ciertos costos, beneficiando- también- al teletrabajador; sin embargo, la figura jurídica como tal, ha sufrido una resistencia en el Perú, quizá porque falten algunas herramientas de promoción, aplicación e implementación para el teletrabajo. Lo que conlleva a que sea una ley casi invisible, pero que si es utilizado por un aproximado del 5,6% del empresariado.



En noviembre del 2016, el ministerio de trabajo y promoción del empleo firmo un pacto nacional con los gobiernos regionales, gremios empresariales, empresas y la sociedad civil, con la finalidad de implementar el teletrabajo en el sector público y privado, sin embargo, lo que observamos en realidad, es que solo fue un simple pacto, sin que llegue a caracterizarse, pues a pesar de ello, la figura jurídica del teletrabajo, si bien es cierto era refrendada a través de la ley N°30036; empero también es cierto que el teletrabajo no era la figura protagonista dentro de un mundo tecnológico en vanguardia.

Por el contrario a pesar de la creación e implementación de módulos de trabajo en la regiones de Tacna, La Libertad, Piura, Cusco y Callao, sin embargo, no se logró la proyección esperada para la utilidad de la ley N° 30036, por lo que se entiende que el teletrabajo se ha tratado de una figura fantasma, que no ha sido utilizada en su totalidad por el empresario para obtener beneficios y aminorar costos. Precisamos que las pocas empresas que han venido utilizando desde el año 2014 el teletrabajo son: IBM, Laboratorios Roche, REPSOL, entre otras.

Así, a pesar, de que el teletrabajo en el Perú cuenta con normatividad expresa (Ley 30036) que regula su aplicación, en los tiempos en los que vivimos de confinamientos social a consecuencia del COVID-19, no ha sido utilizado o no ha sido llamado para su aplicación por el empresariado, por el contrario, a través del decreto de urgencia N° 026-2020 (15.03.2020) que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la prolongación del coronavirus, ha prescrito en su artículo 17°, la aplicación del “trabajo remoto” (figura distinta al teletrabajo, pero si una modalidad o derivación dinámico del mismo), que es entendido-según la norma actual-como la “prestación de servicio subordinada con la presencia física del teletrabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita”, estableciéndose además, su aplicación en el sector público y privado” (Valera, 2020).

2.2.10.2. Aspectos resaltantes de la ley 30036 y su reglamento:

“Entre los aspectos más importantes de la ley 30036 señalamos los siguientes.

La regulación del teletrabajo se sustenta en los artículos 22 y 23 de la Constitución Política del Perú. Así, el artículo 22 establece que el trabajo es un deber y un derecho, base del



bienestar social y un medio de realización de la persona. El tribunal constitucional del Perú indica:

“El derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por la justicia.”

La ley 30036 tiene como objeto, conforme a su artículo 1, “regular el teletrabajo como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y la telecomunicaciones (TIC), en las instituciones públicas y privadas, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo”.

En cuanto al desarrollo del teletrabajo, aspecto relevante entre otros, para la aprobación de la Ley 30036, el estudio efectuado por Thecnology Landscape 20202. Solicitado por la corporación multinacional Citrix, establece que para el 2020 uno de cada dos trabajadores realizaran sus labores desde su casa o en algún otro lugar, pero no en una oficina a la que acuda todos los días con una jornada de trabajo.

La ley 30036, asimismo establece en su artículo 3 las reglas en cuanto al uso y cuidado de los equipos que se entrega al teletrabajador. Si es el teletrabajador quien aporta los equipos, se dispone que corresponde al empleador compensar los gastos. Si no tuviera equipos, pero le son proporcionados por terceras personas o hace uso de cabinas de internet, también el empleador debe asumir los gastos. De conformidad con el artículo 11 del Reglamento de la ley: “Los bienes y servicios brindados por el empleador o entidad pública como condiciones de trabajo no tienen carácter remunerativo para ningún efecto legal”.

El carácter voluntario y reversible del teletrabajo se encuentra establecido en el artículo 4 de la ley, aunque la propia norma señala que el empleador puede no aceptar dicha solicitud. “El empleador puede denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz”.

En cuanto a los derechos y obligaciones laborales, el teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada



y pueden utilizarse en todas las modalidades establecidas por dicho régimen. Es obligatorio que el contrato de trabajo sea por escrito, como lo determina el artículo 5 de la ley.

Cabe resaltar que la ley, en su segunda disposición complementaria final, estableció un plazo de noventa días hábiles de entrada en vigencia para que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo formule las políticas públicas referidas al teletrabajo. Lo anterior tiene la finalidad de garantizar su desarrollo y preferente utilización a favor de las poblaciones vulnerables. Para dicho cometido es necesaria la coordinación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SEERVIR) como la Oficina Nacional de Gobierno Electrónico e Informática (ONGEI), con el Concejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) y con la comisión Multisectorial para el Seguimiento y Evaluación del Plan de Desarrollo de la Sociedad de la Información en el Perú (Codesi)” (Cecilia, 2017, p.213-215).

2.2.10.3. Alcances generales de la ley del teletrabajo y reglamento:

“La ley del teletrabajo- Ley N° 30036 se promulgo en nuestro país el 05 de junio del 2013, norma que establece los lineamientos generales de esta forma especial de prestación de servicios, siendo reglamentado el 03 de noviembre 2015 mediante decreto supremo N° 017-2015-TR, regulación que era esperada y necesaria para la implementación de esta modalidad de trabajo de organizaciones”. (Culqui y Gonzales, 2016, p.102).

2.2.10.4. Derechos y obligaciones del teletrabajador:

“(…) El teletrabajador tiene los mismos derechos y beneficios que los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad convencional, salvo evidentemente aquellos vinculados a la asistencia del centro de trabajo. El reglamento señala en su artículo 6 que se garantizan los siguientes derechos:

- a) Capacitación sobre los TIC: Esta capacitación incluye sus restricciones, la legislación sobre la protección de datos personales, sobre propiedad intelectual y la seguridad de la información. Debe realizarse antes de iniciar la prestación de servicios bajo esta modalidad y cuando el empleador introduzca modificaciones sustanciales a los TIC con los que se preste servicios. Esta capacitación nos resulta obligatoria y es primordial que sea visto como un requisito para el inicio de la prestación de servicios bajo esta modalidad.



- b) Derecho a la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del teletrabajador: El preservar y asegurar este derecho a los teletrabajadores es fundamental, al ser que por el avance de las TIC, el acceso a información privada es posible, y su utilización inadecuada y no autorizada por parte del empleador puede vulnerar el derecho constitucional a la intimidad del trabajador.
- c) Protección de la maternidad y el periodo de lactancia: Si bien estos derechos son implícitos por tener reconocimiento constitucional en el artículo 23 de nuestra constitución, donde el estado establece como prioritario la protección a las madres trabajadoras, creemos que su mención expresa, se deba a que en estos supuestos se deba otorgar indubitablemente las licencias correspondientes a los trabajadoras como en la modalidad tradicional.
- d) Derecho a la seguridad y salud en el trabajo (SST): Los empleadores tendrán que desarrollar políticas especiales para asegurar el derecho a la SST de los teletrabajadores, dependiendo del tipo de actividad que desarrollen. A modo de ejemplo, en los casos de prestación de servicios frente a un monitor, establecer los intervalos de descanso obligatorios, ejercicios de relajación, entrenamiento en la postura correcta, etc. Consideramos que en el caso del teletrabajo, probablemente el desarrollo del SST, se enfoque en las actividades que realizan los teletrabajadores y las herramientas bajo las cuales las desarrollan, más que los supuestos de las instalaciones donde lo brindan, como si se da en el caso de la prestación tradicional de servicios.
- e) Derecho a la libertad sindical y derechos colectivos: Es fundamental para el ejercicio de los derechos colectivos de este grupo de trabajadores, se garantice el ejercicio efectivo de los mismos.

Ahora bien, las obligaciones del teletrabajador, enumeradas por el artículo 6 son las siguientes:

- a) Cumplir con la normativa sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad de datos: El derecho a capacitación sobre la seguridad de la información, protección de datos y su confidencialidad, también implica el deber de cumplir con los lineamientos sobre los cuales el teletrabajador ha sido capacitado.



- b) Cumplir con las medidas de seguridad y salud en el trabajo (SST): El derecho al aseguramiento de una adecuada gestión del SST, también implica el cumplir con las medidas importantes sobre la materia.
- c) Disponibilidad en la jornada de trabajo: En los casos en que se establezca una jornada específica de trabajo, el trabajador tendrá la obligación de encontrarse disponible durante la misma.
- d) Confidencialidad: El deber de confidencialidad sobre la información proporcionada por el empleador.
- e) Uso exclusivo de las herramientas de trabajo: Este uso exclusivo se da en el caso que sean suministrados por el empleador, salvo pacto en contrario. Las herramientas deberán restituirse en buen estado, con excepción del deterioro natural” (Culqui y Gonzales, 2016, p.105-106).

2.2.10.5. El teletrabajo en el sector público:

“Vemos desde el objetivo de la norma, que el legislador se ha preocupado por incentivar su aplicación en el sector público, otorgando las facultades para aplicar esta modalidad cuando así se requiera. Aún más cuando el reglamento encarga a la Autoridad del Servicio Civil la definición de la cuota mínima de los puestos en las entidades del sector público a los que se aplicara el teletrabajo.

Creemos que es una práctica idónea el fomento de su implementación en el sector público, posiblemente guiados por las ventajas de este régimen y ahorro de costos que presenta, siempre se asegure que se rija bajo las mismas reglas generales aplicadas al sector privado. Como ejemplo de aplicación de teletrabajo en el sector público en Latinoamérica tenemos a Argentina y Colombia, los cuales cuentan con protocolos para su aplicación en dicho sector” (Culqui y Gonzales, 2016, p.107).

2.2.10.6. Principios orientadores en la legislación peruana:

“El reglamento se encarga de establecer los principios orientadores de esta modalidad de trabajo” (Culqui y Gonzales, 2016, p.104).

2.2.10.6.1. Voluntariedad:



“Respecto el principio de voluntariedad, hace referencia a que se requiere el consentimiento del trabajador para modificar la modalidad laboral a teletrabajo” (Hills y Chiquillanqui, 2016, p.115).

“Este principio señala que el empleador, por razones debidamente sustentadas, puede efectuar la variación de la prestación de servicios tradicional a esta nueva modalidad, contando para ello con el consentimiento previo del trabajador.

Asimismo, se establece que en todos los casos el cambio de modalidad deberá celebrarse por escrito, así como señalar los objetivos que persigue con la variación de modalidad. Sin embargo, observamos que el principio de voluntariedad no ha desarrollado, el supuesto en el cual se incumpla con la formalidad de realizar el acuerdo por escrito o no se justifique el cambio de modalidad en el acuerdo escrito, por lo cual estos supuestos serán revisados por la autoridad competente en caso haya cuestionamiento sobre la voluntariedad de la prestación de los servicios bajo esta modalidad.

En ese sentido, el artículo 5 del reglamento señala sobre el cuestionamiento sobre el cuestionamiento a la variación de modalidad y su reversión, que el trabajador que cuestione la variación de la prestación de servicios o su reversión puede impugnar la decisión del empleador conforme a las normas aplicables al régimen al que pertenezcan” (Culqui y Gonzales, 2016, p.104).

2.2.10.6.2. Reversibilidad:

“(…) El principio de reversibilidad permite que un trabajador bajo modalidad de teletrabajo pueda regresar a la modalidad ordinaria si se acredita que no se cumplieron con los objetivos pensados bajo la modalidad del teletrabajo” (Hills y Chiquillanqui, 2016, p.115).

“El principio de reversibilidad señala que el empleador puede reponer al teletrabajador a la modalidad de prestación de servicios anterior al teletrabajo, si se acredita que no se alcanzan bajo la modalidad del teletrabajo.

Observamos que si bien se garantiza al empleador el derecho la reversibilidad a la forma tradicional de prestación de servicios, en caso se acredite que no se alcanzan los objetivos bajo esta modalidad, no se garantiza el mismo derecho para el trabajador. Conforme al artículo 4 de la Ley del teletrabajo, la reversibilidad para el trabajador puede ser denegada



por el empleador sin justificación. Consideramos que ello no se ajusta, necesariamente, a la realidad del teletrabajo y no otorga una adecuada protección, toda vez que como hemos revisado, no todos los trabajadores se adecuan a esta modalidad de trabajo, por lo que si se diera el caso de un trabajador que no le resulte idóneo continuar con este tipo de prestación de servicios, su única alternativa ante la denegatoria de la reversibilidad, será la denuncia, afectando su derecho a la estabilidad en el empleo.

Es por ello que la organización internacional del trabajo recomienda establecer un plazo para que el trabajador pueda ejercer el derecho a retomar a la clásica modalidad presencial, el cual deberá ser un plazo adecuado, que garantice su ejercicio ante situaciones de no adecuación por parte del trabajador a esta forma de modalidad de trabajo. Por su parte, el Acuerdo Marco Europeo señala una forma diferente para la reversibilidad, establece que en los casos en donde el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo, la reversibilidad puede implicar una vuelta a la forma tradicional de prestación de servicios, a demanda del trabajador o empresario, viendo que la legislación europea es más precisa en regular la reversibilidad asegurando el mismo derecho para empleador y trabajador, en los que el teletrabajo no haya formado parte de la descripción del puesto desde el inicio de las labores” (Culqui y Gonzales,2016,p.104).

2.2.10.6.3. Igualdad de trato:

“El principio de igualdad de trato, señala que el empleador debe realizar esfuerzos para mantener la igualdad de trato en cuanto a las condiciones de trabajo de los teletrabajadores y quienes laboran presencialmente” (Eddy Hills Ramírez y Oscar Raúl Chiquillanqui, 2016, p.115).

“Este principio opera a través de la promoción de la igualdad de trato sobre las condiciones de trabajo de los teletrabajadores, en relación de los que laboran de modo presencial. Sin embargo, creemos que atendiendo a su naturaleza se pueden establecer acuerdos específicos complementarios que lo regulen, tal como lo establece su homólogo, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo” (Culqui y Gonzales, 2016.p.104).

2.2.10.6.4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:



“(..) El principio de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, busca promover mediante la utilización del teletrabajo un balance idóneo entre las actividades realizadas (...)” (Hills y Chiquillanqui, 2016, p.115).

“La posibilidad de una mejor conciliación de la vida personal y laboral, es vista como uno de los principales beneficios de esta modalidad de empleo. Sin embargo, al compartir el espacio laboral y el de hogar el mismo ámbito, el trabajo puede invadir la vida en familia o el descanso adecuado, es por ello importante establecer que deberá existir una adecuada correspondencia entre la carga de trabajo, la jornada de labores o servicios asignados y la vida familiar, para así preservar uno de los beneficios que brinda esta modalidad de trabajo” (Culqui y Gonzales, 2016, p.104-105).

2.2.10.7. Condiciones laborales del teletrabajo:

“Las condiciones de trabajo en la modalidad del teletrabajo deben ser las mismas que aquellos trabajadores que prestan servicios del modo tradicional, lo que se encuentra garantizado por el artículo 5 de la Ley y en el artículo 4 de su reglamento” (Culqui y Gonzales, 2016,p.105).

2.2.10.8. Jornada de trabajo en la modalidad de teletrabajo:

“El establecimiento de una jornada de trabajo es una característica típica de la modalidad tradicional de prestación de servicios, siendo más bien la característica típica del teletrabajo la autonomía en la organización del trabajo.

Sin embargo, hay ciertos casos donde las actividades van a ser supervisadas de modo permanente por el empleador lo que permitirá medir el tiempo de trabajo y establecer una jornada laboral.

En ese sentido, el artículo 3 del reglamento del teletrabajo señala que existe la posibilidad de establecer una jornada de trabajo que se sujeta a los límites previstos en las normas sobre la materia, es decir se sujeta al máximo constitucional de 8 horas diarias o 48 horas semanales, y por ello también se deberá sujetar al reconocimiento de horas extras en los casos que corresponda.



Así mismo, se otorga la posibilidad de establecer jornadas a tiempo parcial o en sistema de media jornada, así como establecer aquellas labores que no se sujetaran a una fiscalización inmediata de la jornada.

Si nos encontramos ante un supuesto de un teletrabajador calificado por el empleador sin fiscalización inmediata, no se encontrara sujeto a una jornada laboral y por tanto no generara el derecho al pago del trabajo en sobretiempo, sin embargo en los casos en donde se realice un monitoreo del tiempo trabajo y por tanto se sujeta a fiscalización y a una determinada jornada de trabajo, el reconocimiento de las horas extras en los casos que corresponda será consustancial” (Culqui y Gonzales,2016,p.106).

2.2.10.9. El uso de los equipos para la prestación laboral en el teletrabajo:

“Al desarrollarse la prestación de servicios a través de las TIC, la regulación de los mismos adquiere relevancia en esta modalidad del trabajo.

En ese sentido, será el empleador el encargado de brindar las herramientas necesarias al teletrabajador para asegurar una eficiente prestación de servicios, así como una capacitación adecuada para el uso de los mismos.

Igualmente, si hubiera algún supuesto de avería o falla en los medios tecnológicos utilizados no imputable al trabajador, y el trabajador no puede laborar debido a ello, el empleador debería reconocer la remuneración correspondiente al trabajador, siendo el mismo caso de caso de pérdida, sustracción o deterioro no imputable al trabajador, dando inclusive la posibilidad que durante dure la imposibilidad de la prestación, la misma se suministre de la manera tradicional.

Por otro lado, la norma también señala la posibilidad de reconocimiento del pago de las condiciones de trabajo que deba asumir el teletrabajador, reconociendo el carácter no remunerativo del mismo, por tratarse de una condición de trabajo.

Consideramos que estas consideraciones específicas sobre los equipos por parte de la norma son indispensables, asimismo adicional a los lineamientos del reglamento es una buena práctica que todo lo relativo al uso de los equipos se informe mediante un acuerdo por escrito al inicio de la relación laboral, de modo que el trabajador se encuentre informado sobre cómo se regula el uso de sus herramientas de trabajo. Asimismo, si bien no lo establece nuestra



normativa, el mantenimiento técnico de los equipos lo consideramos indispensable para la adecuada prestación de servicios y el aseguramiento de su continuidad” (Culqui y Gonzales, 2016.p.106).

2.2.10.10. Importancia del teletrabajo como herramienta de inclusión:

“(…) El teletrabajo se presenta como un sistema ideal que permite una mejor conciliación entre la vida personal y el desarrollo profesional, que facilita una mayor flexibilidad en la prestación laboral y en la gestión del tiempo de los trabajadores, ahorra tiempo y recursos tanto económicos como ambientales en desplazamientos, así como supone una reducción de costes para las empresas en espacios de oficinas, electricidad, mobiliario, etc.

Esta modalidad de trabajo, al llevarse a cabo mediante medios telemáticos y, a diferencia del trabajo a domicilio, puede realizarse en cualquier lugar, sea dentro o fuera del hogar, beneficia, no solo a personas con discapacidad o mujeres a cargo del hogar; sino también a enfermos o personas que estén siguiendo tratamientos largos, personas privadas de su libertad, a trabajadores que por la lejanía de sus viviendas pueden agruparse y asistir a telecentros o telecottages (cuya implementación beneficia a zonas rurales) o que por razones de clima sea más beneficioso no desplazarse hasta el trabajo, personas que se encuentran en ciudades o países distintos del centro de trabajo, etc. En efecto, el teletrabajo alcanza una diversidad de potenciales trabajadores que por diversos motivos, ya sea porque es más beneficioso trabajar fuera de la empresa o que por circunstancias geográficas, físicas o personales les sea posible asistir al centro de labores.

En ese sentido, nos centramos en abordar dos situaciones en las que el teletrabajo tendría un impacto positivo: por un lado, como forma de conciliar el desarrollo profesional con la vida familiar y como forma de inclusión para trabajadores discapacitados” (Culqui y Gonzales, 2016, p.99-100).

2.2.10.10.1. Como forma de conciliar el desarrollo profesional con la vida personal:

“Se entendería que la necesidad de los trabajadores de conciliar la vida familiar con el plano profesional sería indistinta tanto para hombres como para mujeres, sin embargo, como sabemos, el ingreso masivo de las mujeres al mercado de trabajo no ha ido emparejado de las políticas públicas necesarias para facilitar el cumplimiento de las obligaciones familiares y



tareas domésticas. En tal sentido existe una descompensación de la carga familiar que dificulta a las parejas, especialmente a las mujeres, tener un equilibrio adecuado entre la vida familiar y las obligaciones laborales, más aun si se trata de familia monoparentales.

Así pues, la incursión de la mujer en el mundo laboral, evidentemente, ha causado diversas repercusiones en la empresa y en la manera de organizar el trabajo que correspondan a las necesidades de estas trabajadoras, por lo que ha sido necesario que se replantee tanto la normatividad laboral como la forma de organización de la vida familiar.

En este punto, es particularmente importante, ya que la legislación laboral fue concebida, en un inicio y por muchos años, en función de trabajadores hombres que eran vistos como único soporte familiar.

Al respecto, es necesario recordar que, si bien es cierto, la incorporación masiva al trabajo de las mujeres lleva más de 30 años, no es menos cierto que “las mujeres siguen percibiendo menores ingresos, padecen tasas de desempleo superiores y su actividad se reduce en gran medida a la ocupación de puestos de trabajo inestables, de escasa calificación y a tiempo parcial en el sector no estructurado”.

En atención a ello uno de los mayores retos para el derecho del trabajo y de las políticas públicas es que dicha desigualdad se reduzca significativamente, por lo que, una de las alternativas para equiparar las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres es la implementación de formas de trabajo atípicas como el teletrabajo que se sirven del desarrollo de las TICS y que permitan y/o faciliten a las mujeres ingresar al mundo laboral.

En esa misma línea de ideas, el teletrabajo es una herramienta para incluir no solo a las mujeres, pero especialmente a ellas, en el mercado laboral, puesto que permite que estas puedan trabajar desde casa, gestionen sus horarios de forma flexible, ahorren tiempo en desplazamiento, etc. Y de esta manera puedan compatibilizar de mejor manera su desarrollo profesional con sus obligaciones familiares.

Es importante que estas formas de trabajo, que no responden a modelos tradicionales, cumplan con una función renovadora e integradora, armonicen los intereses de los trabajadores y sean una herramienta de gestión de personal de las empresas que escapen del esquema tradicional como, por ejemplo, en relación a los permisos post natalidad o derecho



al periodo de lactancia y que, a su vez, estos periodos de tiempo, en principio establecidos por ley, se puedan ver extendidos a través de la utilidad del teletrabajo.

Estas formas de flexibilidad en la forma de organizar la prestación de trabajo podrían reducir el impacto negativo de la armonización entre el trabajo y la vida personal para las mujeres; ya que al existir otras alternativas, las mujeres podrían dejar de postergar la maternidad y la vida familiar por su desarrollo profesional, respecto de las empresas, estas romperían con la preferencia de contratar a un hombre por sobre una mujer, ya que, se dejaría de percibir a la maternidad como un pasivo.

Ahora bien, uno de los factores que debe implementarse de manera adecuada es la gestión del tiempo, ya que, como señalan varios autores la mala utilización del tiempo de trabajo puede llevar a la “esclavización” de la persona, en tanto, se puede desdibujar el límite entre el trabajo y la vida privada, siendo que las personas bajo esta modalidad pueden llegar a trabajar entre 10% a 20% adicional a la jornada laboral comparada con trabajadores que realizan sus labores en el centro de trabajo.

Así mismo, de no crear las políticas adecuadas podría causar el aislamiento del trabajador respecto de los otros trabajadores.

En suma, el teletrabajo se presenta como una alternativa de trabajo con enorme potencial para lograr, no solo mejorar la conciliación del desarrollo profesional con la vida laboral; si no también, como una vía de inclusión para las madres trabajadoras en el mercado laboral” (Culqui y Gonzales, 2016, p.100-101).

2.2.10.10.2. Como forma de inclusión en el trabajo de las personas con discapacidad:

“Según nuestro ordenamiento, se considera a un trabajador con discapacidad cuando se trata de “la persona que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás”.

Al respecto de las barreras actitudinales y del entorno y el disfrute de los derechos, las personas con habilidades diferentes merecen una atención especial por parte del derecho de



trabajo y las políticas públicas, ya que es un grupo de personas tradicionalmente excluidas del mercado laboral y se dificulta el ejercicio de su derecho constitucional al trabajo.

En relación a ello, en el Perú, según la Primera Encuesta Nacional de Discapacidad- 2012 realizada por el INEI, “el 5,2% de la población nacional (1 millón 725 mil 402 personas) padecen de algún tipo de discapacidad o limitación física y/o mental”, de las cuales 651 312 personas se encuentran en edad de trabajar; sin embargo de ese grupo de personas, solo el 21,7% está ocupada o buscando trabajo.

Como es evidente, según la data antes citada, solo un porcentaje menor de personas con discapacidad gozan, efectivamente del derecho al trabajo, por lo que, es necesario para ello un trato diferenciado que pueda viabilizar el acceso de los mismos al trabajo formal.

En ese sentido, el teletrabajo se presenta como una alternativa idónea que pueda llevar a la integración de estas personas, ya que, a través de este se elimina una de las grandes barreras a las que se enfrentan las personas con discapacidad: las barreras físicas y de idoneidad de los espacios.

Al respecto, tenemos que parte de la renuencia del empresariado a contratar personas con discapacidad deviene de los costos de implementación de espacios idóneos para recibir a trabajadores con discapacidad. De otro modo, también, nos encontramos frente a la falta o inadecuada infraestructura para que el trabajador con discapacidad se traslade desde su casa hasta el centro de labores, lo cual hace que se imposibilite que este pueda, en algunos casos, si quiera plantearse la posibilidad de trabajar.

En referencia a ello, la posibilidad de que el trabajador discapacitado pueda desempeñar las labores desde su domicilio traería como ventaja mayor comodidad para el teletrabajador, cuyo primer impacto se vería reflejado en la disminución del ausentismo, así como, en la reducción del riesgo dentro del centro de trabajo, por lo cual, es de suma importancia, en términos de seguridad y salud ocupacional, que los ambientes destinados al teletrabajo faciliten las condiciones de desplazamiento y la adaptabilidad al espacio.

De acuerdo a las consideraciones antes mencionadas, tenemos que el teletrabajo es una modalidad atípica en la prestación de servicios que destructora la organización tradicional del trabajo, cuya flexibilidad y su buena implementación puede traer distintos beneficios con



la inclusión de trabajadores con difícil acceso al mercado de trabajo y a coadyuvar a la conciliación de los distintos aspectos de la vida del trabajador”. (Culqui y Gonzales, 2016, p.101).

2.2.10.10.3. El teletrabajo como forma de inclusión a poblaciones vulnerables:

“(.) El teletrabajo es una forma para incluir a personas que de otro modo no pueden incorporarse en el mercado de trabajo, toda vez que permite que un sector de la población tradicionalmente excluido, por su imposibilidad o dificultad de acudir a un centro de trabajo se mantengan excluidos de la fuerza laboral.

En efecto, el teletrabajo debe ser visto como una medida positiva para incluirlos en el mercado de trabajo y de esa manera fomentar el empleo productivo para este sector tradicionalmente excluido.

Ahora bien, debemos definir qué se entiende por poblaciones vulnerables. De acuerdo con el artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1098, se define a las poblaciones vulnerables de la siguiente manera:

“Poblaciones vulnerables consideradas como grupos de personas que sufren de discriminación o situación de desprotección; niños, niñas, adolescentes, adultos, personas con discapacidad, desplazados y migrantes internos, con el objetivo de garantizar sus derechos, con visión intersectorial”.

Teniendo en cuenta esta definición, podemos identificar, entre otros grupos, a las siguientes poblaciones vulnerables: i) personas con discapacidad, ii) mujeres jefas de hogar, iii) personas con dificultad de acceso al mercado laboral por la distancia remota en la cual viven.

La flexibilidad del teletrabajo permite incluir a personas pertenecientes al grupo de poblaciones vulnerables, y otorgarles la posibilidad de una ocupación productiva y así fomentar su empleabilidad, lo cual es una medida necesaria y prioritaria para el Estado, conforme al artículo 23 de nuestra constitución.

Más aun tal como señala la regulación interna del teletrabajo, el empleador evaluara la aplicación de la modalidad del teletrabajo para garantizar el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad, así como garantizar la continuidad de trabajadores



gestantes, lactantes y aquellos que son responsables de cuidado de niños, adultos mayores, personas con discapacidad y familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidentes de trabajo.

Sin duda, es una virtud el teletrabajo, que su configuración permita la inclusión del grupo señalado, por lo cual creemos que se debe fomentar su aplicación, no necesariamente a través del establecimiento de cuotas, como se ha regulado en el caso del personal con discapacidad, sino también a través de la capacitación y sensibilización al sector empresarial sobre aquella fuerza laboral que puede ser empleada pero por falta de una modalidad adecuada, conocimiento, voluntad por parte del empresario o cualquier otra dificultad se haya presentado, se han visto impedidos de intentarse en el mercado de trabajo” (Culqui y Gonzales,2016,p106-107).

2.2.10.11. Aspectos formales del teletrabajo:

“(…) De las formalidades que se deben cumplir para acceder al teletrabajo de forma legal encontramos las siguientes consideraciones.

Los contratos, prorrogas, designaciones y cualquier documento donde se establezca que la prestación de servicios se realiza mediante el teletrabajo deberá ser celebrado por escrito en dos copias para el archivo de cada una de las partes” (Hills y Chiquillanqui, 2016, p.115).

2.2.10.12. Políticas públicas y el teletrabajo:

“El derecho al trabajo es un derecho humano que todo Estado debe promover y garantizar. Así, el artículo 22 de la constitución política del Perú establece lo siguiente: “Artículo 22.- El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. Sobre el trabajo, el artículo 23 de la constitución política del Perú señala:

“El trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

El estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de adecuación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.



Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”.

Consiente de su deber al trabajo y de la necesidad de promover las condiciones económicas y sociales que permiten la generación de puestos de trabajo, el Estado peruano emitió la Ley del Teletrabajo. Con ello, sustentó la necesidad de su regulación e las ventajas del teletrabajo para los trabajadores y para el medio ambiente, así como para la productividad de las empresas. A ello se suma su flexibilidad y las experiencias comparadas de otros países.

Otro aspecto que se tomó en cuenta para la dación de la acotada norma es el uso cada vez mayor del teletrabajo en las relaciones laborales. Esto constituye una experiencia una experiencia beneficiosa para brindar trabajo (...).

Así también, el Estado peruano, al regular el teletrabajo por sus beneficios, también ha prescrito expresamente que se debe garantizar su desarrollo promoviendo políticas públicas. En atención a ello y conforme con lo establecido en la segunda disposición complementaria final de la ley de teletrabajo, mediante Resolución Suprema 422-2013-PCM, se constituyó una Comisión Multisectorial adscrita al Sector Trabajo y Promoción del Empleo para elaborar el informe técnico que contenga propuestas de políticas públicas referidas al teletrabajo.

Cabe resaltar que, luego de culminado el trabajo de la comisión, mediante la Resolución Ministerial 121-2015-TR, se republicó el referido informe para recabar informes del público.

Entre las medidas políticas públicas que propone el referido informe, encontramos las vinculadas a la promoción del teletrabajo en el sector público y privado; su empleo para las poblaciones consideradas vulnerables por presentar mayores dificultades y restricciones para acceder y sostenerse en el mercado de trabajo; y el fortalecimiento de la institucionalidad y el liderazgo vinculado con el teletrabajo.

Así mismo el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, preocupado por la inclusión de las mujeres en este mercado, encuentra en el teletrabajo un tema de interés nacional, un aliado para reducir las brechas entre hombres y mujeres y lograr la igualdad laboral de la mujer.



Entre las actividades desarrolladas y a desarrollar por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para cumplir con su compromiso de lograr un mercado laboral justo, equitativo, solidario e inclusivo, tenemos las siguientes.

En noviembre del año 2016, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo firmo un pacto nacional con los gobiernos regionales, gremios empresariales, empresas y la sociedad civil. Los compromisos que se asumieron fueron los siguientes:

- Sector público: desarrollar actividades de promoción y difusión de políticas, programas y estrategias relacionadas con el fomento del teletrabajo.
- Gobiernos regionales: la implementación progresiva de servicios de información y orientación sobre teletrabajo en los Centro de empleo del MTPE, y la suscripción de pactos regionales.
- Gremios empresariales: impulsaran una red de empresas para implementar el teletrabajo; las universidades, centros de investigación, organismos internacionales y sociedad civil desarrollaran estudios sobre los beneficios y el impacto de esta modalidad en el Perú.

Son más de 648 los teletrabajadores que en la actualidad, de los cuales 145 laboran en 145 empresas de diferentes rubros del país. Las labores más requeridas son asesor de negocios, productos farmacéuticos, empleados de servicios financieros, técnicos en servicios informáticos, telefonistas y contadores.

Se ha inaugurado dos servicios descentralizados de información y orientación sobre Teletrabajo en la región Lambayeque y en la región Arequipa.

Se prevé implementar dichos servicios también en Tacna, La Libertas, Piura y Callao.

Entre empresas peruanas que emplean el teletrabajo tenemos: MDS Solution, KPMB, BCP, Neptunia, Edelnor, Interbank, Choric Ari Courier del Perú, IBM, Cisco Systems, Repsol, Sociedad Agrícola Viru” (Valencia, 2017, p.218-220).

2.2.11. Derecho a la intimidad en el trabajo:

“(…) El presente derecho constitucional se encuentra consagrado en el artículo 12° de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el artículo 17° del pacto internacional de los



derechos Civiles y Políticos, el artículo 11° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, los cuales reconocen el derecho a la intimidad personal, y que nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación, asimismo el numeral 7 del artículo 2° de nuestra constitución, el cual reconoce el derecho a la intimidad personal como derecho fundamental de la persona.

Consecuentemente, el empleador está en la obligación de respetar el derecho a intimidad del trabajador” (Fernández y Córdova, 2012).

2.2.12. Derecho a la seguridad y salud en el trabajo:

“Los trabajadores tiene derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajado dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua. Dichas condiciones deben propender a:

- a) Que el trabajador se desarrolle en un ambiente seguro y saludable.
- b) Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores” (Ley N° 27983).

2.2.13. Derecho a una jornada laboral máxima:

“Sobre la jornada de trabajo, nuestro ordenamiento jurídico coincide con lo establecido en el convenio 1 de la Organización Internacional del empleo, el cual establece en el artículo 2 que:

“En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que solo estén empleadas los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y cuarenta y ocho horas por semana”

Esta norma ratificada en nuestro país el año 1945, señalo el límite de la jornada. Así nuestra legislación adscribió a esta regulación y ha propuesto el mismo parámetro, en al artículo 1 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 854 (en adelante “TUO del DL 854”).

Por otro lado, el horario de trabajo quedo estableció mediante el artículo 6 del TUO del DL que ha dispuesto lo siguiente: “Es facultad del empleador establecer el horario de trabajo,



entendiéndose por tal hora de ingreso y salida (...) igualmente está facultado a modificar el horario de trabajo sin alterar el número de horas trabajadas”.

(...)

El teletrabajo en sobretiempo es la prestación de labores que excede la jornada ordinaria vigente en el centro de trabajo, aun cuando se trate de una jornada reducida.

(...)

Respecto al pago de las horas en sobretiempo se pagaran de acuerdo a las dos primeras horas tienen un recargo del 25% por hora adicional; y 35% para las horas restantes. Para esto se entiende por remuneración ordinaria aquella que, conforme a lo previsto por el artículo 39 del Texto Único Ordenado del decreto legislativo 728.

El monto será calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor por hora correspondiente. Este valor es igual a la remuneración de un día dividida entre el número de horas de la jornada del respectivo trabajado” (Chaname, 2020).

2.3. Hipótesis:

La regulación del teletrabajo en la legislación peruana actual se encuentra limitada a cuestiones básicas y generales sobre este, vulnerando de esta manera los derechos laborales de los teletrabajadores, como el derecho a la intimidad, a la salud y seguridad en el trabajo o a una jornada laboral máxima. Siendo necesario un cambio en esta regulación, en post de salvaguardar los derechos labores de los teletrabajadores.



2.4. Categorías temáticas:

| Categorías temáticas | Sub categorías |
|-----------------------------------|---|
| Categoría 1 Teletrabajo | 1. Legislación comparada |
| Categoría 2 Derechos laborales | 2. Legislación peruana 1. Derecho a la intimidad 2. Derecho a la seguridad y salud en el trabajo 3. Derecho a una jornada laboral máxima |

2.5. Definiciones: Conceptuales y/o operacionales (glosario):

2.5.1. Teletrabajo:

“Es un tipo singular de trabajo a distancia en el que la dirección y el control directo sobre el trabajador son sustituidos por la comunicación con este a través de medios informáticos o audiovisuales. El trabajador desarrolla así su prestación fuera de la empresa, en su domicilio u otro lugar normalmente elegido por él, sin estar necesariamente sujeto a horario o jornada, sirviéndose de tales medios para enviar y recibir encargos” (Hills y Chiquillanqui citando a Sanguinetti,2016,p.112).

2.5.2. Teletrabajador:

“Trabajador o servidor civil que presta servicios bajo la modalidad de teletrabajo” (Reglamento de la ley N° 30036-Ley que regula el teletrabajo, 2015).

2.5.3. Software:



“Software es un término informático que hace referencia a un programa o conjunto de programas de cómputo, así como datos, procedimientos y pautas que permiten realizar distintas tareas en un sistemas informático.

Comúnmente se utiliza este término para referirse de una forma muy genérica a los programas de un dispositivo informático, sin embargo, el software abarca todo aquello que es intangible en un sistema computacional.

Software es un término procedente del idioma inglés, que es aceptado ‘por la RAE y que no posee una traducción que se ajuste al español’ (Significados.com, 2019).

2.5.4. Tecnologías de la información y comunicación (TIC):

“Las TIC se definen colectivamente como innovaciones en microelectrónica, computación (hardware y software), telecomunicaciones y optoelectrónica-microprocesadores, semiconductores, fibra óptica- que permite el procesamiento y acumulación de enormes cantidades de información, además de una rápida distribución de la información a atreves de redes de comunicación. La vinculación de estos dispositivos electrónicos, permitiendo que se comuniquen entre sí, crea sistemas de información en red basados en un protocolo en común. Esto va cambiando radicalmente el acceso a la información y la estructura de la comunicación, extendiendo el alcance de la red a casi todo el mundo.

(...) Herramientas que las personas usan para compartir, distribuir y unir información, y comunicarse ente si, o en grupos, por medio de las computadoras o las redes de computadores interconectadas. Se trata de medios que utilizan tanto las telecomunicaciones como las tecnologías de la computación para transmitir información (...). Es esencial tener en cuenta los nuevos usos que se da a las viejas tecnologías. Por ejemplo, el mejoramiento o remplazo de la trasmisión televisiva puede incorporar la interactividad” a lo que de otra manera seria un medio de una sola vía de comunicación. Como resultado, este medio tradicional puede tener características de una nueva TIC” (Liñayo citando a Fernández).

2.5.4.1. Internet:

“La red de computadoras más extensiva del planeta, que conecta y comunica a más de 50 millones de personas. Su estructura técnica se basa en millones de computadoras que ofrecen todo tipo de información. Estas computadoras, encendidas las 24 horas, se llaman servidores



y están interconectadas entre sí en todo el mundo a través de diferentes mecanismos de líneas dedicadas, sin importar que tipo de computadoras son, para intercomunicarse utilizan el protocolo TCP/IP. Las computadoras que utilizan las computadoras para conectarse y consultar los datos de los servidores se llaman clientes, y acceden en general a través de un tipo de conexión llamado dial-in, utilizando un modem y una línea telefónica” (Torres citando a Bassi, 2005, p.36).

2.5.4.2. Correo electrónico:

“El correo electrónico, también conocido como e-mail, es un servicio de red que permite mandar y recibir mensajes por múltiples destinatarios o receptores, situados en cualquier parte del mundo. Para usar este servicio se necesita cualquiera de los programas de correo electrónico que ofrece la red. En un mensaje de correo electrónico, además de un texto escrito, puede incluir archivos como documentos, imágenes, música, archivos de video, etc. La facilidad de uso, rapidez y el bajo costo de la transmisión de la información han hecho que la mayoría de las instituciones y particulares tengan el correo electrónico como principal medio de comunicación” (Pérez, 2020).

2.5.4.3. Banca online:

“La banca online, también conocida como banca electrónica es una modalidad de banca que completa y renueva su tradicional concepto al realizarse de manera electrónica mediante acceso a internet. Supone la posibilidad de realizar múltiples operaciones bancarias sin la necesidad de una sucursal física para ello.

La banca online permite realizar diversas acciones, como la contratación de productos bancarios, la consulta personal o individual de deudas sobre los servicios de las entidades, o el abandono y transferencia de fondos.

Casi todos los bancos tradicionales cuentan prácticamente ya con banca online. Han aprovechado el rápido crecimiento de este tipo de servicios en los últimos años y lo han visto como un modo más de ampliar sus negocios. De este modo, pretenden llegar a nuevos clientes, principalmente, en el segmento de población más joven.



Otras formas de denominar este concepto es banca virtual, banca electrónica o e-banking. La proliferación de los accesos a internet gracias a la exponencial expansión de las redes a todos los rincones del mundo ha impulsado el avance de este modelo bancario” (Sanchez, 2020).

2.5.4.4.Comercio electrónico:

“En pocas palabras, el comercio electrónico es solo el proceso de compra y venta de productos por medios electrónicos, como aplicaciones móviles e internet. El comercio electrónico se refiere tanto al comercio minorista en línea como a las compras en línea, así como a las transacciones electrónicas. El comercio electrónico ha aumentado enormemente en popularidad en las últimas décadas y, en cierto modo, está remplazando a las tradicionales tiendas de ladrillo y mortero.

El comercio electrónico le permite comprar y vender productos en una escala global, veinticuatro horas al día sin recurrir a los mismos gastos generales como lo haría con la ejecución de una tienda de ladrillos y mortero. Para la mejor combinación de marketing y la mejor tasa de conversión, una empresa de comercio electrónico también debe tener una presencia física; esto se conoce mejor como tienda de clic y mortero” (economyplatforms.com, 2020).

2.5.4.5.Videollamada:

“Una Videollamada es un modo de videoconferencia que involucra a dos usuarios que pueden verse y escucharse al mismo tiempo. Durante una Videollamada los usuarios pueden compartir archivos y otro contenido multimedia, por ejemplo compartir su escritorio, intercambiar mensajes de texto y usar herramientas de colaboración proporcionadas por su solución de videoconferencia.

Para hacer videollamadas se requiere un software de videoconferencia o modulo hardware separado. Actualmente las videollamadas se utilizan en casi cualquier lugar; en salas de reuniones, mensajería instantánea, cajeros automáticos, soluciones de telemedicina, sistemas de control de acceso, etc” (Trueconf.com, 2020).

2.5.4.6.Redes sociales:

“Las redes sociales son comunidades formadas por diferentes usuarios y organizaciones que se relacionan entre sí en plataformas de internet.



En redes sociales como Facebook, Twitter, Google + o LinkedIn, se puede formar grupos y compartir información y elementos multimedia como imágenes o videos. Esto, según los intereses de los usuarios.

Cada red social tiene sus objetivos y sus particulares, además de que el contenido de adaptarse a cada una de ellas.

Por ejemplo, Facebook es una red social muy útil para contactar amigos, conocer gente con los mismos intereses y crear páginas de empresas. Esto último, para mejorar el branding y posicionamiento.

Por otro lado Twitter es una plataforma de microblogging con mensajes de máximo 150 caracteres. Así, esta red sirve principalmente para transmitir información y opiniones.

Pero existe gran cantidad de redes sociales, que ponen en contacto a los usuarios a través de internet” (Peiro, 2020).

2.5.5. Aula virtual:

“Se conoce como aula virtual a un entorno digital que posibilita el desarrollo de un proceso de aprendizaje. Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) permiten que el estudiante acceda al material de estudio y, a su vez, interactúa con el profesor y con otros estudiantes.

Un aula virtual no tiene límites físicos: sus limitaciones se vinculan a la disponibilidad de acceso por la vía informática. El alumno, por otra parte, puede “ingresar” al aula en cualquier momento y desde cualquier lugar para tomar sus clases.

A diferencia de las aulas tradicionales, donde el profesor está presente físicamente y ejerce un mayor control sobre las acciones del alumno, en el aula virtual es el propio estudiante quien debe decidir cómo, cuándo y de qué forma estudiar.

Las aulas virtuales suelen presentar diferentes herramientas que la persona que estudia puede utilizar. Las videoconferencias, la descarga del material de estudio, la participación en foros y chats y los ejercicios interactivos son habituales en este tipo de entornos educativos” (Pérez y Merino, 2017).

2.5.6. Streaming:



“Streaming es un término que hace referencia al hecho de escuchar música o ver videos son necesidad de descargarlos completos antes de que los escuches o veas. Esto se logra mediante fragmentos enviados secuencialmente a través de la red (como lo es el internet). Se emplea en el medio de Internet para referirse a Streaming media, que es el término completo para la transmisión de video o audio. Cuando la trasmisión es en vivo, se le conoce como live Streaming. Por ejemplo, se hace live streaming cuando se transmite radio en vivo por Internet.

El incremento en el ancho de banda disponible a los que consumimos contenido en Internet hace que streaming sea más frecuentemente usado. Un ejemplo muy claro es el servicio de Netflix, que te brinda películas y series de televisión usando streaming en Internet. D esta forma, al no tener que almacenar grandes cantidades de información, una televisión inteligente puede reproducir contenido, lo mismo que top boxes, como Apple TV o Google TV y otros dispositivos similares” (Castro,2019).

2.5.7. Norma jurídica:

“(…) Regla que regula el comportamiento de los individuos en la sociedad y cuyo cumplimiento se encuentra sancionado por el propio ordenamiento. La norma jurídica tiene la siguiente estructura: una hipótesis, o supuesto de hecho, y una consecuencia jurídica, de manera que la concurrencia de ciertas circunstancias determina la aplicación de mandato establecido por la ley.

Es la unidad mínima que integra el ordenamiento jurídico; es decir, es la regla o precepto que forma parte del derecho objetivo. La norma ordena la conducta humana prescribiendo determinados comportamientos o señalando determinados efectos a los actos humanos. Las normas jurídicas, en cuanto son impuestas desde fuera del individuo sometido a ellas, son heterónomas. Toda vez que las normas son reglas jurídicas se refieren a la conducta de una persona en relación con otra u otras personas, se dice que se caracteriza por su bilateralidad. Y en tanto la aplicación de las normas está garantizada por la actuación del Estado, se dice que aquellas se caracterizan también por su coercitividad.

Desde un punto de vista lógico, la norma jurídica es un juicio.



La estructura lógica de la norma jurídica corresponde a la de los juicios dado el supuesto jurídico, es decir, un hecho antecedente, señala otro hecho, no como algo que ocurriría necesariamente, sino como algo que debe ser.

Y eso, como es evidente, por la especial copula con que se construyen (deben ser).

Por eso se dice que toda norma jurídica expresa un deber ser que, sintetizado es una formula mínima, se suele enunciar así: “si es a, debe ser b”, o bien “dado a, debe ser b”.

Quedamos, pues, que las normas jurídicas encaran la conducta humana como un deber ser, o si se quiere, en tanto que es libertad. Decimos esto último porque, como es sabido, el hombre-único se racional y libre- tiene la facultad de auto determinarse en su conducta, y las normas encaran la conducta en esta dimensión ontológica de libertad, presuponiendo al indicar un deber ser, que esas conductas normadas pueden ser en realidad, de una u otra manera.

A los juicios del deber ser también se los llama imputativos o atributivos porque en ellos se atribuye o imputa una consecuencia a una condición, y normativos, porque la función de las normas no es explicar ciertos hechos, como sucede, por ejemplo, con las leyes naturales, sino dirigir o encauzar el obrar humano.

La norma jurídica tiene estructura disyuntiva (Cossío). Este autor critica a Kelsen, porque al desconocer valor ontológico a la norma secundaria, resulta que el deber jurídico y la facultad correlativa no tienen un lugar intransistematico en la norma jurídica, con lo que se demuestra que el esquema Kelsiano es incompleto .EJ: Si yo tengo un deber jurídico determinado-v.Gr., El de cumplir servicio militar-es porque una norma lo establece. En síntesis, el esquema lógico de la norma jurídica debe contener todos los elementos que encontramos en la experiencia jurídica.

Por su parte, Cossío sostiene que la estructura lógica de la norma jurídica es un juicio disyuntivo que puede esquematizarse así: “dado a, debe ser p, o dado no-p, debe ser s”. Esto significa lo siguiente: dado un hecho con su determinación temporal, debe ser la prestación, por un sujeto obligado, frente a un sujeto pretensor; o dada la no prestación (es decir, la transgresión), debe ser la sanción, por un funcionario obligado, ante la comunidad pretensora.



Dejando de lado, por el momento, el problema de los conceptos jurídicos fundamentales, cabe destacar que este juicio disyuntivo se compone de dos juicios hipotéticos enlazados por la conjunción disyuntiva “o”, constituyendo una sola estructura unitaria.

Ahora bien, a la primera parte del juicio (conceptuación de la conducta lícita). Cossío la denomina endonorma y, a la segunda parte (conceptuación de la conducta ilícita y, por tanto, de la sanción), la llama pironorma. El filósofo argentino propone llamarla así “no solo para terminar con el caos de las designaciones de norma primaria y secundaria que los diferentes autores usan con sentido opuesto, sino para subrayar que se trata de una norma única y no de muchas normas, punto indispensable para entender el concepto de la norma jurídica como un juicio disyuntivo”. Como es obvio, la endonorma cossiana corresponde a la norma secundaria de Kelsen y la perinorma, a la norma primaria, si bien con un sentido diverso que les da esa estructura unitaria, que es el juicio disyuntivo de que forman parte.

El fundamento de la citada disyuntiva radica en que toda conducta jurídica tiene que ser forzosamente lícita o ilícita y solo con dicha estructura disyuntiva es como quedan conceptualizadas ambas posibilidades.

Por último, cabe aclarar que la estructura disyuntiva explicada es válida para cualquier clase de norma jurídica, inclusive la norma penal; en efecto, ejemplificando con el caso del homicidio tendríamos la siguiente regla: “dada tal situación jurídica debe ser no matar, o dado el homicidio, debe ser aplicado tal sanción”.

García Máynez, por su parte sostiene que toda norma jurídica es categórica e hipotética, según el momento que se considere. Dice este autor: “aun cuando parezca paradójico, antes de la realización de los supuestos, toda norma es hipotética y cuando aquellos se producen, deviene categórica. Considerando en forma abstracta, el precepto que ordena a los hijos respetar a sus padres es hipotético, encierra un supuesto: el vínculo entre progenitor y descendiente; más en relación con la personas que se hallan colocadas en la situación prevista por la norma, constituye un mandamiento incondicional” (Enciclopedia- jurídica.com, 2020).

2.5.8. Principio de primacía de la realidad:



“El principio de la primacía de la realidad es aquel por el cual en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica, con este principio se establece la existencia o no de una relación laboral y con ello se procede a la protección que corresponde como tal.

Este principio no es de mucha ayuda para establecer o determinar cuándo nos encontramos frente a una relación laboral, la misma que como tal, tiene elementos que van a servir para identificarla, que son: la prestación personal, el pago de una remuneración y la subordinación. Cabe destacar pues que en los casos en los que estamos frente a estos tres elementos, la relación contractual existente es no puede ser otro que una de naturaleza laboral (no obstante que se pretenda hacer creer que es una relación contractual de naturaleza civil o de otro tipo) y para ello resulta muy útil el principio de la primacía de la realidad” (Silva, 2008).

2.5.9. Legislación laboral:

“Se conoce por legislación laboral al concepto que engloba normas y leyes que regularizan la actividad laboral. Estas legislaciones incluyen tanto los derechos de los trabajadores como así también sus obligaciones. Y por el otro lado se refieren también a los derechos y obligaciones que competen a los empleadores.

La legislación laboral se cuenta entre las ramas del derecho, pero es de las más nuevas. Surgió en el siglo XX como consecuencia de las protestas y reclamos efectuados por los obreros. Estos reclamos exigían mejoras en las condiciones laborales, la seguridad en el trabajo y la estabilidad de los puestos.

Como antecedente, tanto de la legislación laboral como de los reclamos, podemos mencionar a la Revolución Industrial. Este hecho histórico tuvo un rol fundamental en todo este asunto con la implementación de máquinas en las fábricas. Este hecho abrió una disputa entre empleados y empleadores que desfavorecía a los primeros. Esto pasaba por la ausencia de derechos laborales que regularizaran situaciones como estas.

Hoy en día, gracias a las protestas y el desarrollo de la legislación laboral, los trabajos se encuentran regularizados. Así una persona que empieza a trabajar para otra cuenta con un contrato laboral. En este se tipifican todas las cuestiones relacionadas al puesto laboral. Desde



las tareas, la duración de la jornada, las responsabilidades y funciones, y la remuneración de ese trabajo.

Este concepto se encuentra incluido dentro del estatuto de los trabajadores. Donde se detallan las condiciones que deben respetar y cumplir tanto los trabajadores como sus empleadores y el Estado. Este último se incluye como el actor que se asegura de que estas normativas sean cumplidas.

Es sumamente importante que tanto los empleados como los empleadores tengan conocimiento de esta legislación. Los trabajadores deben saber de esta normativa para conocer sus derechos y poder reclamar cuando sea preciso. Pero es importante que sepan cuáles son sus obligaciones para con sus empleadores” (De significados.com).

2.5.10. Decreto de urgencia:

“El decreto de urgencia es una norma con rango de ley expedida por el poder ejecutivo como medida extraordinaria y válida para regular situaciones de carácter económico-financiero, cuando así lo requiere el interés nacional.

De acuerdo con el artículo 118-inciso 19 de la Constitución Política Del Perú (1993): “Corresponde al Presidente de la Republica dictar medidas extraordinarias, mediante decretos de urgencia con fuerza de ley, en materia económica y financiera.”

Según el reglamento del congreso, el presidente tendrá que dar cuenta por escrito del uso de la facultad en un plazo de 24 horas después de que la norma fuera publicada.

Esta facultad no puede regular sobre materia tributaria, puesto que se exige que se realice en respeto de los derechos fundamentales y de los principios que informan al régimen económico.

Sin embargo, de acuerdo al constitucionalista Oscar Urviola, en el caso de un congreso disuelto, la facultad de expedir decretos de urgencia es más amplia y no tiene restricción a los temas económicos, puesto que no define sobre qué materia” (Baldwin, 2019).

2.5.11. Proyecto de ley:

“Se trata de la propuesta de tipo legal que va a ser presentada ante una Asamblea, Parlamento o Congreso, aspirando a convertirse en una ley oficial dentro de la constitución. De acuerdo



a la nación, la aprobación de la misma puede variar, pues debe ser sometido a distintas revisiones y análisis de lo que podría lograr siendo aprobada. Los sujetos que tienen libre opción de mostrar un proyecto de ley ante el órgano competente, son los diputados o congresistas, que deberían mantener como filosofía profesional la mejora de la calidad de la vida de los ciudadanos que protegen de cierta forma; así mismo, el presidente también puede optar por emitir proyectos de ley, pero esto solo ocurre en algunos países, como Chile. Existen diversos procesos que permiten elegir a la ciudadanía las personas que las representaran en lo que respecta a la asamblea.

Los periodos en que participan los veladores varían, según la nación en que se encuentre. En cuanto a las áreas que se pueden tocar cuando se quiere iniciar un proyecto de ley, se encuentran: temas sociales, como la creación de programas que cubra a las personas con discapacidades, brindándoles atención económica o, bien, se puede crear una ley que ayude a las personas sin hogar, enviándolos a casas propias obligatoriamente o prestarles ayuda económica; temas económicos, los que pasan a establecerse dentro del área monetaria creando planes que ayuden a mejorar la situación de un país; por último, los proyectos de ley que se centran en el goce cultural del ciudadano pueda ser un hecho” (Concepto definicion.de, 2016).

2.5.12. Ámbito laboral:

“El ámbito laboral se refiere al espacio o ambiente en donde las personas realizan diferentes labores. Es muy importante destacar la importancia que tiene para una persona estar trabajando en un buen ámbito laboral o ambiente laboral. El ámbito laboral está compuesto por todos los aspectos que influyen en las actividades que se desarrollan dentro de la oficina, fábrica, etc.

Es muy frecuente que el ámbito laboral tenga cierto nexo con las relaciones humanas, si una persona lleva una relación laboral de respeto y cooperación con sus compañeros y con sus jefes, entonces su ámbito laboral va a resultar agradable, ahora si por el contrario si la persona es conflictiva y se lleva al con todo el mundo, su ámbito laboral va resultar una pesadilla.

Otro aspecto importante que hay que destacar es el estado de la infraestructura donde se labora y sus condiciones de higiene y seguridad, una oficina bien iluminada, unos baños



totalmente limpios, es una buena señal de que el ambiente de trabajo es óptimo para poder realizar cómodamente sus actividades” (Yirda, 2020).

2.5.13. Jornada de trabajo:

“La jornada de trabajo se define como el cálculo de tiempo empleado por cada trabajador para realizar sus actividades laborales diarias, durante el periodo para el cual ha sido contratado.

Hay que acentuar que dicho tiempo puede ser determinado o indeterminado, según el contrato de trabajo establecido entre el patrono y el trabajador.

El horario asignado debe ser respetado por ambas partes, según se haya establecido previamente en el contrato como jornada laboral” (Riquelme, 2019).

2.5.14. Trabajador:

“El término trabajador se utiliza para denominar a la persona que presta servicios a otro individuo, empresa u organización de manera remunerada, por lo que recibe un salario en dinero, especies o mezcla entre ambas.

Trabajador también se puede usar para referirse a quien trabaja bajo el mando de otro, es decir no es el jefe sino que un subordinado a un superior, generalmente se habla de ellos con el plural trabajadores.

Este adjetivo también se puede utilizar para describir a una persona esforzada y que pone toda su energía y tiempo para lograr su objetivo a cumplir con una labor encomendada, incluso más allá de los horarios impuestos.

La palabra trabajador se utiliza para generar sustantivos comunes que especifican el tipo de labor que este ejerce. Así tenemos un trabajador de la construcción, trabajador de minería, trabajador calificado, trabajador agrícola, etc.

Cuando un trabajador no recibe remuneración o es obligado a realizar labores sin la paga mínima se habla de esclavitud, la cual puede darse incluso en labores que son ilegales, ya sea por lo que implican o por comprender a personas que por ley no pueden trabajar como es el caso de los menores de edad.



Cada país determina el sueldo mínimo que debe recibir un trabajador, así como también las horas máximas de trabajo semanal. Además, se establece una edad base para poder comenzar a trabajar y las condiciones especiales para los menores de edad.

Los trabajadores se pueden clasificar según el tipo de labor que realizan: Ya sea fiscal o intelectual, si dependen o no de un jefe, su jornada de trabajo, es decir medio tiempo, tiempo completo o por horas, entre otras” (Que significado. com).

2.5.15. Empleador:

“(Derecho laboral) Persona física o moral que es parte en un contrato de trabajo concluido con un trabajador. El empleador ejerce un poder de dirección y disciplina; es deudor del suministro de trabajo y de los salarios. Se distingue del jefe de empresa, que es una persona física que ejerce en su nombre las prerrogativas. La determinación del empleador es a veces delicada, cuando una empresa se desarrolla en varias sociedades; se distingue entonces del empleador de derecho (cocontratante) y el empleador de hecho (beneficio directo de la prestación de trabajo)” (Enciclopedia- jurídica.com,2020).

2.5.16. Subordinación laboral:

“Se considera por varios laboristas como la característica por excelencia del contrato de trabajo. Ciertamente, en toda relación laboral, donde haya un patrono o empresario y un trabajador suyo, existe un principio de subordinación; y la apreciación de esta en una relación de servicio, lleva a la afirmación de existencia de un contrato de trabajo.

Precisamente el trabajo independiente, aquel en el cual no existe subordinación queda fuera del Derecho Laboral.

Enriándose por subordinación el estado de limitación de la autonomía del trabajador el cual se encuentra sometido en sus prestaciones por razón de su contrato; y que origina la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa.

(...) La subordinación tiene su fuente en el contrato y cumple necesidades derivadas de la economía y la adecuada organización. Integra la facultad patronal, desde luego delegable, de dictar normas, instrucciones y órdenes a los trabajadores dependientes de él, pero en cuanto



a la ejecución del trabajo; no en la esfera meramente personal ni en la ajena a la profesional que une a trabajador y patrono” (Universo Jus.Com, 2015).

2.5.17. Contrato de trabajo:

“Un contrato de trabajo es un acuerdo entre u trabajador y su empleador en donde el primero se compromete a llevar a cabo determinadas tareas y a seguir instrucciones del segundo. Esto, a cambio de un determina retribución.

El contrato de trabajo es la herramienta básica para el buen funcionamiento del mercado laboral. En él se especifican las condiciones bajo las cuales un trabajador lleva a cabo determinadas tareas encargadas por el empleador. Del contrato de trabajo se derivan derechos y deberes de las partes y es prueba fundamental cuando se solicite ayuda de un juez en casos de incumplimiento o desacuerdos” (Roldan, 2020).

2.5.18. Salario:

“El salario o sueldo es la remuneración recibida por una persona como pago por su trabajo. De esta forma, el empleado puede beneficiarse de s contribución en tiempo y esfuerzo a la empresa que lo contrata. De la misma forma que puede ver traducida esa aportación en términos monetarios.

El salario, entendido como el precio a pagar a cambio del trabajo realizado por una persona, se determina según la oferta y demanda de trabajo. Todo ello, dado diversos factores como la disponibilidad de mano de obra, los convenios sindicales, la formación o experiencia del trabajador y la legislación laboral del país.

Además, en el estudio económico, los salarios adquieren una especial relevancia. Relevancia tanto desde el punto de vista empresarial (donde constituye una parte significativa de los costes de producción), como desde la óptica de las familias (ya que determinan la capacidad de consumo de estas y, por extensión, la demanda agregada de una economía)” (Caballero, 2020).

2.5.18.1. Salario mínimo:

“El salario mínimo es la contraprestación más reducida que un trabajador pueda recibir por su trabajo con una jornada determinada. De la misma forma de puede hablar de salarios máximos. Estos funcionan como topes legales a los cuales deben ajustarse las retribuciones



de los empleados. Tanto el sueldo mínimo como máximo son determinados por el ordenamiento jurídico de cada país y forman parte de sus respectivas legislaciones laborales” (Caballero, 2020).

2.5.19. Horas extraordinarias:

“Las horas extraordinarias son aquellas que representan el tiempo adicional a la jornada laboral normal, que empleados o trabajadores realizan.

Mayormente la jornada ordinaria de labor en los distintos países del mundo cubre una extensión de 8 horas. De manera que toda labor que supere tal hora normal de jornada laboral será considerada como hora extra.

Así mismo, en los distintos países, se establecen límites a la cantidad de horas extraordinarias que un trabajador debe realizar en un periodo determinado. El hecho de que se establezcan límites a la hora extra tiene como fin evitar posibles abusos laborales, como ha ocurrido en el pasado en muchos países.

Salvo algunas excepciones o convenios laborales, las horas extra son una opción voluntaria por parte del trabajador. Una excepción válida por la cual el trabajador se ve obligado a trabajar horas extras son, por ejemplo, situaciones eventuales como puede ser una situación de siniestro natural ocurrido.

De otra forma, la empresa no puede obligar al trabajador a tener o realizar horas extras. Si por algún medio un trabajador está siendo obligado a realizar horas extraordinarias, este estará en todo su derecho para proceder a reclamar ante a las autoridades competentes” (Fortun, 2020).

2.5.20. Capacitación laboral:

“La capacitación laboral es un método aplicado por las empresas para que su personal adquiriera nuevos conocimientos profesionales, dentro del área en la que se desempeña normalmente o en otras porque se considera que cuenta con las herramientas para asumirlas.

Por lo general, la capacitación laboral se produce ante un ascenso o incorporación. La empresa valora al empleador y le facilita la adaptación a través de la capacitación personal con base en sus nuevas funciones para que pueda ofrecer mejores resultados a partir de las metas planteadas dentro de la empresa.



Sin embargo, el ascenso o incorporación no deben ser las únicas circunstancias en las que la capacitación laboral es necesaria. Lo ideal es que las empresas desarrollen este método de forma continua, ya que la constante formación de su personal deriva en resultados positivos tanto para el grupo de trabajo como para la organización” (www.Bizneo.com).

2.5.21. Empresa:

“Una empresa es una organización de personas y recursos que buscan la consecución de un beneficio económico con el desarrollo de una actividad en particular. Esta unidad productiva puede contar con una sola persona y debe buscar el lucro y alcanzar una serie de objetivos marcados en su formación.

A menudo la creación o formación de empresas responde a la necesidad de cubrir un servicio o una necesidad en un entorno determinado y mediante el cual existe la posibilidad de salir beneficiado. Para ello, el empleador o el grupo de emprendedores reúne los recursos económicos y logísticos necesarios para poder afrontar dicho reto empresarial y cumplir los objetivos que se marquen y haciendo uso de los llamados factores productivos: trabajo, tierra y capital.

El mundo conceptual de la empresa es bastante amplio, existiendo la posibilidad de clasificar a los proyectos empresariales atendiendo a gran cantidad de criterios, como la naturaleza de su actividad, su organigrama o su tamaño” (Sanchez, 2020).

2.5.21.1. Microempresa:

“La microempresa es una actividad económica de tamaño pequeño determinado por las leyes de cada país.

El tamaño se define por la cantidad de empleados y/ o determinado por el volumen de ventas.

Las microempresas, en general, tienen entre 1 a 10 trabajadores como máximo y se pueden dedicar a cualquier sector sea en el sector industrial, sector comercial o sector de servicios.

En la región hispanoamericana, los incentivos del Estado han ayudado a la proliferación de microempresas o también llamadas pequeñas o medianas empresas (pyme) como motor del crecimiento económico y generador de empleos en un país. Las microempresas son, en los países en vías de desarrollo, las unidades de negocio con mayor crecimiento y son asociados generalmente a la microempresa familiar.



La mayoría de las microempresas nacen por necesidades del propio propietario que asume los riesgos del mercado generando autoempleo o mano de obra asalariada para sobrevivir. Para incentivar esta clase de prácticas las personas que asumen estos riesgos son también llamados emprendedores o micro emprendedores.

Algunos ejemplos de microempresas son: panaderías, salones de belleza, carnicería, tiendas de abarrotes, papelerías, comida y comercio callejero, etc” (www.Significados.com, 2016).

2.5.21.2. Pyme:

“Pyme es el acrónimo utilizado a la hora de hablar de pequeñas y medianas empresas. Estas generalmente suelen contar con un bajo número de trabajadores y de un volumen de negocios e ingresos moderados en comparación con grandes corporaciones industriales o mercantiles.

Tradicionalmente las empresas se clasifican según su tamaño en pequeñas, medianas y grandes. Así pues, el conjunto de las dos primeras se le denomina de forma abreviada pymes (pequeñas y medianas empresas). (...) Las, pymes son organizaciones con fines de lucro (que busca generar beneficios) y que cuyas operaciones son de baja escala.

Aunque el concepto de pyme queda bastante reducido a una cuantificación de producción y trabajadores, dependiendo del territorio en el que nos encontremos podemos observar que se califica una empresa como tal en función de su visión subjetiva de estos baremos. Es decir, según la zona geográfica, se emplea como medición un número de trabajadores máximo o un volumen de operaciones diferentes para la clasificar a una empresa como Pyme o no. Por ejemplo, en España las medianas empresas son aquellas con menos de 250 empleados y sus ventas no deben superar los 50 millones de euros anuales. Asimismo, las pequeñas empresas tienen menos de 50 personas en su planilla y su volumen de negocio es igual o menor a 10 millones anuales” (Westreicher).

2.5.21.3. Gran empresa:

“Se considera “gran empresa” aquel sistema en el que se coordinan factores de producción, financiación y marketing para obtener sus fines, excediendo los 100 empleados.

Las grandes empresas pueden realizar su actividad en cualquier sector económico (agrario, pesquero, minero, transporte, bancario, turístico, etc.).



Aunque también pueden actuar en cualquier ámbito geográfico (local, provincial, regional, nacional e internacional) generalmente se centran en los ámbitos nacional e internacional, por las economías de escala y de alcance, derivadas de su gran tamaño.

En grandes empresas, la propiedad está en manos de sus propietarios (accionistas o socios según la forma jurídica que adopten), pero generalmente se separa la propiedad de la dirección, de manera que esta última es asumida por los directivos de la empresa.

En cuanto a la forma jurídica, suelen ser sociedades mercantiles (la Sociedad Anónima, la Sociedad de Responsabilidad Limitada, la Sociedad Comanditaria, la Sociedad Colectiva y la Sociedad Cooperativa)” (guiasjuridicas.Wolters Klowers.es).

2.5.22. Extinción del contrato de trabajo:

“La extinción del contrato de trabajo es la terminación del vínculo que liga a las partes con la siguiente cesación definitiva de las obligaciones de ambas partes.

La extinción supone: Ruptura o cesación definitiva del contrato de trabajo son posibilidad de reanudación de la relación salvo en virtud de nuevo contrato. Distinguiéndose así de otras vicisitudes del contrato de trabajo (suspensión, interrupción de los contratos discontinuos...) en las que no hay ruptura definitiva, sino únicamente paralización de los efectos más importantes del mismo.

Ruptura o cesación del contrato de trabajo válido y eficaz sin comprender, por tanto, las declaraciones de ineficacia de contratos originariamente nulos” (Pajuelo, 2019).

2.5.23. Huelga:

“Como huelga se designa el paro o la interrupción colectiva de la actividad laboral convocada por parte de un grupo de trabajadores o por un sindicato como medida de protesta para exigir que un conjunto de peticiones sean atendidas por el patrón. Como tal, la palabra huelga es un sustantivo que proviene del verbo “holgar”, que a su vez procede del latín tardío *follicare*, que significa “soplar”, “respirar”.

La huelga puede convocarse con el fin de expresar algún desacuerdo o manifestar malestar frente a las decisiones de la directiva y sus consecuencias sobre las condiciones de trabajo, o para solicitar mejoras o reivindicaciones a nivel económico o social. En este sentido, la



huelga es un último recurso cuando se han agotado instancias previas de negociación con el patrón.

En los sistemas democráticos de plenas libertades, la huelga es un derecho legítimo de los trabajadores para defender sus derechos sociales colectivamente.

Una huelga puede tener carácter general cuando su convocatoria incluye todas las actividades económicas y productivas, ya sea de una empresa, una región e, incluso un país, o puede ser, por el contrario, específica cuando afecta únicamente a un departamento de una empresa, aun ramo de la industria o a un gremio.

Además, dependiendo de su duración, una huelga puede ser definida cuando se convoca dentro de un periodo determinado de tiempo como medida de presión, o puede indefinida cuando se advierte que solo se levantara cuando las peticiones sean efectivamente atendidas.

Por otro lado, una huelga podrá ser legal si su llamado se ajusta por lo dispuesto en la legislación laboral vigente en cada país, o ilegal, cuando se produce de manera brusca y sin respetar los requerimientos establecidos en la ley.

En algunos países, las huelgas son conocidas también como paros. En este sentido, son expresiones sinónimas.

Por otra parte, la expresión “huelga decir” es usada frecuentemente como equivalente de “sobra decir”, y es usada para atenuar la esperanza de cierta exigencia, o para aumentar el énfasis” (www.Significados.com, 2014).

2.5.24. Incapacidad laboral:

“La incapacidad laboral es la situación en la que se encuentra un trabajador cuando no puede realizar las funciones normales de su puesto de trabajo. Por lo tanto, esta incapacidad se encuentra estrechamente relacionada con el tipo de trabajo que se realiza, más que con la gravedad de la enfermedad.

Existen dos tipos diferentes de incapacidad laboral en función del grado y alcance: la incapacidad temporal (IT) y la incapacidad permanente (IP).

Por un lado, la incapacidad temporal se da cuando una persona se encuentra inhabilitada para el trabajo puntualmente. A este tipo de incapacidad también se le denomina baja médica. Las



causas principales que pueden provocar esta incapacidad son las enfermedades comunes o profesionales y los accidentes (bien un accidente de trabajo o uno no laboral).

Durante este tiempo, el trabajador posee derecho a la asistencia sanitaria correspondiente y a recibir una prestación económica, ya que su contrato laboral queda suspendido durante ese periodo. Durante este tiempo el trabajador posee derecho a la asistencia sanitaria correspondiente y a recibir una prestación económica, ya que su contrato laboral queda suspendido durante ese periodo.

Por otro lado, se encuentra la incapacidad laboral permanente que hace referencia a la situación en la que, tras haber superado el periodo máximo de incapacidad temporal y los tratamientos médicos correspondientes, el trabajador recibirá prestaciones económicas por poseer reducciones funcionales tan graves que pueden llegar a anular su capacidad laboral completa.

Así mismo, en función del porcentaje de reducción de la capacidad de trabajo, la incapacidad permanente se puede dividir en las siguientes subcategorías:

- la incapacidad permanente parcial (corresponde con un grado de disminución del rendimiento laboral no inferior al 33% pudiendo continuar con la profesión habitual).
- la incapacidad permanente total (no permite continuar con la misma profesión pero si trabajar en cosa distinta).
- Y la incapacidad permanente absoluta (impide al trabajador realizar cualquier tipo de profesión).

Por último, en relación con la incapacidad permanente, existe la posibilidad que se añada un complemento económico a la prestación que se tenga derecho a recibir. Se trata de un complemento denominado gran invalidez, que se entrega, cuando a consecuencia de la incapacidad permanente, el trabajador necesite de otra persona para valerse por sí mismo” (Concepto definicion.de, 2018).

2.5.25. Trabajo dependiente:

“Se llama trabajo dependiente el que se realiza bajo las ordenes de un empleador, que fija las condiciones de trabajo del empleado en una actividad lícita, y a cambio le asigna una remuneración, que debe acordarse de acuerdo a la pauta constitucional de ser un salario



digno, mínimo, vital y móvil. La ganancia obtenida por el trabajo del empleado es para el empleador.

Este trabajo dependiente es el que la ley le asigna su protección, al considerar al trabajador la parte más débil de la relación, pues si bien la normas que regulan son fijadas por las partes en el contrato de trabajo, que se supone existe cuando hay relación de trabajo, también se presume que el trabajador tuvo muy pocas oportunidades de poner sus propias condiciones por la necesidad del empleo, y acepta sujetarse a lo prescripto por el empleador.

(...) El trabajo dependiente, además de ser subordinado y oneroso, es personal e intransferible (intuitio personae) y voluntario, generando obligaciones y derechos para el trabajador y también obligaciones derechos para el empleador, como la de pagar el sueldo, aguinaldo, dar vacaciones, cumplir con lo establecido por los sindicatos y la seguridad social, de seguridad y no discriminación, entre los primeros, y el recibir el trabajo, el ius variandi y la potestad disciplinaria, entre los segundos; debiendo actuar ambas partes de acuerdo al principio de la buena fe” (derecho.la guía2000.com,2010).

2.5.26. Trabajador independiente:

“El concepto más amplio y general de trabajador independiente, es la persona que trabaja por cuenta propia sin estar vinculada con un contrato de trabajo.

Es el caso del trabajador que es contratado mediante un contrato de prestación de servicios, como un asesor o consultor, o que labore de forma independiente como un electricista, plomero, etc.

Incluso el concepto de trabajador independiente incluye a quienes son comerciantes independientes, sin constituir una persona jurídica como quien tiene una boutique o una peluquería en un barrio” (Gerencie.com, 2020).

2.5.27. Inspección de trabajo:

“Es el servicio público que se encarga permanentemente de vigilar el cumplimiento de las normas de orden socio laboral y de seguridad y salud en el trabajo, debe exigir las responsabilidades administrativas que puedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias; así como, de conciliar administrativamente en las materias que correspondan, y



teniendo en cuenta el convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo” (Ley 28806-Ley general de inspección del trabajo, 2020).

2.5.27.1. Supervisores, inspectores de trabajo e inspectores auxiliares:

“Son los servidores públicos, organizados por niveles, cuyos actos merecen fe, seleccionados por razones objetivas de aptitud y con la consideración de autoridades, en los que descansa la función inspectiva que emprender el Poder Ejecutivo a través de la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo y de los Gobiernos Regionales” (Ley 28806-Ley general de inspección del trabajo, 2020).

2.5.27.2. Función inspectiva:

“Es la función que comprende el ejercicio de la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento socio laboral y de seguridad y salud en el trabajo” (Ley 28806-Ley general de inspección del trabajo, 2020).

2.5.28. Enfermedad profesional u ocupacional:

“Es una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo relacionadas con el trabajo” (Reglamento de la ley 29783- Ley de seguridad y salud en el trabajo, 2016).

2.5.29. Accidente de trabajo:

“Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, y aun fuera del lugar y horas de trabajo (Reglamento de la Ley 29783- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2016).

2.5.29.1. Accidente leve:

“Suceso cuya lesión, resultando de la evaluación médica, que genera en el accidentado un descanso breve con retorno máximo al día siguiente a sus labores habituales” (Reglamento de la Ley 29783- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2016).

2.5.29.2. Accidente incapacitante:



“Suceso cuya lesión, resultado de la evaluación médica, de a lugar a descanso, ausencia justificada al trabajo y tratamiento. Para fines estadísticos, no se tomara en cuenta el día de ocurrido el accidente” (Reglamento de la Ley 29783- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2016).

2.5.29.2.1. Total temporal:

“Cuando la lesión genera en el accidentado la posibilidad de utilizar a su organismo; se otorga tratamiento médico hasta su plena recuperación” (Reglamento de la Ley 29783- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2016).

2.5.29.2.2. Parcial permanente:

“Cuando la lesión genera la pérdida parcial de un miembro u órgano o de las funciones del mismo” (Reglamento de la Ley 29783- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2016).

2.5.29.2.3. Total permanente:

“Cuando la lesión genera la pérdida anatómica o funcional total de un miembro u órgano; o de las funciones del mismo. Se considera a partir de la pérdida del dedo meñique” (Reglamento de la Ley 29783- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2016).

2.5.29.3. Accidente mortal:

“Suceso cuyas lesiones producen la muerte del trabajador. Para efectos estadísticos debe considerarse la fecha de deceso” (Reglamento de la Ley 29783- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2016).

2.5.30. Causas de los accidentes:

“Son uno o varios eventos relacionados que concurren para generar un accidente” (Reglamento de la Ley 29783- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2016).

2.5.30.1. Falta de control:

“Son fallas, ausencias o debilidades administrativas en la condición del empleador o servicio y en la fiscalización de las medidas de protección de la seguridad y salud en el trabajo” (Reglamento de la Ley 29783- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2016).

2.5.30.2. Causas básicas:

“Referidas a factores personales y factores de trabajo” (Reglamento de la Ley 29783- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2016).



2.5.30.2.1. Factores personales:

“Referidos a limitaciones en experiencias, fobias y tensiones presentes en el trabajador” (Reglamento de la Ley 29783- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2016).

2.5.30.2.2. Factores del trabajo:

“Referidos al trabajo, las condiciones y medio ambiente de trabajo: organización, métodos, ritmos, turnos de trabajo, maquinaria, equipos, materiales, dispositivos de seguridad, sistemas de mantenimiento, ambiente, procedimientos, comunicación, entre otros” (Reglamento de la Ley 29783- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2016).

2.5.30.3. Causas inmediatas:

“Son aquellas debidas a los actos condiciones subestándares” (Reglamento de la Ley 29783- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2016).

2.5.30.3.1. Condiciones subestándares:

“Es toda condición en el entorno del trabajo que puede causar un accidente” (Reglamento de la Ley 29783- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2016).

2.5.30.3.2. Actos subestándares:

“Es toda acción o práctica incorrecta ejecutada por el trabajador que puede causar un accidente” (Reglamento de la Ley 29783- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2016).

2.5.31. Actividad:

“Ejercicio u operaciones industriales o de servicios desempeñados por el empleador, en concordancia con la normativa vigente” (Reglamento de la Ley 29783- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2016).

2.5.31.1. Actividades insalubres:

“Aquellas que generan directa o indirectamente perjuicios para la salud humana” (Reglamento de la Ley 29783- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2016).

2.5.31.2. Actividades peligrosas:

“Operaciones o servicios en las que el objeto de fabricar, manipular, expender o almacenar productos o sustancias es susceptible de originar riesgos graves por explosión, combustión, radiación, inhalación u otros modos de contaminación similares que impacten negativamente



en la salud de las personas o los bienes” (Reglamento de la Ley 29783- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2016).

2.5.32. Condiciones y medio ambiente de trabajo:

“Son aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia en la generación de riesgos que afectan la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición:

- Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás elementos materiales existentes en el centro de trabajo.
- La naturaleza, intensidades, concentraciones o niveles de presencia de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- Los procedimientos, métodos de trabajo y tecnologías establecidas para la utilización o procesamiento de los agentes citados en el apartado anterior, que influyen en la generación de riesgos para los trabajadores.
- La organización y ordenamiento de las labores y las relaciones laborales, incluidos los factores ergonómicos y psicosociales” (Reglamento de la Ley 29783- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2016).

2.5.32.1. Condiciones de salud:

“Son el conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora” (Reglamento de la Ley 29783- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2016).

2.5.32.2. Contaminación en el ambiente de trabajo:

“Es toda alteración o nocividad que afecta la calidad del aire, suelo y agua del ambiente de trabajo cuya presencia y permanencia puede afectar la salud, la integridad física y psíquica de los trabajadores” (Reglamento de la Ley 29783- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2016).

2.5.33. Equipos de Protección Personal (EPP):

“Son dispositivos, materiales e indumentaria personal destinados a cada trabajador para protegerlo de uno o varios riesgos presentes en el trabajo y que pueden amenazar su seguridad y salud. Los EPP son una alternativa temporal y complementaria a las medidas preventivas



de carácter colectivo” (Reglamento de la Ley 29783- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2016).

2.5.34. Estándares de trabajo:

“Son los modelos, pautas y patrones establecidos por el empleador que contienen los parámetros y los requisitos mínimos aceptables, de medida, cantidad, calidad, valor, peso y extensión establecidos por estudios experimentales, investigación, legislación vigente o resultado de avance tecnológico, con los cuales es posible comparar las actividades de trabajo, desempeño y comportamiento industrial. Es un parámetro que indica la forma correcta de hacer las cosas. El estándar satisface las siguientes preguntas: ¿Qué?, ¿Quién? y ¿Cuándo?” (Reglamento de la ley 29783-Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2016).

2.5.35. Plan de emergencia:

“Documento guía de las medidas que se deberán tomar ante ciertas condiciones o situaciones de gran envergadura e incluye responsabilidades de personas y departamentos, recursos del empleador disponibles para su uso, fuentes de ayuda externas, procedimientos generales a seguir, autoridad para tomar decisiones, las comunicaciones e informes exigidos” (Reglamento de la ley 29783-Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo).

2.5.36. Cultura de seguridad o cultura de prevención:

“Conjunto de valores, principios y normas de comportamiento y conocimiento respecto a la prevención de riesgos en el trabajo que comparten los miembros de una organización” (Reglamento de la ley 29783-Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo).

2.5.37. Sindicato:

“Un sindicato es una asociación de trabajadores cuyo propósito es defender los derechos laborales del sector que representan y promover iniciativas, proyectos y leyes de su interés.

La palabra tiene su origen en el término griego συνδικος (syndikos). Este forma de la partícula syn, que significa “con”; del verbo dikein que significa “hacer justicia” y del sufijo ico, que significa “relativo a”.

Los sindicatos son asociaciones que se constituyen libremente, sea que se trate de trabajadores del sector público o privado. Este principio de libertad en su constitución, reconocido como un derecho, garantiza la autonomía respecto de los intereses del patrono.



Así constituido, el sindicato representa a los trabajadores del sector y los defiende de los abusos laborales del patrono, sea público o privado, a los que están expuestos” (Significados.com, 2019).

2.5.38. Explotación laboral:

“Se entiende por explotación laboral todos aquellos abusos que comete el empleador sobre el empleado, como trabajar bajo una condición de amenaza o percibir un salario que no corresponde con la responsabilidad, esfuerzo y horas de trabajo.

La explotación laboral más allá de ofrecer un mal salario y precarias condiciones de trabajo, también implica una serie de aspectos sociales, económicos, morales, físicos y mentales que afectan a los individuos, sin que las empresas ofrezcan, en gran número de casos, la indemnización correspondiente.

Genera un tipo de dominación de parte del jefe hacia el empleado, la cual se puede generar a partir de amenazas tras diversos mecanismos a los que el empleado es vulnerable. También se incluye la trata o comercio de personas.

Por ejemplo, si se trata de inmigrantes ilegales, es muy posible que se den casos de explotación y abuso por parte del empleador.

En el caso de los menores de edad también sucede algo muy similar y abusan de las exigencias y horas de trabajo, incluso, sus consecuencias pueden afectar a futuro el desempeño del joven.

De aquí que se hable de desigualdad entre las partes involucradas, empleador-empleado, y esto es posible porque sola una de las partes recibe la mayor parte del beneficio por el trabajo hecho.

Los expertos asemejan la esclavitud con la explotación laboral, con la diferencia de que no se trata del poder absoluto que tiene un individuo sobre otro.

En este caso, la intención principal es obtener un provecho, por lo general económico, del trabajo realizado por otras personas.



Para muchos, una de las consecuencias de los modelos económicos modernos ha sido fundamentar la explotación laboral, ya barca aspectos ilegales, económicos y de derechos humanos, sin distinguir edad ni sexo.

No obstante, en la actualidad diversos organismos están trabajando en la creación de términos legales con el fin de reducir la explotación laboral y defender los derechos laborales de las personas” (Significados.com, 2018).

2.5.39. Estado de emergencia:

“El estado de emergencia es, en principio, un régimen de excepción. Este concepto hace referencia a aquellas “competencias de crisis” que la constitución otorga al Estado con el carácter de extraordinarias, a efectos de que pueda afrontar hechos, sucesos o acontecimientos que, por su naturaleza, ponen en peligro el normal funcionamiento de los poderes públicos o amenazan la continuidad de las instituciones estatales y los principios básicos de convivencia dentro de una comunidad política.

Los estados de excepción se encuentran regulados en el artículo 137° de la constitución, el cual comprende dos situaciones: (i) el estado de emergencia; y (ii) el estado de sitio.

El estado de emergencia está regulado en el inciso 1 del artículo 137 de la Constitución Política en los siguientes términos:

“El presidente de la Republica, con acuerdo al concejo de Ministros, puede decretar, por plazo determinado, en todo territorio nacional, o en parte de él, y dando cuenta al Congreso o la Comisión Permanente, los estados de excepción que en este artículo se contemplan:

1. Estado de emergencia, en caso de perturbación de la paz o el orden interno, de catástrofe o de graves circunstancias que afecten la vida de la Nación. En esta eventualidad, puede restringirse o suspenderse el ejercicio de los derechos constitucionales relativos a la libertad y la seguridad personales, la inviolabilidad del domicilio, y la libertad de reunión y de transitorio en el territorio comprendido en los incisos 9,11 y 12 del artículo 2 ° y en el inciso 24, apartado f del mismo artículo. En ninguna circunstancia se puede desterrar a nadie. El plazo del estado de emergencia no excede de setenta días. Su prorrogación requiere nuevo decreto. En estado d



emergencia las Fuerzas Armadas asumen el control del orden interno si así lo dispone el Presidente de la República”.

El supuesto concreto que justifica la declaratoria del estado de emergencia sería el de “graves circunstancias que afectan la vida de la Nación”” (Ipderecho.pe, 2020).

2.5.40. Pandemia:

“Se llama pandemia a la propagación mundial de una nueva enfermedad.

Se produce una pandemia de gripe cuando surge un nuevo virus gripal que se propaga por el mundo y la mayoría de las personas no tienen inmunidad contra él.

Por lo común, los virus que han causado pandemias con anterioridad han provenido de virus gripales que infectan a los animales.

En algunos aspectos la gripe pandémica se parece a la estacional, pero en otros puede ser diferente. Por ejemplo, ambas pueden afectar a todos los grupos de edad y en la mayoría de los casos causan una afección que cede espontáneamente y va seguida de una recuperación completa sin tratamiento. Sin embargo, por lo general la mortalidad relacionada con la gripe estacional afecta sobre todo a los ancianos mientras que otros casos graves aquejan a personas que padecen una serie de enfermedades y trastornos subyacentes.

Por el contrario, los casos más graves o mortales de gripe pandémica se han observado en personas más jóvenes, tanto si estaban previamente sanas como si padecían enfermedades crónicas, y esta gripe ha causado muchos más casos de neumonía vírica de lo que suele ocurrir con la gripe estacional.

Tanto en el caso de la gripe estacional como de la pandémica el número de personas que enferman gravemente puede variar. Aun así, la gravedad tiene a ser más frecuente en esta última debida en parte al número mucho mayor de personas que carecen de inmunidad frente al nuevo virus. Cuando se infecta una gran parte de la población, aun si es pequeño el porcentaje de los que padecen la enfermedad grave, el número total de casos graves puede ser muy elevado.

Tanto la gripe estacional como la pandémica alcanzan el grupo máximo de actividad en la temporada gripal acostumbrada en una zona particular. (En las zonas de clima templado, por



ejemplo, esto suele suceder en los meses de invierno)” (Organización Mundial de la Salud, 2010).

2.5.41. COVID 19:

“La COVID 19 es la enfermedad causada por el nuevo coronavirus conocido como SARS-CoV-2. La OMS tuvo noticias por primera vez de la existencia de este nuevo virus el 31 de diciembre de 2019, al ser informado de un grupo de casos de “neumonía vírica” que se había declarado en Wuhan (República de China)” (Organización Mundial de la Salud, 2020).

2.5.42. Cuarentena:

“Se define como cuarentena a la separación o restricción de movimientos de personas que estuvieron expuestas a una enfermedad infecciosa, pero que no tiene síntomas, para observar si desarrollan la enfermedad.

Esto se diferencia del aislamiento, que es la separación de personas que padecen una enfermedad contagiosa, de aquellas que están sanas. Ambas medidas son estrategias de salud pública que tienen como objetivo prevenir la propagación de enfermedades contagiosas” (Medicina.udd.cl, 2020).

2.5.43. Privacidad:

“La privacidad es todo lo relacionado con la vida personal de cada persona y que debe mantenerse de forma íntima y secreta. Un individuo tiene derecho a tener privacidad en su vida, es decir que la persona pueda realizar acciones, que no necesariamente, tenga que compartir con los demás. Este derecho a la privacidad se encuentra contemplado en la declaración mundial de los derechos humanos y por lo tanto debe ser respetado por todos” (Conceptodefinicion.de, 2018).

2.5.44. Desconexión:

“(…) Acción y efecto de desconectar” (Concepcioncampos.org citando a la Real Academia de la Lengua Española, 2020).

Capítulo III

3. Método:



El conjunto de procedimientos que permitirán el desarrollo de esta investigación, es de naturaleza cualitativa, por lo que la referida investigación se basará en la interpretación y análisis del texto normativo, fuentes bibliográficas, y opiniones por parte de expertos acerca del tema. Ya que “lo que se busca en un estudio cualitativo es obtener datos (que se convertirán en información) de personas, seres vivos, comunidades, situaciones o procesos en profundidad” (Hernández, 2014, p.396).

3.1. Tipo de investigación:

Esta investigación viene a ser una investigación básica, ya que tendrá como principal función “(...) producir conocimientos y teorías” (Hernández, 2014, p.25).

3.2. Técnicas e instrumentos de investigación:

3.2.1. Técnicas:

Las técnicas empleadas en esta investigación serán:

- a) El análisis de textos.
- b) Entrevistas.

3.2.2. Instrumentos:

Se utilizarán:

- a) Textos
- b) Fichas de análisis de texto.
- c) Fichas comparativas
- d) Preguntas de entrevista.

3.3. Escenario y unidad de estudio:

3.3.1. Escenario de estudio:

El escenario de este estudio se sitúa en Perú en la actualidad, es decir en el tiempo posterior al inicio de la cuarentena debido a la pandemia del COVID 19, y de la aprobación de las políticas y decretos de urgencia sobre el teletrabajo, dictadas por el gobierno durante esta cuarentena.

3.3.2. Unidad de estudio:



Debido a la naturaleza cualitativa de esta investigación, se optó por recolectar datos de textos de investigación y textos normativos referidos a la regulación legal del teletrabajo tanto en el ámbito nacional como internacional. Así mismo también se optó por recolectar datos mediante entrevistas a expertos en el tema, es decir docentes universitarios y autores con conocimiento sobre derecho laboral y la regulación del teletrabajo en la legislación peruana actual.

CAPITULO IV

4.1. Resultados del estudio

4.1.1. Respecto a la categoría 1 (Teletrabajo):

| |
|--|
| Ficha de análisis de texto N° 1 |
| Título: Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú |
| Autor: Ana Cecilia Valencia Catuta |
| Año: 2017 |
| País: México |
| Editorial: Revista del instituto de ciencias jurídicas de Puebla México |
| Tipo de texto : Artículo |
| <p>Análisis personal:</p> <p>El artículo realiza un análisis descriptivo del teletrabajo y los aspectos de este, así como también de la regulación del teletrabajo en la legislación peruana, es decir de la ley N° 30036. Así mismo también realiza un análisis de los orígenes de esta regulación, y de los compromisos que ha asumido el gobierno peruano desde hace años para implementar el teletrabajo tanto como una forma de inclusión laboral para las personas discapacitadas, así como una forma de superar las barreras de género en el ámbito laboral.</p> <p>El artículo describe a la ley N° 30036, como una ley compuesta por 5 artículos, que establecen, el objeto de esta ley (artículo 1), las reglas en cuanto al uso y cuidado de los equipos que se entregan al teletrabajador (artículo 3), el carácter voluntario y reversible del teletrabajo (artículo 4), y la obligatoriedad de la forma escrita del contrato de trabajo (artículo 5).</p> |



Un aspecto importante que el artículo menciona varias veces es el reglamento de la ley N° 30036, ya que, de lo comentado por el artículo, se puede deducir que este reglamento regula más cuestiones específicas respecto al teletrabajo que la misma ley para la cual fue emitido.

Elaboración propia

| |
|---|
| Ficha de análisis de texto N° 2 |
| Título: Ley 30036 Ley del teletrabajo |
| Autor: |
| Año: 2013 |
| País: Perú |
| Editorial: |
| Tipo de texto : Norma legal |
| <p>Análisis personal:</p> <p>La ley del teletrabajo se encarga de establecer la definición legal del teletrabajo, así como también los aspectos legales asumidos en esta modalidad laboral, es decir la forma en la que se desarrolla esta, y los derechos y obligaciones entre el teletrabajador y el empleador.</p> <p>La ley N° 30036, comprende 5 artículos, en los cuales establece las disposiciones regulatorias del teletrabajo en el territorio nacional, tanto para el ámbito privado como para el público. Dichas disposiciones regulatorias, se refiere al objeto de la misma ley, la definición del teletrabajo, las reglas sobre el uso y cuidado de los equipos, el carácter voluntario y reversible del teletrabajo, y a los derechos y obligaciones laborales.</p> <p>Aunque parte de las mencionadas disposiciones establecidas en esta ley obedecen a la naturaleza especial del teletrabajo, cabe resaltar que los derechos del teletrabajador establecidos en esta, no tienen relación alguna con la naturaleza especial del teletrabajo ni con las cuestiones específicas respecto a este. Ya que la ley define a los mencionados derechos como los mismos que tienen los trabajadores que se encuentran dentro del régimen de la actividad privada.</p> |

Elaboración propia



| |
|---|
| Ficha de análisis de texto N° 3 |
| Título: Reglamento de la ley N°30036 Ley del teletrabajo |
| Autor: |
| Año: 2015 |
| País: Perú |
| Editorial: |
| Tipo de texto : Reglamento legal |
| Análisis personal: El reglamento de la ley N° 30036 establece disposiciones que obedecen a la naturaleza especial del teletrabajo, es decir disposiciones referidas al desarrollo de esta modalidad laboral, y a los derechos y obligaciones asumidas por el trabajador y el empleador. Al referirse a los derechos y beneficios del teletrabajador, el reglamento dispone, respecto a los derechos a la intimidad y a la seguridad y salud en el trabajo, que dichos derechos serian aplicados tomando en cuenta la naturaleza y características especiales del teletrabajo, lo cual puede ser interpretado como un intento por parte del reglamento de regular aquellas cuestiones respecto al teletrabajo relacionadas con los ya mencionados derechos. Una mención especial requieren, las disposiciones del reglamento referidas a la capacitación del teletrabajador tanto en el ámbito privado como público, ya que de esto también se podría deducir un intento del reglamento por regular cuestiones específicas respecto al teletrabajo relacionadas con el derecho a la seguridad y salud en el trabajo. |

Elaboración propia

Como se puede ver, en las fichas de análisis de texto N°1, N°2 y N° 3, la ley N° 30036 Ley del teletrabajo, es una ley breve, que comprende 5 artículos, mediante los cuales, establece las disposiciones que regulan el teletrabajo en el territorio nacional, tanto en el ámbito público como en el privado.

Por otra parte el reglamento de esta ley, regularía cuestiones específicas respecto al teletrabajo, relacionadas a los derechos laborales a la intimidad y seguridad del trabajador.



| |
|---|
| Ficha de análisis de texto N° 4 |
| Título: La situación actual y el futuro del teletrabajo en el Perú |
| Autor: Edith Yarnold Limón |
| Año: 2021 |
| País: Perú |
| Editorial: Cielolaboral |
| Tipo de texto : Artículo |
| Análisis personal: <p>El artículo analiza la situación previa y posterior a la crisis sanitaria del COVID 19 del teletrabajo en el Perú, así como el posible futuro que tendría esta modalidad laboral en el Perú. Consistiendo dicho análisis en la examinación de la normativa regulatoria del teletrabajo previa a la crisis sanitaria del COVID 19, y de las medidas legislativas tomadas por el gobierno peruano orientadas a regular el teletrabajo como una forma de prevención del COVID 19.</p> <p>Respecto al pasado regulatorio del teletrabajo, el artículo señala que, en base a los indicadores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, antes de la crisis sanitaria del COVID 19, al sector privado no le importaba el teletrabajo, mientras que en el sector público, recién al inicio del gobierno de Pedro Pablo Kuczynski (2016-2018), se pudo observar la iniciativa para potenciar el teletrabajo, como única alternativa de innovación laboral, de inclusión social y generadora de puestos de trabajo, a pesar de que ya se contaba con una norma que regulaba el teletrabajo, que era, como lo señala el artículo, la ley N° 30036 de 2013, cuyo proyecto tenía como propósito la inclusión laboral de aquellos grupos percibidos como vulnerables por el gobierno de aquella época, es decir el gobierno de Ollanta Humala Tasso (2011-2016).</p> <p>Como lo explica el artículo, la ley N° 30036 señala desde la definición del teletrabajo hasta los derechos y obligaciones para los sujetos de la relación laboral, es decir para el teletrabajador y el empleador, además de que en sus disposiciones complementarias señala algunos lineamientos y plazos respecto a facilitar e incentivar la incorporación del teletrabajo en el ámbito laboral, pero respecto a esto último, el artículo considera que dichos lineamientos y plazos son letra muerta debido a que antes del 2020 su</p> |



aplicación en el Perú era mínima. Adicionalmente a esto, el reglamento de la ley N° 30036, como lo señala el artículo, puntualiza aspectos importantes y necesarios para la aplicación del teletrabajo, como la capacitación de los medios informáticos y de telecomunicaciones por parte del empleador, la protección de datos de la información que es trasladada al trabajador, y las responsabilidades del empleador y teletrabajador respecto a los instrumentos utilizados en el desarrollo del teletrabajo.

Al hablar de la regulación legal del teletrabajo en el Perú, después de iniciada la crisis sanitaria del COVID 19, el artículo señala que, para prevenir la propagación del COVID 19 en el país, el gobierno emitió algunas medidas legales, incluyendo el Decreto de Urgencia 026-2020, el cual a través de su artículo II, regula el trabajo remoto como medida de prevención en el ámbito laboral para prevenir la propagación del COVID 19. Siendo que esta norma, de acuerdo con el artículo, es bastante genérica al señalar en su artículo 16, que cualquier medio o mecanismo que posibilite la realización de las labores fuera del centro de trabajo, puede ser utilizada para la ejecución del trabajo remoto, y aunque el artículo 19 de esta norma ratifica a las TICS como medios para la realización del trabajo remoto, también señala la posibilidad de utilizar cualquier otro medio distinto.

Una diferencia, señalada por el artículo, entre la ley N° 30036 y el decreto de urgencia N° 026-2020, respecto al sujeto que cubre los gastos generados por los medios utilizados para la realización del teletrabajo, es que la primera de estas normas señala al empleador como dicho sujeto y la segunda establece que estos costos pueden quedar a cargo tanto del teletrabajador como del empleador.

El artículo señala que, la gran demanda en la aplicación del teletrabajo en nuestro país y en el mundo, a causa de la crisis sanitaria del COVID 19, ha dado origen a nuevos derechos y a revisar derechos ya existentes, siendo estos derechos: el derecho a la desconexión, el cual se interpreta como el derecho del trabajador a que se respete la jornada laboral de 8 horas diarias y 48 semanales, siendo un derecho constitucional; el derecho a privacidad de la intimidad del trabajador, el cual es también un derecho constitucional, y que, según el artículo, significaría que es necesario revisar hasta qué punto la supervisión del empleador puede invadir la privacidad del trabajador y su familia, ya sea mediante medios informáticos o ingresando al domicilio del



trabajador; el derecho a la protección de datos y a la confidencialidad de la información del empleador, el cual es derecho muy importante, y que, según el artículo, deriva de un tema muy delicado que es que, el teletrabajo genera la vulnerabilidad de este derecho debido a que la información del empleador queda expuesta y podría ser mal utilizada; el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, el cual consiste en la responsabilidad del empleador de prevenir accidentes laborales, siendo que, según el artículo, en la ejecución de las labores tradicionales no solo resulta más práctico y accesible proteger al trabajador sino también determinar responsabilidades, pero en el caso del teletrabajo o en el trabajo remoto, existe una gran incertidumbre, no solo respecto al tema de las responsabilidades sino también en el de la precaución de accidentes laborales dentro del domicilio del teletrabajador o trabajador remoto, además, el artículo señala que, la ley N° 30036 es muy genérica respecto al tema de la salud y seguridad, y si bien ratifica este tema como un derecho del trabajador, también señala que debe aplicarse en lo pertinente y según la naturaleza especial del teletrabajo; y el derecho a la libertad sindical, el cual, según el artículo, quizás se vea más limitado para los teletrabajadores, pero gracias al hecho de que vivimos en un mundo globalizado y que la tecnología es una aliada de la comunicación, el artículo se atreve a pronosticar que las discrepancias y casuísticas que se generen a consecuencia del teletrabajo serán en los que se basaran los futuros litigios laborales en nuestro país.

Elaboración propia

De lo visto en la ficha de análisis de texto N° 4, aun después de la regulación legal del teletrabajo, mediante la ley N° 30036, en el año 2013, esta modalidad laboral, fue dejada de lado tanto por el ámbito público como por el privado, como una modalidad laboral viable. Y después de iniciada la crisis sanitaria del COVID 19, una de las medidas legales que emitió el gobierno, fue el decreto de urgencia N° 026-2020, el cual mediante su título II regula el trabajo remoto como una forma de prevención contra la COVID 19, y mediante su artículo 16, establece las TICS como uno de los instrumentos que puede utilizar el trabajador remoto.

Otro hecho, que revela esta ficha de análisis de texto, es que la crisis sanitaria del COVID 19, genero una gran demanda en la aplicación del teletrabajo en nuestro país, lo cual a su vez



dio origen a nuevos derechos y a la necesidad de revisar derechos ya existentes, siendo estos derechos: el derecho a la desconexión, el derecho a la privacidad de la intimidad del trabajador, el derecho a la protección de datos ya la confidencialidad del empleador, el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, y el derecho a la libertad sindical.

| |
|--|
| Ficha de análisis de texto N° 5 |
| Título: Decreto de urgencia N° 127-2020 |
| Autor: |
| Año: 2020 |
| País: Perú |
| Editorial: |
| Tipo de texto: Texto legal |
| Análisis personal: Este decreto de urgencia establece, en su única disposición complementaria modificatoria, el derecho del teletrabajador a la desconexión digital, al incorporar los incisos 18.1.4, 18.1.5 y 18.1.6 al decreto de urgencia N° 026-2020. Aunque dicho derecho, al igual que todas las medidas contenidas en el decreto de urgencia N° 026-2020, es de naturaleza temporal en lo que dura la crisis sanitaria del COVID 19. |

Elaboración propia

Como se puede apreciar en la ficha de análisis de texto N° 5, el decreto de urgencia N° 127-2020, mediante su disposición complementaria modificatoria, establece el derecho a la desconexión digital, esto al incorporar los incisos 18.1.4, 18.1.5 y 18.1.6 al decreto de urgencia N° 026-2020. Pero este derecho, al igual que las demás disposiciones del decreto de urgencia N° 026-2020, es de carácter temporal.

| |
|--|
| Entrevista a especialista académico en derecho laboral |
| Fecha: 18/05/2021 |
| Hora: 5:31 PM |
| Lugar: Lima (mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Daniel Augusto Ulloa Millares |
| Preguntas: |



- ¿Cree usted que el derecho del teletrabajador a la desconexión, establecido de manera temporal por la única disposición complementaria modificatoria del decreto de urgencia N° 127-2020, deba ser establecido de manera permanente en la legislación peruana, una vez pasada la emergencia sanitaria del COVID 19?:

Yo soy crítico del derecho a la desconexión digital porque no es que es un derecho nuevo, ya está, ósea todos tenemos derecho a trabajar máximo 8 horas diarias o 48 horas semanales, que en la práctica no se cumpla porque la gente no defiende su derechos o porque hay mucha dependencia o porque los empleadores se aprovechan de esto es otro tema, pero nadie te puede obligar a trabajar más de ocho horas diarias, no se puede, tu desconexión existe, existe desde 1919, que es cuando apareció este límite, entonces es de hace más de 100 años que tenemos este límite, porque la sociedad y el sistema entendió que nadie puede trabajar más de 8 horas diarias, que tenemos derecho a vivir, a descansar, a tener el tiempo libre para descansar, para hacer política, para jugar, para conciliar, para conocer gente, entonces que venga una ley que me diga, usted tiene derecho de desconectarse digitalmente doce horas es absurdo porque ya lo tengo, o sea yo no tengo porque contestar el teléfono luego de mi hora de trabajo, yo no tengo porque meterme a la computadora, mi empleador es dueño de mí durante mi tiempo de trabajo, pero termina mi jornada y yo recupero mi vida, yo recupero mi condición de persona, o sea como trabajador también soy persona pero estoy a disposición de mi empleador, por eso hay límite de la jornada, por eso se limita, ósea no tiene sentido, no entiendo porque se está dando tanta importancia a la desconexión digital si eso ya existe desde 1919, como una reiteración puede ser, pero que mi empleador me escriba a las doce de la noche o seis de la mañana a mí no me obliga, me puede seguir escribiendo en mis días de descanso, pero yo no estoy obligado, y por eso existe la jornada de trabajo y el horario, en el horario todo lo que quieras, pero fuera del horario no, fuera del horario yo no existo para la empresa ni tampoco la empresa existe para mí porque tengo derecho al tiempo libre, tengo derecho a disfrutar mi tiempo libre, ahora nuestra vida se reduce a dos capítulos, tiempo de trabajo y tiempo de no trabajo, y eso, repito, existe desde 1919. Creo que vivimos engañados o vivimos sin conocer la realidad de las cosas, esta pelea del tiempo libre se hizo hace más de 100 años y se ganó, y el mismo sistema entiendo que se debía dar ese límite porque si no los trabajadores quebraban el sistema. No es casualidad que el primer convenio internacional



de la OIT sea sobre jornada de trabajo en las industrias, o sea le puso un límite, le puso un tope, claro que en esa época no había celulares para meterse en la vida de la gente, pero una vez que se tocaba el timbre se acababa la jornada, y punto, pero claro aquí el temor ante la falta de trabajo, temor a reclamar, la falta de sindicatos, el “ponerse la camiseta”, hace que al final la gente esté pendiente 24x 7. Tú no puedes estar 24x7 trabajando, es imposible, uno se muere si trabaja 24x7.

Elaboración propia

| |
|--|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 28/05/2021 |
| Hora: 10:00 A.M |
| Lugar: Lima (mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Franco Muschi Loayza |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cree usted que el derecho del teletrabajador a la desconexión, establecido de manera temporal por la única disposición complementaria modificatoria del decreto de urgencia N° 127-2020, deba ser establecido de manera permanente en la legislación peruana, una vez pasada la emergencia sanitaria del COVID 19?: <p>Sí, yo creo que es importante hacer eso. Porque es la única forma de poder establecer un control y un punto medio entre los dos derechos que hemos comentado, que me parecen súper relevantes.</p> |

Elaboración propia

| |
|--|
| Entrevista a especialista académico en derecho laboral |
| Fecha: 11/06/2021 |
| Hora: 06:50 P.M |
| Lugar: Cusco (realizada mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Carlos Jiménez Silva |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cree usted que el derecho del teletrabajador a la desconexión, establecido de manera temporal por la única disposición complementaria modificatoria del |



decreto de urgencia N° 127-2020, deba ser establecido de manera permanente en la legislación peruana, una vez pasada la emergencia sanitaria del COVID 19?:

Por su puesto, porque eso está pensando para el trabajo remoto, que no es igual que el teletrabajo. El trabajo remoto tiene varias diferencias, en primer lugar que tiene la fecha de caducidad, como dice usted que es cuando termine el COVID, el teletrabajo va a quedar permanente, el trabajo remoto se realiza unilateralmente sin un acuerdo de partes, el teletrabajo es con acuerdo de partes, el trabajo remoto puede ser dentro o fuera del país, el teletrabajo se realiza dentro del país nomas, el trabajo remoto puede ser no solamente mediante los medios informáticos sino manuales, como por ejemplo clasificación de administración, el teletrabajo siempre mediante los medios informáticos, del correo electrónico. Entonces sí, si se justifica.

Elaboración propia

| |
|--|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 29/06/2021 |
| Hora: 08:04 P.M |
| Lugar: Lima (realizada mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Oxal Víctor Avalos Jara |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cree usted que el derecho del teletrabajador a la desconexión, establecido de manera temporal por la única disposición complementaria modificatoria del decreto de urgencia N° 127-2020, deba ser establecido de manera permanente en la legislación peruana, una vez pasada la emergencia sanitaria del COVID 19?: <p>Sin duda alguna, yo creo que sí. La desconexión digital es un derecho. Se le ha querido llamar desconexión digital, pero no es otra cosa que establecer un límite a la jornada diaria y semanal de trabajo, siempre ha existido. Pero, claro, adaptando las palabras al actual contexto, decir “Desconexión digital”, tal vez suene más apropiado. Pero, sin duda alguna, como te decía, se pretende volver el teletrabajo más flexible pero de manera permanente, y entre otras cosas lo que se busca es también incorporar el derecho a la desconexión digital. Mi critica, como te lo mencionaba hace un ratito, pasa porque esta desconexión digital debe ser entendida de la mejor manera, porque no es lo mismo una casa que una</p> |



oficina. Entonces, tiene que haber una regulación más apropiada que no perjudique al trabajador ni perjudique al empleador. Pero si, indudablemente, esto se debe mantener. En lo que sí, no estoy de acuerdo, es en el caso de los trabajadores no sujetos a fiscalización, porque en las normas que has mencionado, también se habla de ellos, y se hace referencia a que estos tienen derecho a no laborar o laborar máximo dos horas continuas al día, pero si la ley establece claramente que ellos están fuera de la jornada de trabajo, como es que pueden tener derecho a una jornada de trabajo regulada, entonces esto es incoherente, claro, alguien podría decir, “Oye pero eso es opcional”, pero no es necesario regular eso, por el contrario, el trabajador no sujeto a fiscalización, justamente no está sujeto a fiscalización porque muchas veces sus labores son intermitentes o se realizan en distintas partes del día, entonces, es complicado, yo creo que ahí la autoridad del Ministerio de Trabajo que emitió el reglamento, ha establecido algo errático que debe ser cambiado, porque simplemente si no estás dentro de la jornada, no se regula esta opción, lo que no quiere decir que el empleador abuse, ósea la finalidad de un empleador no es abusar, la finalidad de un empleador es buscar más productividad y competitividad, entonces de nada sirve que el empleador quiera que el trabajador labore 16 horas, no es posible, porque no va a ser productivo. Esas cosas hay que mejorarlas, pero definitivamente debe ser permanente.

Elaboración propia

| |
|---|
| Entrevista a especialista académico en derecho laboral |
| Fecha: 16/07/2021 |
| Hora: 6:30 P.M |
| Lugar: Lima (realizada mediante video llamada desde Cusco) |
| Entrevistado: Elmer Noé Human Estrada |
| Preguntas: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cree usted que el derecho del teletrabajador a la desconexión, establecido de manera temporal por la única disposición complementaria modificatoria del decreto de urgencia N° 127-2020, deba ser establecido de manera permanente en la legislación peruana, una vez pasada la emergencia sanitaria del COVID 19?: |



La desconexión digital, en realidad, no creo yo que sea un derecho adicional, ¿Por qué?, porque hay que tener en cuenta que la desconexión digital ya está presente en el derecho al descanso, y el derecho al descanso es una consecuencia de la jornada máxima de trabajo, ósea todos tenemos una jornada máxima, entonces, una vez que acaba la jornada de trabajo, ya no hay obligación de trabajar ni presencial no virtualmente, entonces así no hubiera un derecho a la desconexión digital, hay un derecho a desconectarse, a no trabajar, pero a partir de la misma limitación de la jornada máxima. Entonces, no es un derecho que si no estuviera contemplado no sería exigible, sería exigible desde el mismo derecho al descanso, que surge de la limitación de la jornada máxima. No digo que sí creo que esa desconexión digital tiene un avance y una novedad en el caso de los trabajadores no sujetos a fiscalización, porque si has visto en la normativa, contempla también un derecho de desconexión digital, también de los trabajadores no sujetos a fiscalización, que es también, por lo menos, doce u ocho horas. Entonces, para ellos sería una novedad, ¿Por qué?, porque el trabajador no sujeto a fiscalización le puede requerir un trabajo, incluso después de la jornada de la empresa, pero a ellos si les beneficia el derecho a la desconexión digital. Por lo tanto, yo creo que, debería mantenerse de manera permanente, porque el trabajo remoto o el teletrabajo se van a mantener después de la pandemia, es lo más probable, y así lo dicen los especialistas en recursos humanos, es ese sentido debe mantenerse, sobre todo para los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata.

Elaboración propia

| |
|---|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 19/07/2021 |
| Hora: 01:21 P.M |
| Lugar: Trujillo (realizada mediante mensajes de Whatsapp) |
| Entrevistado: Cesar Yúnior Valera Malca |
| Preguntas: <ul style="list-style-type: none"> ¿Cree usted que el derecho del teletrabajador a la desconexión, establecido de manera temporal por la única disposición complementaria modificatoria del decreto de urgencia N° 127-2020, deba ser establecido de manera permanente en la legislación peruana, una vez pasada la emergencia sanitaria del covid 19?: |



El derecho a la desconexión digital tiene como objetivo preservar la salud física, mental y emocional del equipo humano, brindando espacios para el descanso, con el fin de que generen balance entre su vida personal y laboral.

En el Perú, se hace mención a ese derecho en el Decreto de Urgencia N° 127-2020, donde se señala, en el Artículo 18, que “es obligación del empleador y trabajador respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador”; sin embargo, más adelante el decreto señala que “el empleador no puede exigir al trabajador la realización de tareas o coordinaciones de carácter laboral durante el tiempo de desconexión digital”, pero entendemos que esta medida que surge en el contexto de la coyuntura del COVID-19, donde se busca proteger el derecho a la salud y al descanso, preservando la dignidad del trabajador.

Por ello creemos que el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral puede traspasar la emergencia sanitaria y convertirse en una ley especial, pues el teletrabajo implica un cambio en el espacio personal y laboral que ahora son compartidos, siendo más necesaria la desconexión laboral.

Elaboración propia

Como se puede ver, en las entrevistas realizadas, la mayoría de los especialistas entrevistados, concuerdan en que el derecho a la desconexión, establecido de manera temporal por la única disposición complementaria modificatoria del decreto de urgencia N° 127-2020, debe ser establecido de manera permanente en la legislación peruana actual. Pero entre estas opiniones favorables al mencionado establecimiento, se encuentran dos críticas respecto al derecho a la desconexión, como se encuentra establecido en el decreto de urgencia N° 026-2020, siendo estas: la del magister Carlos Jiménez Silva, quien considera que el mencionado derecho está pensado para el trabajo remoto, el cual, según él, es una modalidad laboral diferente al teletrabajo; y la del magister Oxal Víctor Avalos Jara, quien opina que el derecho a la desconexión debe ser atendido de mejor manera, es decir, que según él, tiene que existir una regulación más apropiada que no perjudique al trabajador ni al empleador, y que es incoherente brindarle este derecho a los trabajadores no fiscalizados, ya que estos se encuentran fuera de la jornada laboral. Aun así ambos autores se encuentran a favor del establecimiento permanente del derecho a la desconexión.



Pero en oposición a todas estas opiniones favorables, se encuentra la del doctor Daniel Augusto Ulloa, quien considera, que no tiene sentido la importancia que se le da al derecho a la desconexión, ya que, para él, dicho derecho ya existe desde hace más de 100 años, el cual no sería más que el derecho a una jornada laboral máxima de 8 horas diarias o 48 horas semanales. Así mismo también, el magister Oxal Víctor Avalos Jara, considera que el derecho a la desconexión siempre ha existido, como el derecho a establecer una jornada laboral diaria y semanal, y que es debido a la crisis sanitaria del COVID 19, que dicho derecho se adaptó a esta contingencia, adoptando el nombre de “Derecho a la desconexión”, y el magister Elmer Noé Huamán Estrada, considera que el derecho a la desconexión no es un derecho adicional, ya que este derecho se encontraría incluido en el derecho al descanso. Aun así ambos especialistas, a diferencia del doctor Ulloa, consideran que el derecho a la desconexión debe estar establecido de manera permanente en la legislación peruana.

| Ficha de análisis de texto N° 6 |
|---|
| Título: El teletrabajo: Una innovadora forma de organización de trabajo, una herramienta de inclusión laboral y su regulación jurídica en el Perú |
| Autor: Ángela Culqui Fernández y Adela Gonzales torre |
| Año: 2016 |
| País: Perú |
| Editorial: Revista Derecho y Sociedad |
| Tipo de texto : Artículo |
| Análisis personal: El artículo señala el concepto del teletrabajo desde el punto de vista de los autores Wilfredo Sanguinetti y Javier Thibaul así como también de la OIT y del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, y a raíz de estas definiciones determina las características del teletrabajo, así como también a raíz de dichas características determina los elementos de la mencionada modalidad laboral, siendo que dichos elementos son, el elemento geográfico, el elemento tecnológico, y el elemento organizativo. El artículo, además, explica como el teletrabajo funciona como herramienta de inclusión laboral para las mujeres y las personas discapacitada, ambas percibidas |



como poblaciones vulnerables en nuestro país. Así mismo también el artículo se encarga de explicar y analizar las delimitaciones legales respecto al teletrabajo, establecidas por la ley 30036, aunque la mayoría de estas delimitaciones, incluyendo los derechos y obligaciones del trabajador, como se puede apreciar de lo deducido en el artículo, provienen del reglamento de dicha la ley.

Elaboración propia

Como se puede ver, en la ficha de análisis de texto N° 6, son tres los elementos del teletrabajo, siendo estos elementos: el elemento geográfico, el elemento tecnológico y el elemento organizativo.

| |
|--|
| Entrevista a especialista académico en derecho laboral |
| Fecha: 18/05/2021 |
| Hora: 5:31 PM |
| Lugar: Lima (mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Daniel Augusto Ulloa Millares |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué cuestiones específicas respecto al teletrabajo, considera usted, deben ser reguladas por la legislación peruana actual, para garantizar una adecuada protección de los derechos laborales de los teletrabajadores?: <p>En general tienen que ver con el tiempo de trabajo, las condiciones de seguridad y salud, con el valor de las herramientas de trabajo, la empresa se está aprovechando ahora que no está pagando la luz, no paga el internet, no paga la computadora de su teletrabajador, pero eso tiene que verse caso por caso, no podemos generalizar, no todo el mundo trabaja en una oficina, entonces dependiendo del tipo de trabajo se podrían ver estas necesidades, y en las cuales el legislador deberán poner unos puntos mínimos, creo que la regulación tanto de la ley del teletrabajo como el trabajo remoto va en ese camino, ya que hay que perfeccionar algunas condiciones.</p> |

Elaboración propia

| |
|---------------------------------------|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 28/05/2021 |



| |
|--|
| Hora: 10:00 A.M |
| Lugar: Lima (mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Franco Muschi Loayza |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué cuestiones específicas respecto al teletrabajo, considera usted, deben ser reguladas por la legislación peruana actual, para garantizar una adecuada protección de los derechos laborales de los teletrabajadores?: <p>Yo creo que va muy en línea con lo que hemos comentado. Yo creo que hay que regular un salario mínimo, hay que regular un mínimo de hora, para ambas partes, y con eso garantizar que no se convierta en un teletrabajador que luego va a ser un freland, un independiente, creo que esos serían los dos puntos que hay que tener mucha muñeca, para ver cómo se plantean.</p> |

Elaboración propia

| |
|---|
| Entrevista a especialista académico en derecho laboral |
| Fecha: 11/06/2021 |
| Hora: 06:50 P.M |
| Lugar: Lima (realizada mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Carlos Jiménez Silva |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué cuestiones específicas respecto al teletrabajo, considera usted, deben ser reguladas por la legislación peruana actual, para garantizar una adecuada protección de los derechos laborales de los teletrabajadores?: <p>Bueno, el derecho a la desconexión digital, en primer lugar, en segundo lugar, la posibilidad de que en determinados supuestos el teletrabajador pueda exigir al empleador revertir la situación del trabajo a distancia a través de la tecnologías de la información al trabajo presencial, la posibilidad de que el teletrabajador pueda realizar sus servicios fuera del país, la obligación que tenga el empleador de proporcionarle el pago, expresamente, del internet y de un espacio, y de contribuir con un poco del alquiler mensual que efectuara el trabajador, porque tiene que destinar una habitación del departamento, de la casa, para realizar el teletrabajo, para no confundir el espacio personal o familiar con el laboral,</p> |



entonces si voy a ocupar por ejemplo, un cuarto, una habitación de diez metros cuadrados, y yo alquilo una habitación de cien metros cuadrados, lo justo es que el empleador pague la parte proporcional del alquiler.

Elaboración propia

| |
|--|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 29/06/2021 |
| Hora: 08:04 P.M |
| Lugar: Lima (realizada mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Oxal Víctor Avalos Jara |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué cuestiones específicas respecto al teletrabajo, considera usted, deben ser reguladas por la legislación peruana actual, para garantizar una adecuada protección de los derechos laborales de los teletrabajadores?: <p>El teletrabajo y el trabajo remoto, son dos instituciones diferentes, te mencionaba que el teletrabajo está regulado ya desde hace 6 años, y el trabajo remoto se ha regulado a partir de la pandemia. Ahorita, hay un proyecto que se viene discutiendo en el congreso de la república para modificar la ley del teletrabajo, no el trabajo remoto, sino la ley del teletrabajo, y volverla como el trabajo remoto, es decir hacerla flexible, porque es evidente que la regulación del teletrabajo nunca funciono, no funciono por su rigidez, Entonces, lo que se busca es que un vez que termine el trabajo remoto, posiblemente el 31 de diciembre del 2021, a continuación rija ya el teletrabajo, ya no como forma excepcional sino como forma ordinaria de prestación de servicios. Y algunos de los temas neurálgicos de esa regulación, es el tema de los costos, yo no soy de la idea de que el trabajador tenga que asumir los costos, evidentemente el empleador debe asumir los costos, porque en una relación laboral, el costo y riesgo es del empleador siempre, no estamos en una locación de servicios, entonces el empleador debe asumir el costo. No me parece tampoco razonable que se pretende poner la empleador a asumir costos, como por ejemplo que pague S/70 soles por internet, que pague S/90 soles por luz, que pague S/ 20 soles por agua, que pague S/10 soles por tal cosa, ósea eso es complicar la situación, eso es irreal, eso es imposible de cumplir. Yo lo que propongo en ese caso, es que el empleador pueda otorgar a los</p> |



trabajadores una bonificación, que no es remunerativa, pero es una bonificación que recompense el costo que el trabajador tenga con ocasión de la prestación de sus servicios, obviamente, en su casa, el trabajador va a consumir un poco más de electricidad, va a consumir un poco más de agua, va a tener que comprarse una silla o un escritorio especial, o va a tener que comprarse por ejemplo una computadora o el empleador se la da en todo caso, pero en función a cada caso, que el trabajador tiene un costo, el empleador lo debe asumir, no lo tiene que asumir como remuneración, es decir, no le va a dar un aumento a la remuneración, lo tienen que asumir como una condición de trabajo, eso pasa por ser un pago con carácter no remunerativo, es decir no tiene inferencia en el cálculo del beneficio social, por lo tanto esa creo que es la fórmula, pero no podríamos aplicar una formula sin sumar exactamente lo que se le venga por cada concepto, sino de modo razonable una cantidad, por ejemplo podría ser S/150 soles para cubrir esto, claro algunos dirán “pero oye no me alcanza”, otros “es mucho”, tienen que ponerse de acuerdo, en lo que si es que la ley tiene que establecer que las partes deben ponerse de acuerdo, y razonablemente establecer una cantidad para que esto se regule, y además creo también que ya estamos en épocas en las cuales es posible regular un tema de prestación de servicios en cuanto al control de tiempo, por lo tanto creo que el empleador también debe establecer formas o mecanismo de controlar el tiempo, eso es uno de los asuntos que se vienen discutiendo mucho, porque por ejemplo, muchos empleadores obligan a sus trabajadores a mantener encendida la cámara de la laptop o del celular durante todo el tiempo de jornada para verificar que el trabajador está prestando el servicio, lo cual me parece absurdo porque en realidad dentro del domicilio lo trabajadores tienen el derecho a la intimidad porque es su casa, y además también el trabajador, como te decía hace un ratito, está en su casa y por lo tanto tiene que hacer las labores de casa, de limpiar, de cocinar, de cuidar a sus hijos, de sacar la mascota, etc. Entones, no me parece que esa sea una medida adecuada, pero sí creo que el empleador podría asumir algún mecanismo por el cual, por ejemplo, mediante correo electrónico el trabajador marca su hora de inicio, marca su hora de salida, pero también así como el empleador tiene la facultad de fiscalizar, el trabajador también tiene la obligación de estar a disposición, porque qué pasaría si el empleador, por ejemplo necesita el trabajo para algo puntual, lo llama al trabajador, y el trabajador le dice “he salido de compras, regreso en 2 horas”, bueno ahí estaríamos ante un conflicto delicado,



porque se supone que yo como empleador le estoy pagado al trabajador por ese tiempo, y por ese tiempo tiene que estar a disposición. Entonces, hay que establecer mejores reglas, creo que ese es un asunto que tiene que ir madurando y tiene que ir viendo por parte del empleador, y por parte del trabajador, para que haya mejor predisposición de las partes en la prestación del servicio. No creo que los empleadores tengan que ser rígidos, pero tampoco creo que los trabajadores deben relajarse tanto, creo que debe haber un equilibrio que permita que la relación laboral sea armónica, que se lleve a cabo, que no hay problemas en ese sentido. Entonces, creo que eso es importante y pasa por la comprensión de las partes de que lo importante es el objetivo y no que la persona este sentada en una silla. Sí, yo como abogado, me piden que haga una demanda y que esa demanda la termine en dos días, bueno, en dos días tendré que terminarla, no por eso el empleador me va a llamar las 2 de la mañana, diciéndome “te quiero ver aquí sentado tipiendo la demanda”, eso es totalmente absurdo, tiene que haber un cambio de mentalidad y ahí te das cuenta que no es un tema ya jurídico, sino que es un tema un poco más de recursos humanos, un tema un poco más de administración en cuanto del capital humano, y eso es lo que muchas veces nos falta nosotros los abogados, muchas veces no pensamos, y solo pensamos robóticamente como abogados, y decimos “eso es su obligación y ese es tu derecho”, hay que pensar un poco más allá, en que también es importante ser un poco más razonables en cuanto las decisiones que tomamos, y que el ser flexibles no perjudica a nadie.

Elaboración propia

| |
|---|
| Entrevista a especialista académico en derecho laboral |
| Fecha: 16/07/2021 |
| Hora: 6:30 P.M |
| Lugar: Lima (realizada mediante video llamada desde Cusco) |
| Entrevistado: Elmer Noé Human Estrada |
| Preguntas: <ul style="list-style-type: none">• ¿Qué cuestiones específicas respecto al teletrabajo, considera usted, deben ser reguladas por la legislación peruana actual, para garantizar una adecuada protección de los derechos laborales de los teletrabajadores?: |



Una de ellas como lo indique en la pregunta anterior, es el costo que implica el teletrabajo o trabajo remoto, es decir el costo de los equipos informáticos, del internet, de la luz, creo partiendo de la teoría o del principio de que quien asume el costo del negocio y todo lo que implica, es el empleador, y el trabajador solo pone a disposición su fuerza de trabajo, la legislación debería contemplar que esto es de cargo del empleador, quizás en la normativa se puede establecer un concepto no remunerativo, aunque ya existe un concepto no remunerativo que quizás no le va a generar un sobre costo al empleador, como o las condiciones de trabajo, por ejemplo es un concepto no remunerativo, el empleador no tendría por qué verse afectado. Pero si creo que eso si debería regularse, seguridad y salud en el trabajo, también creo que debería regularse de manera más explícita en cuanto al trabajo remoto y al teletrabajo, la regulación es muy parca, es bastante insuficiente, no se sabe hasta la fecha, que va a pasar si el trabajador sufre un accidente en su casa, si el empleador asume o no asume alguna responsabilidad, y debería eso, en un normativa específica, desarrollarse, y tener un marco claro para evitar tener discusiones a nivel judicial o inspectivo.

Elaboración propia

| |
|--|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 19/07/2021 |
| Hora: 01:21 P.M |
| Lugar: Trujillo (realizada mediante mensajes de Whatsapp) |
| Entrevistado: Cesar Yúnior Valera Malca |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué cuestiones específicas respecto al teletrabajo, considera usted, deben ser reguladas por la legislación peruana actual, para garantizar una adecuada protección de los derechos laborales de los teletrabajadores?: <p><input type="checkbox"/> Faltaría establecer el tratamiento legislativo del derecho a la desconexión digital que implica limitar el uso de la comunicación digital (celulares, apps de mensajería instantánea y emails) para cautelar el tiempo de descanso efectivo y vacaciones de los trabajadores.</p> |



- El teletrabajador está sometido a una relación laboral, por tanto, amparado y protegido por normativa laboral y, en la mayoría de los casos, sin limitación alguna en su aplicación. Sin embargo, sí existe una problemática particular en este ámbito relacionada con la presunción de laboralidad. En ocasiones puede resultar muy complejo determinar si -por ejemplo- un accidente se ha producido como consecuencia de la tarea que ejecuta o en tiempo y lugar de trabajo.
- El lugar de trabajo pasa a ser el domicilio del trabajador en muchos casos, lugar que no está bajo el control del empresario y que protege además el derecho a la inviolabilidad del domicilio.
- En cuanto al tiempo de trabajo, una vez que se asume como ventaja fundamental del teletrabajo la flexibilidad e horario, es difícil determinar qué tiempo pertenece al trabajador y cual al trabajo.
- Por ello, es aconsejable, además de determinar en el acuerdo de teletrabajo el lugar en el que se va a realizar la tarea (domicilio o telecentro), establecer una jornada, un horario y un sistema de control. En caso de que esto no se delimitara, el trabajador es quien debe acreditar que la contingencia se produjo durante su tiempo de trabajo.
- De igual forma, si el lugar de trabajo no estuviera tampoco determinado, sería necesario que el trabajador demostrase la laboralidad del accidente.
- Por estos motivos, es importante establecer procedimientos de comunicación de accidentes y enfermedades sufridos por el teletrabajador precisos y concretos, con un adecuado registro del tiempo y lugar de trabajo. Es preciso destacar que la contingencia sufrida en tiempo y lugar de trabajo no siempre tendrá la consideración de accidente de trabajo. Si el empresario prueba la total desconexión con la tarea, la contingencia no tendrá consideración de profesional, por ejemplo, un accidente doméstico.

Elaboración propia

Como se puede ver, en las entrevistas, los especialistas entrevistados consideran que las cuestiones específicas respecto al teletrabajo, que se requieren regular en la legislación peruana actual, son las siguientes: las relacionadas con, el tiempo de trabajo, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, el valor de las herramientas de trabajo, y con el salario mínimo, la posibilidad de que el teletrabajador pueda solicitar la reversión del teletrabajo al trabajo presencial, la posibilidad de la realización del teletrabajo fuera del país, los gastos



relacionados al espacio laboral del teletrabajador, y la inviolabilidad del domicilio del teletrabajador.

| |
|---|
| Ficha de análisis de texto N° 7 |
| Título: Proyecto de ley N° 5408/2020-CR Nueva ley que regula el teletrabajo |
| Autor: |
| Año: 2020 |
| País: Perú |
| Editorial: |
| Tipo de texto : Texto legal |
| <p>Análisis personal:</p> <p>El proyecto de ley, propone varios cambios en la legislación peruana respecto al teletrabajo, sobre aspectos como el lugar donde se realiza el teletrabajo, la jornada laboral y el contrato de trabajo. Pero el cambio propuesto que más destaca en este proyecto, es el respeto, y consecuente reconocimiento, del derecho del teletrabajador a la desconexión.</p> <p>También es necesario señalar que el proyecto de ley propone la capacitación del teletrabajador como una obligación del empleador. Esta obligación junto al derecho a la desconexión digital, pueden ser interpretados como el resultado de haber tomado en cuenta ciertas cuestiones respecto al teletrabajo al momento de formular este proyecto de ley, dejando a un lado, al menos un poco, la generalización en la que incurre la ley 30036.</p> |

Elaboración propia

Como se puede ver, en la ficha de análisis de texto, de todos los cambios que propone el proyecto de ley N° 5408/2020, respecto a la regulación del teletrabajo, los cambios más resaltantes son, el respeto al derecho a la desconexión, y la obligación del empleador de capacitar al teletrabajador.

| |
|--|
| Entrevista a especialista académico en derecho laboral |
| Fecha: 18/05/2021 |
| Hora: 5:31 PM |



| |
|---|
| Lugar: Lima (mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Daniel Augusto Ulloa Millares |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cree usted que el proyecto de la nueva ley del teletrabajo, en caso de ser aprobado, significaría un progreso para la completa y adecuada protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, ante toda cuestión respecto del teletrabajo?: <p>Yo me preocuparía más porque el nivel de formalidad aumente. Hacer cambios de los teletrabajadores apuntaría a un porcentaje pequeño de gente, que no sería un número representativo de la gran problemática que es la formalización laboral.</p> |

| |
|---|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 28/05/2021 |
| Hora: 10:00 A.M |
| Lugar: Lima (mediante llamada telefonica desde Cusco) |
| Entrevistado: Franco Muschi Loayza |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cree usted que el proyecto de la nueva ley del teletrabajo, en caso de ser aprobado, significaría un progreso para la completa y adecuada protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, ante toda cuestión respecto del teletrabajo?: <p>Sí, yo creo que sí. Tienen cosas buenas, tienen cosas interesantes y por lo menos es un paso delante de la antigua norma.</p> |

Elaboración propia

| |
|---|
| Entrevista a especialista académico en derecho laboral |
| Fecha: 11/06/2021 |
| Hora: 06:50 P.M |
| Lugar: Lima (realizada mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Carlos Jiménez Silva |
| Preguntas: |



- ¿Cree usted que el proyecto de la nueva ley del teletrabajo, en caso de ser aprobado, significaría un progreso para la completa y adecuada protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, ante toda cuestión respecto del teletrabajo?:

Bueno, es un gran avance el proyecto de ley, definitivamente, porque está reconociendo algunos supuestos que no tenía antes la legislación, por ejemplo el derecho a la desconexión digital, también está reconociendo la posibilidad de trabajar no solamente dentro del país, sino también fuera del país, pero todavía faltan algunas cosas precisar, por ejemplo como se va a regular el derecho a la desconexión digital a través de un acuerdo, yo creo que eso debe ser establecido en la norma para aquellas personas que no están fiscalizadas, porque en la medida que el contrato de trabajo es un contrato de adhesión, el empleador podría poner cualquier cosa, y el teletrabajador aceptarla porque si no, no lo van a contratar. Entonces, yo creo que en la norma debería precisarse el derecho a la desconexión digital de los trabajadores que no están sujetos a jornada máxima, como los no fiscalizados, o el personal de dirección o los que hacen labores intermitentes, debe estar sujeto a un periodo que determine el propio trabajador como en España, o puede estar vinculado, asociado al horario de la empresa, esto significa que ya en las normas se establece a priori cual es el periodo que el trabajador no sujeto a jornada máxima está a entera disposición de la empresa, y que no sea la empresa la que de alguna forma obligue al trabajador, a aceptar los parámetros que ella misma establezca. Si yo parto de lo que establece la norma, y establezco un parámetro de referencia para esos casos, y el empleador pretende desconocer lo que dice la ley, entonces aplicare el principio de “renunciabilidad” de derechos, porque ya parte de la norma, y aplicare el artículo 26, inciso 2 de la constitución. Eso no está regulado, o la posibilidad que tenga el teletrabajador de revertir en determinados casos su posición de teletrabajo a trabajo presencial sin necesidad de que la empresa pueda aprobar esa situación, en determinados supuestos porque hay trabajadores que no pueden hacer el teletrabajo porque tienen un espacio muy pequeño, o no hay internet donde viven, ya la redonda o tienen hijos menores, entonces no pueden trabajar bien, entonces puede ser que no se acostumbren o generen ansiedad, tecno estrés se llama esto en la doctrina, o síndrome del trabajador quemado, entonces piden al empleador regresar, pero a veces al empleador no le da la gana, y no debería ser, debería comprender determinados supuestos, que así como el empleador te puede obligar, como



en el caso de pandemia del corona virus, a trabajar a través de las tecnologías de la comunicación a distancia, debidamente motivado por supuesto, o por casos de fuerza mayor, bien el trabajador podría en determinados esfuerzos, considero, y eso no lo dice el proyecto, pedir al empleador regresar a la situación inicial.

Elaboración propia

| |
|--|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 29/06/2021 |
| Hora: 08:04 P.M |
| Lugar: Lima (realizada mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Oxal Víctor Avalos Jara |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cree usted que el proyecto de la nueva ley del teletrabajo, en caso de ser aprobado, significaría un progreso para la completa y adecuada protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, ante toda cuestión respecto del teletrabajo?: <p>Sí, yo creo que sería un avance importante, porque ya cancelaríamos la ley del teletrabajo antigua, ya esa ley debería pasar al olvido. Hemos aprendido de lo que es el trabajo remoto, y este proyecto debería contener una regulación mucho más rica, mucho más protectora, más justa y objetiva para los trabajadores y para los empleadores. Creo que sí, hay cosas que sean rescatado, de lo que hemos hablado, como por ejemplo, la desconexión digital, entre otras cosas. Hay cosas que deben mejorar, pero creo que sí. Ahora, creo que es importante que estas normas se han discutidas, es decir, que no las apruebe el congreso porque ya, lamentablemente tenemos un muy mal congreso que ha emitido normas muy malas, en los últimos años, como por ejemplo, la ley agraria, que en principio muchos celebraron, pero en realidad muchos nos estamos dando cuenta que es una ley que está perjudicando a muchos trabajadores, entre otras cosas. Entonces, creo que es necesaria esa discusión con gremios sindicales, con empleadores, con abogados especialistas, para que puedan opinar, y que esta ley contenga disposiciones bastante ricas, y disposiciones que ayuden a las relaciones laborales, y por el contrario impidan que la relación laboral se vuelva más tensa, se vuelva más dura, obstruyen la relación laboral, sin duda alguna.</p> |

Elaboración propia



| |
|---|
| Entrevista a especialista académico en derecho laboral |
| Fecha: 16/07/2021 |
| Hora: 6:30 P.M |
| Lugar: Lima (realizada mediante video llamada desde Cusco) |
| Entrevistado: Elmer Noé Human Estrada |
| Preguntas: <ul style="list-style-type: none">¿Cree usted que el proyecto de la nueva ley del teletrabajo, en caso de ser aprobado, significaría un progreso para la completa y adecuada protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, ante toda cuestión respecto del teletrabajo?: Precisamente, ese proyecto, como te venia comentando previamente, creo yo que es un marco normativo que ya actualiza la ley del teletrabajo y la adecua, y comprende el trabajo remoto. Este proyecto de ley, creo yo, de ser positivizado ayudaría a equilibrar la balanza entre trabajador y empleador, al momento de implementar esquemas de trabajo remoto o teletrabajo, por ejemplo lo que te comentaba, los costos para el trabajo remoto dice la normativa, que ya los asume el empleador, entonces, eso, para mí, es un avance. Y por lo tanto, yo sí creo que, es un marco normativo adecuado, que debería ya haberse positivizado para ya ser permanente en el ámbito jurídico peruano. |

Elaboración propia

| |
|---|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 19/07/2021 |
| Hora: 01:21 P.M |
| Lugar: Trujillo (realizada mediante mensajes de Whatsapp) |
| Entrevistado: Cesar Yúnior Valera Malca |
| Preguntas: <ul style="list-style-type: none">¿Cree usted que el proyecto de la nueva ley del teletrabajo, en caso de ser aprobado, significaría un progreso para la completa y adecuada protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, ante toda cuestión respecto del teletrabajo?: Claro que sí sería un progreso para nuestra legislación, que ayudaría a la masa trabajadora inmersa en el mundo del teletrabajo, pues como bien hemos mencionado existen aspectos |



no regulados o vacíos que indirectamente afectan los derechos de los teletrabajadores, pero existiendo cambios en la normativa, pues estamos seguros que existirán mejores condiciones para los teletrabajadores.

Elaboración propia

Como se puede ver, en estas entrevistas, la mayoría de los especialistas entrevistados se encuentran a favor de la aprobación del proyecto de la nueva ley del teletrabajo, y concuerdan en que dicha aprobación en verdad significaría un avance para la adecuada y completa protección de los derechos laborales de los teletrabajadores. Aunque entre estas opiniones a favor de la aprobación del mencionado proyecto de ley, existen dos críticas hacia este proyecto, siendo dichas críticas, las de los magísteres Carlos Jiménez Silva y Oxal Víctor Avalos Jara, quienes consideran, que a este proyecto de ley aun le faltan regular y precisar algunas cosas.

En oposición a todas estas opiniones favorables a la aprobación del proyecto de ley de la nueva ley del teletrabajo, se encuentra la del doctor Daniel Augusto Ulloa, quien considera, que el tema de este proyecto de ley, no es tan prioritario como el tema del aumento de la formalidad laboral, ya que en opinión de este magister, los cambios realizados al teletrabajo, solo apuntarían aun pequeño porcentaje de personas, que no representaría la gran problemática de la formalización laboral.

| Ficha comparativa N° 1 | |
|--|---|
| El teletrabajo en el derecho latinoamericano | |
| País | Leyes sobre teletrabajo |
| Uruguay | No existe ninguna ley referente al teletrabajo, por lo que se recurre a normas laborales generales. |
| Venezuela | No existe ninguna ley expresa sobre el teletrabajo. |
| Brasil | La reforma de 20017, cambio varios puntos de la legislación laboral incluyendo la provisión del teletrabajo |



| | |
|-----------|--|
| Bolivia | No existe ninguna ley expresa sobre el teletrabajo, aun así existe la posibilidad de que el empleador pueda establecer una modalidad temporal de teletrabajo. |
| Chile | No existe legislación expresa sobre el teletrabajo. |
| Colombia | La modalidad laboral del teletrabajo se encuentra regulada por la ley 1221 de 2008 y el decreto 0884 de 2012. |
| Argentina | No existe una ley especial para el teletrabajo, pero dicha modalidad laboral se encuentra regida por la ley N° 20.744 La ley del Contrato junto con la ley N° 25.8000, la cual ratifica el convenio N° 177 de la OIT sobre el trabajo a domicilio. También se aplica la resolución N° 1552/2012 emitida por la Superintendencia de Riesgos de Trabajo. |
| Ecuador | Las normas que regulan el teletrabajo, en el sector privado, se encuentran contenidas en el acuerdo ministerial N° MDT-2016-190. |

Elaboración propia

Como se puede ver, en esta ficha comparativa, con excepción de Colombia y Ecuador, la mayoría de los demás países latinoamericanos no poseen leyes específicas que regulen el teletrabajo.

| |
|--|
| Ficha de análisis de texto N° 8 |
| Título: Teletrabajo en Sudamérica: Un desafío jurídico frente al COVID 19 |
| Autor: Johana Carolina Ramírez Velásquez, Héctor Eduardo Tapia Tapia, Cesar Remigio Vega Abad, Marta Villagómez |
| Año: 2021 |



País: Venezuela

Editorial: Revista venezolano de gerencia

Tipo de texto : Artículo

Análisis personal:

El artículo analiza la forma en la que el teletrabajo es regulado legalmente en Latinoamérica, a propósito de la crisis sanitaria del COVID 19, es decir como los diferentes países latinoamericanos han regulado, dentro de sus legislaciones, la modalidad del teletrabajo, antes y después de iniciada la crisis sanitaria del COVID 19.

De acuerdo con el análisis realizado por el artículo, antes del impacto causado por la crisis sanitaria del COVID 19 sobre las relaciones laborales, ya algunos estados latinoamericanos como Colombia (con su ley 1221 de 2008), Ecuador (con su Acuerdo Ministerial N° MDT- 2016- 190 y posterior Acuerdo Ministerial N° MDT-2017- 0090-A), Chile (con su código del trabajo), Perú (con su ley 30036) y Brasil (con su ley N° 12.551/2011 y su posterior ley N° 13.467/17), regulaban dentro de sus respectivas legislaciones la figura del teletrabajo.

El artículo señala que en algunos países latinoamericanos la puesta en marcha de las estrategias para la implementación del teletrabajo, ante la crisis sanitaria del COVID 19, ha generado mayores desafíos, esto debido a que las formas de ejecución del teletrabajo no se encontraban legalmente regulados en dichos países antes de la ya mencionada crisis sanitaria, y es por esta razón que dichos países han aplicado de manera supletoria otras normas vigentes, siendo dichos países, Venezuela (aplicando supletoriamente su Ley Orgánica del trabajo, los trabajadores y trabajadoras de 2012), Argentina (aplicando supletoriamente su Ley del contrato de trabajo N° 20744 de 1974), Bolivia (aplicando supletoriamente su Ley general del trabajo de 1942) y Paraguay (aplicando supletoriamente su Ley N° 213/93 de 1993). Es de este modo que, según el artículo, la falta de regulación jurídica del teletrabajo es uno de los desafíos que dificultan la adecuada implementación de este en Sudamérica.

Con respecto a las nuevas normas legales regulatorias del teletrabajo, emitidas en los diferentes países de Latinoamérica después de iniciada la crisis sanitaria del COVID 19 y a causa de esta, el artículo señala los casos de: Colombia, que emitió las



circulares N°.0017 y N° 0021, las cuales prevén la obligación de los empleadores, cuyos trabajadores provenientes de China que no presentan síntomas respiratorios, de implementar el teletrabajo; Ecuador, que emitió los acuerdos ministeriales N°.MDT-2020-76 y N° MDT-2020-080, los cuales disponen la implementación del teletrabajo en el sector público y privado donde solo debe variar el lugar de la prestación de servicios, estableciendo además que, no se pueden modificar las condiciones contractuales, tampoco violentar los derechos, ni originar causales para la terminación de la relación laboral, así mismo también establece que los lineamientos del control y fiscalización de las actividades del teletrabajador estarán a cargo de las autoridades en el sector público y de los empleadores en el sector privado; Perú, que emitió la resolución ministerial N° 055-20-TH, donde se aprueba la “Guía para la prevención del Coronavirus en el ámbito Laboral”, la cual a su vez establece los lineamientos para la implementación del teletrabajo frente a la pandemia; Argentina, cuyo senado y cámara de diputados han presentado para su aprobación un proyecto de ley para regular el teletrabajo; Chile, que emitió la ley 21220, la cual modifica el código de trabajo chileno en materia de trabajo a distancia, incorporando de manera específica el teletrabajo; Bolivia que emitió el decreto supremo N°.4.218, que prevé toda la normativa que regula el teletrabajo; Venezuela, que emitió el decreto N°.4198, cuyo artículo 11 ordena la implementación de la educación a distancia en todo el territorio nacional; Brasil, que emitió el decreto legislativo N° 6 del 20 de marzo de 2020, el cual dispone que los empleadores podrán optar por el teletrabajo; Uruguay que emitió el decreto N° 94/020, en cuyo artículo 6, exhorta a todos los empleadores a la implementación y promoción del trabajo en el domicilio en los casos que este sea aplicable; Paraguay, que emitió la ley N° 6524, en cuyo artículo 20 establece la implementación del teletrabajo bajo relación de dependencia tanto en el sector público como privado, con la condición de que las actividades sean realizadas a distancia con el uso exclusivo de las tecnologías de la información y comunicación. De todo lo ya antes mencionado, el artículo concluye que el desarrollo del teletrabajo en Latinoamérica alcanzó su auge al convertirse en una alternativa para combatir el COVID 19.

Elaboración propia



Como se puede apreciar, en la ficha de análisis de texto N° 8, algunos países latinoamericanos, ya regulaban la modalidad laboral del teletrabajo antes de iniciada la crisis sanitaria del COVID 19, otros, ante esta crisis aplicaron de manera supletoria normas vigentes para así poder regular las formas de ejecución del teletrabajo, y muchos, han emitido nuevas normas regulatorias del teletrabajo, debido a la crisis sanitaria del COVID 19.

Dentro del primer grupo de países, se tendría a, Colombia (con su ley 1221 de 2008), Ecuador (con su Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-190 y posterior Acuerdo Ministerial N° MDT-2017-0090-A), Chile (con su código de trabajo), Perú (con su ley N° 30036) y Brasil (con su ley N° 12.551/2011 y su posterior ley N° 13.467/17). Dentro del segundo grupo de países, se tendría a, Venezuela (aplicando supletoriamente su Ley Orgánica del trabajo, los trabajadores y trabajadoras de 2012), Argentina (aplicando supletoriamente su Ley del contrato de trabajo N° 20744 de 1974), Bolivia (aplicando supletoriamente su Ley general del trabajo de 1942) y Paraguay (aplicando supletoriamente su Ley N° 213/93 de 1993). Y dentro del tercer grupo, se encontrarían países de los dos primeros grupos, así se tendría a, Colombia (que emitió las circulares N° 0017 y N° 0021, los cuales prevén la obligación de los empleadores, cuyos trabajadores provenientes de China que no presenten síntomas respiratorios, de implementar el teletrabajo) Ecuador (que emitió los acuerdos ministeriales N° MDT-2020-76 y N° MDT-2020-080, los cuales disponen la implementación del teletrabajo en el sector público y privado, donde solo varía el lugar de la prestación de servicios, estableciendo además que no se puede modificar las condiciones contractuales, tampoco violentar los derechos, tampoco violentar los derechos, ni originar causales para la terminación de la relación laboral, así mismo también establecen que los lineamientos del control, y fiscalización de las actividades del teletrabajador estarán a cargo de las autoridades en el sector público y de los empleadores en el sector privado), Perú (que emitió la resolución ministerial N° 055-20-TH, donde de aprueba la “Guía para la prevención del Coronavirus en el ámbito Laboral”, la cual a su vez establece los lineamientos para la implementación del teletrabajo frente a la pandemia), Argentina (cuyo senado y cámara de diputados han presentado para su aprobación un proyecto de ley para regular el teletrabajo), Chile (que emitió la ley 21220, la cual modifica el código de trabajo chileno en materia de trabajo a distancia, incorporando de manera específica el teletrabajo), Bolivia (que emitió el decreto supremo N° 4.218, que prevé toda la normativa que regula el teletrabajo), Venezuela (que emitió el decreto N° 4198, cuyo artículo



11 ordena la implementación de la educación a distancia en todo el territorio nacional), Brasil (que emitió el decreto legislativo N° 6 del 20 de marzo de 2020, el cual dispone que los empleadores podrán optar por el teletrabajo), Uruguay (que emitió el decreto N° 94/020, en cuyo artículo 6, exhorta a todos los empleadores de implementar y promocionar el trabajo en el domicilio en los casos en que este sea aplicable), y Paraguay (que emitió la ley N° 6524, en cuyo artículo 20, establece la implementación del teletrabajo bajo relación de dependencia tanto en el sector público como en el privado con la condición de que las actividades sean realizadas a distancia con el uso exclusivo de las TICS).

| |
|--|
| Entrevista a especialista académico en derecho laboral |
| Fecha: 18/05/2021 |
| Hora: 5:31 PM |
| Lugar: Lima (mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Daniel Augusto Ulloa Millares |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cree usted que la actual legislación peruana protege los derechos laborales de los teletrabajadores de una manera adecuada y completa en comparación con otras legislaciones latinoamericanas?: <p>No tengo el conocimiento exacto de cómo han tratado otras legislaciones latinoamericanas para poder compararlo pero reitero la idea anterior, el derecho laboral tiene que ser un derecho que se nutra de la realidad, lo que pasa en Chile, en Colombia, en Argentina puede ser una referencia pero no somos iguales, entonces el derecho laboral peruano tiene que responder a la realidad peruana, y el gran problema que tenemos es que el derecho laboral peruano tan solo se aplica a menos del 25% de la gente que trabaja, entonces si tu revisas una página que se llama “Observatorio de la Formalización Laboral”, es una página del gobierno, ahí se van encontrar de la encuesta nacional de hogares y los planes que presentan los empleadores que confirman que hace más de 10 años el 75% de la gente que trabaja es informal, entonces la verdad que resulta decepcionante, por decirlo de una manera, discutir temas que no alcanzan a todos, yo creo que primero deberíamos preocuparnos de que la mayoría, por lo menos la mitad, de la gente que trabaja este</p> |



protegida por el derecho laboral, porque si no seguiremos discutiendo sobre problemas en una burbuja.

Elaboración propia

| |
|--|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 28/05/2021 |
| Hora: 10:00 A.M |
| Lugar: Lima (mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Franco Muschi Loayza |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cree usted que la actual legislación peruana protege los derechos laborales de los teletrabajadores de una manera adecuada y completa en comparación con otras legislaciones latinoamericanas?: <p>Yo creo que hemos sido pioneros en regulación de teletrabajo, creo que este es un punto muy relevante desde mi percepción. Creo también que el proyecto de teletrabajo, hace que sea más riguroso, ponen también varios aspectos, con lo cual creo que el teletrabajo va a hacia el camino de una regulación adecuada. Ojala que esa sobrerregulación no termine ahuyentando al empleador, y si no, sea un mecanismo también de formalización y de incremento de la empleabilidad que tan diezmada esta por esta pandemia.</p> |

Elaboración propia

| |
|---|
| Entrevista a especialista académico en derecho laboral |
| Fecha: 11/06/2021 |
| Hora: 06:50 P.M |
| Lugar: Lima (realizada mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Carlos Jiménez Silva |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cree usted que la actual legislación peruana protege los derechos laborales de los teletrabajadores de una manera adecuada y completa en comparación con otras legislaciones latinoamericanas?: <p>No, a nivel infra constitucional por lo menos no guarda concordancia con el articulo correspondiente a la constitución que garantiza el derecho al descanso semanal obligatorio</p> |



y a una jornada máxima, porque en el caso específico de los teletrabajadores, no se ha regulado el derecho a la desconexión digital, se ha regulado el derecho a la desconexión digital en relaciona los trabajadores que realizan trabajo remoto, que es durante la pandemia no más, que va a terminar el 31 de julio de este año para el sector público, y eso se puede apreciar en el decreto de urgencia 127-2020 y su reglamento, que solamente han hecho referencias al trabajo remoto mas no al teletrabajo, entonces ese es un tema que debe de regularse expresamente, por otro lado, la posibilidad de que el teletrabajador pueda exigir al empleador que, él quiere trabajar directamente en la empresa porque no se acostumbra, no se habitúa o no puede realizar el trabajo sin que se genere estrés o se tenga adicción a las redes, y en esos supuestos se debería permitirse que el trabajador pueda ejercer esa facultad, sin embargo en la actual ley del teletrabajo, está sujeto el cambio de modalidad del teletrabajo a lo que acepte el empleador, debería, en determinados supuestos, permitir que el teletrabajador pueda solicitar con justificación, y el empleador deberá conceder o aprobar la reversión del teletrabajo a trabajo presencial.

Elaboración propia

| |
|--|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 29/06/2021 |
| Hora: 08:04 P.M |
| Lugar: Lima (realizada mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Oxal Víctor Avalos Jara |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cree usted que la actual legislación peruana protege los derechos laborales de los teletrabajadores de una manera adecuada y completa en comparación con otras legislaciones latinoamericanas?: <p>Yo creo que no, yo creo que no los protege. Lamentablemente esa legislación, esa ley de teletrabajo, su reglamento, fueron hechas, y lo digo con mucho conocimiento de causa, sobre la base de mucha teoría, fueron hechas por personas que en realidad no tuvieron más conocimiento que la teoría, y es importante que en el derecho también se conozca mucha experiencia, como tu mencionas en tu pregunta, en comparación con otros países, la regulación siempre tiene que ser a partir de experiencias y no solo de teoría. Si tú lees la</p> |



ley del teletrabajo, es una ley bastante pequeñita, y el reglamento también. Entonces son leyes muy breves, eso tiene dos explicaciones, la ley es breve porque en realidad la regulación es puntual y todo lo demás se deja a la legislación general, o la regulación es breve porque simplemente se hizo de forma muy rápida, t no se han previsto una serie de afectos necesarios, yo creo que es lo segundo, porque si nos ponemos a pensar, que ya el día de hoy en el año 2021 respecto a esta normativa, que tiene ya caso diez años, vemos que hay muchos aspectos que se han omitido, y que siempre es necesario aclarar, ósea empezamos por temas de control de tiempo, seguridad y salud en el trabajo, pasamos también por el tema de los costos, que esta ley es un poco oscura en esa parte, dice que el empleador asume los costos pero podrían ponerse de acuerdo, pero como, entonces, el empleador siempre tiene ese poder de decisión. Hay una serie de muchas cosas que deben regularse, pasando incluso por la perspectiva sindical, que esa ley dice que los trabajadores no se ven afectados en cuanto a su libertad sindical, pero no dice como, y el cómo es algo muy importante que debe de resolverse porque en tiempos actuales existen diversas formas de vulnerar la libertad sindical de los trabajadores. Es necesario tener mucha más reglamentación o mucha más claridad, creo que la norma debería alcanzar muchos aspectos, debería precisar: primero el tema de la remuneración, la remuneración no cambia, la ley lo menciona de alguna manera; segundo, que esto no debería ser como prioridad para las personas con discapacidad o las personas más vulnerables, sino en general para todos, porque no trata de personas con discapacidad, se trata en realidad de modalidad de trabajo simplemente, y si se puede hacer se hace y si no se puede hacer no se hace, entonces, limitarlo a tan solo personas con discapacidad o personas vulnerables, creo que es equivocado, y esa es otra de las críticas que se pueden hacer, pasamos también por el tema, aunque suene repetitivo, de seguridad y salud en el trabajo, pasamos por el tema de las obligaciones que hay en la relación laboral, por ejemplo el tema del hostigamiento sexual, la ley de igualdad salarial, ósea lo que pasa es que el mundo normalmente está enfocado o está diseñado para una prestación presencial en el centro de trabajo clásico y no para lo que es ahora. Entonces, esta normativa debiera actualizarse sustancialmente, debería tener muchos más artículos que puedan regular las distintas editas del derecho de trabajo, pero sobre todo dejar en claro que el hecho de que un trabajador cambia la modalidad de trabajo remoto, no implica que se vulneren su derechos, es decir, los teletrabajadores tienen



exactamente los mismos derechos que todos los trabajadores, si se hace es muy posiblemente por un tema de necesidad o por acuerdo de las partes, pero no es porque quiero discriminar al trabajador, entonces, creo que ahí es donde se tiene que haber una mejor regulación, mucho más prolija que aclare que esto no es una perversidad del empleador, sino que debe obedecer a una razón objetiva, una necesidad, y sobre todo, si se amerita también, las partes lo han acordado, también podría ser totalmente valida.

Elaboración propia

| |
|---|
| Entrevista a especialista académico en derecho laboral |
| Fecha: 16/07/2021 |
| Hora: 6:30 P.M |
| Lugar: Lima (realizada mediante video llamada desde Cusco) |
| Entrevistado: Elmer Noé Human Estrada |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cree usted que la actual legislación peruana protege los derechos laborales de los teletrabajadores de una manera adecuada y completa en comparación con otras legislaciones latinoamericanas?: <p>Yo creo que hay un marco normativo, y de ahí partimos ya de una ventaja, porque hay países en lo que creo que ni siquiera hay un marco normativo que regule el teletrabajo, el trabajo remoto, aquí tenemos una ley, y además tenemos un regulación del trabajo remoto temporal hasta fines de año. Se contemplan ya algunos derechos, y algunas obligaciones para los empleadores, derecho para los trabajadores. Es una norma que al menos da un marco normativo inicial, entonces yo sí creo que es un marco normativo inicial favorable, no es la peor regulación que pueda existir a nivel latinoamericano, pero yo sí creo que puede mejorarse. Ese proyecto de ley del teletrabajo, que ya adecuaba al teletrabajo al trabajo remoto, me parecía un buen proyecto, y ya estaba aprobado en el congreso no sé porque no se ha finalmente promulgado, y eso de ampliar lo que ya existe hasta el 31 de diciembre, me parece que ha sido una medida poco razonable.</p> |

Elaboración propia

| |
|---------------------------------------|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 19/07/2021 |



| |
|---|
| Hora: 01:21 P.M |
| Lugar: Trujillo (realizada mediante mensajes de Whatsapp) |
| Entrevistado: Cesar Yúnior Valera Malca |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cree usted que la actual legislación peruana protege los derechos laborales de los teletrabajadores de una manera adecuada y completa en comparación con otras legislaciones latinoamericanas?: <p>Nuestra legislación a la fecha no protege todos los derechos laborales de los teletrabajadores, y si bien se trata de una norma antigua (2013), sin embargo, después de 02 años, en el 2015, recién se publicaría el reglamento de la Ley N° 30036, aprobado por Decreto Supremo N°017-2015-TR. El artículo 2° de la Ley N° 30036, prescribe que: “El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores”.</p> <p>Sin embargo, existen derechos laborales que no han sido debidamente determinados en la ley de teletrabajo, como por ejemplo si se encuentran regulados en Brasil, Colombia y Ecuador.</p> |

Elaboración propia

Como se puede ver, en las entrevistas, al comparar la legislación peruana con otras legislaciones latinoamericanas, respecto a la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, las opiniones de los especialistas entrevistados, se dividen en dos posturas: una que señala que la legislación peruana no protege los derechos laborales de los teletrabajadores, de una manera adecuada y completa en comparación con otras legislaciones latinoamericanas; y otra que señala que nuestra legislación, se encuentra adelantada respecto al tema del teletrabajo, a nivel latinoamericano.

| |
|---------------------------------|
| Ficha de análisis de texto N° 9 |
| Título: Ley 1221 |
| Autor: |
| Año: 2008 |



| |
|--|
| País: Colombia |
| Editorial: |
| Tipo de texto : Texto legal |
| <p>Análisis personal:</p> <p>La ley 1221 de Colombia establece la regulación del teletrabajo en el territorio colombiano, pero además también establece una política nacional para promover el teletrabajo como una forma de inclusión de las poblaciones vulnerables.</p> <p>Cabe resaltar que esta ley reconoce la naturaleza especial del teletrabajo, ya que exentan a los teletrabajadores de las disposiciones referente a la jornada de trabajo, horas extra y trabajo nocturno debido a la naturaleza atípica de la modalidad laboral que desarrollan, aun así esta ley hace énfasis en el trato igualitario entre los teletrabajadores y los trabajadores tradicionales e incluso establece que el Ministerio de protección Social debe adelantar una vigilancia especial destinada a evitar las cargas excesivas de trabajo al teletrabajador, todo esto teniendo en cuenta la naturaleza de la modalidad del tele trabajo.</p> |

Elaboración propia

Como se puede ver, en la ficha de análisis de texto N° 9, la ley 1221 de Colombia, reconoce la naturaleza especial del teletrabajo, esto al establecer que los teletrabajadores están exentos de las disposiciones referentes a la jornada de trabajo, horas extra y trabajo nocturno, debido a la naturaleza atípica del teletrabajo como modalidad laboral. Aun así, esta ley hace énfasis en el trato igualitario entre los teletrabajadores y trabajadores presenciales.

Cabe destacar también, que esta ley establece la obligación del Ministerio de protección Social, de adelantar una vigilancia especial destinada a evitar las cargas excesivas de trabajo al teletrabajador, teniendo en cuenta la naturaleza especial del teletrabajo.

| |
|--|
| Ficha de análisis de texto N° 10 |
| Título: Acuerdo ministerial N° MDT-2016-190 |
| Autor: |
| Año: 2016 |
| País: Ecuador |



Editorial:

Tipo de texto : Texto legal

Análisis personal:

Este acuerdo ministerial regula el teletrabajo únicamente en el ámbito laboral privado de Ecuador. En lo relacionado a la jornada laboral del teletrabajador, el acuerdo establece que esta no podrá exceder los límites establecidos por el código de trabajo, así mismo también establece que la carga laboral y criterio de resultados debe ser equivalente y comparable al de los demás trabajadores que desempeñan sus funciones en las instalaciones del trabajo. Así mismo en el acuerdo queda establecida la obligación del empleador de contar con mecanismos internos que permitan llevar un adecuado control respecto del pago de las horas extraordinarias y jornadas nocturnas que lleve a cabo el teletrabajador, claro que estas, según el mismo acuerdo, están sujetas a la aprobación previa y verificación del empleador.

Otro punto importante de este acuerdo es el énfasis que pone respecto al seguridad y salud del teletrabajador, esto al establecer que el lugar donde el teletrabajador desarrolle sus actividades laborales debe cumplir las condiciones de higiene y seguridad que dispone la normativa vigente, además de que el empleador debe informar al trabajador sobre los reglamentos de higiene y seguridad que dispongan la empresa. Del mismo modo para asegurar las disposiciones sobre salud y seguridad ocupacional contenidas en la normativa laboral ecuatoriana, el acuerdo ministerial establece que tanto el empleador como las autoridades tendrán acceso al lugar donde el teletrabajador realiza sus actividades laborales, claro esto dentro de los límites de la ley y del código de trabajo ecuatoriano como establece el mismo acuerdo.

Elaboración propia

Como se puede ver, en esta ficha de análisis de texto, el Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-190 de Ecuador, regula el teletrabajo únicamente en el ámbito laboral privado de Ecuador.

Este acuerdo establece la prohibición de que la jornada laboral exceda los límites establecidos por el código de trabajo, así como también establece que la carga laboral y criterios de resultados debe ser equivalente y comprable a la de los trabajadores presenciales. Así mismo, el acuerdo establece la obligación del empleador de contar con mecanismos internos que



permitan llevar un adecuado control respecto al pago de las horas extraordinarias y jornadas nocturnas que lleva acabo el teletrabajador, siendo que dichos que dichos controles, según el mismo acuerdo, están sujetas a la aprobación previa y verificación del empleador.

Respecto al tema de la seguridad y salud en el trabajo, el acuerdo establece que el lugar donde el teletrabajador desarrolle sus actividades laborales debe cumplir con las condiciones de higiene y seguridad que dispone la normativa vigente ecuatoriana, además también establece la obligación del empleador de informar al teletrabajador sobre los reglamentos de higiene y seguridad que disponga la empresa. Así mismo, el acuerdo también establece que, tanto el empleador como las correspondientes autoridades tendrán acceso al lugar donde el teletrabajador realiza sus actividades laborales, esto con el objetivo de asegurar las disposiciones sobre seguridad y salud ocupacional contenidas en la normativa laboral ecuatoriana, teniendo que realizar esta labor dentro de los límites de la ley y del código de trabajo ecuatoriano, así como lo establece el mismo acuerdo.

| Ficha comparativa N° 2 | |
|--------------------------------------|--|
| El teletrabajo en el derecho europeo | |
| País | Leyes sobre teletrabajo |
| Unión Europea | Las áreas maestras de regulación del teletrabajo se encuentran definidas por un acuerdo marco, como una norma básica que cada estado miembro de la UE debe adaptar a su propia legislación. |
| Países Bajos | Desde 2016, se cuenta con una ley que concede al trabajador el derecho de solicitar una jornada flexible que incluye el teletrabajo. |
| Bélgica | El gobierno Belga fue uno de los primeros de Europa en establecer una compensación fija para los teletrabajadores, por los gastos generados al trabajar desde su domicilio, esto tras declarar la obligatoriedad del |



| | |
|-------------|--|
| | teletrabajo debido a la pandemia del COVID 19. |
| Suecia | Existe una ausencia de leyes referentes al teletrabajo. |
| Portugal | El código de trabajo pone especial énfasis en la prevención de riesgos laborales, estableciendo de esta manera un control obligatorio de las condiciones del puesto, incluyendo cuando el trabajo se realiza a distancia. |
| España | Debido a la crisis del COVID 19, se publicó el Real decreto-ley 28/2020, que establece nuevas obligaciones laborales referentes al teletrabajo. |
| Francia | Las condiciones de los teletrabajadores se encuentran contenidas en el “code du travail”, la legislación laboral gala. Entre estas condiciones destaca la consideración de accidente de trabajo como el accidente ocurrido en el lugar donde trabaja el teletrabajador. |
| Italia | No existe ninguna regulación legal referente al teletrabajo, sin embargo se regula un concepto diferente denominado “Lavoro agile” o “Smart Working”. Es decir “no solo se regula la capacidad de (...) teletrabajar sino también una organización de trabajo más flexible (...)” (Olias, 2020). |
| Reino Unido | No existe ninguna ley que establezca las condiciones específicas del teletrabajo de |



| | |
|----------|--|
| | manera específica, siendo que dichas condiciones de basan sobre todo en acuerdos en el seno de las empresas. |
| Alemania | No existen leyes que regulen el teletrabajo de manera específica, sin embargo se desarrolla mediante los convenios colectivos sectoriales y de empresa. |
| Suiza | Una resolución del 2020 del Tribunal Supremo Federal estableció que la empresa debe hacerse cargo de los gastos de alquiler del teletrabajador, si este trabaja desde su casa a petición de los encargados de la compañía. |

Elaboración propia

| |
|--|
| Ficha de análisis de texto N° 11 |
| Título: Regulación del teletrabajo en la Unión Europea |
| Autor: Alfredo Aspra |
| Año: 2020 |
| País: España |
| Editorial: Ecoprensa, S.A. |
| Tipo de texto : Artículo |
| <p>Análisis personal:</p> <p>El artículo habla sobre la forma en la que el teletrabajo es regulado en las legislaciones de los distintos países que conforman la Unión Europea, a propósito de la emisión del Real Decreto-Ley 28/2020 en España (mismo que regula de manera específica el teletrabajo).</p> <p>De acuerdo con el artículo todos los países miembros de la Unión Europea, con excepción de España, no contarían con una legislación específica del teletrabajo, aun así estos países, incluyendo a España, tendrían en común tres aspectos, respecto a la relación laboral entre el teletrabajador y el empleador, estos serían que, el teletrabajo</p> |



debe ser cordado por el empleador y el teletrabajador, el empleador es responsable de la seguridad y salud del teletrabajador, y el empleador debe respetar la privacidad del teletrabajador. Estos tres aspectos, como lo señala el artículo, son desarrollados de manera distinta o ligeramente distinta en la legislación de cada país de la Unión Europea.

Elaboración propia

Tal como se puede ver en la ficha comparativa N° 2, la mayoría de los países Europeos no cuentan con legislaciones que regulen de manera específica el teletrabajo. Y de acuerdo con la ficha de análisis de texto N° 11, todos los países miembros de la Unión Europea con excepción de España, no cuentan con una legislación laboral específica sobre el teletrabajo, pero aun así dichos países, incluida España, comparten tres aspectos respecto a la regulación de la relación laboral entre el teletrabajador y el empleador, siendo estos aspectos: el acuerdo mutuo entre el teletrabajador y el empleador para teletrabajar; la obligación del empleador de velar por la seguridad y salud del teletrabajador; y el respeto del empleador por la privacidad del teletrabajador.

| |
|--|
| Ficha de análisis de texto N° 12 |
| Título: El estado actual del teletrabajo en la Unión Europea |
| Autor: Esperanza Macarena Sierra Benítez |
| Año: 2015 |
| País: España |
| Editorial: Bolleattinoadapt |
| Tipo de texto : Artículo |
| Análisis personal: El artículo analiza, la situación jurídica del teletrabajo en la Unión Europea, misma situación que, según el mismo artículo, consistiría básicamente en que la figura del teletrabajo sería atendida por dos instrumentos, de manera indirecta y directa respectivamente, la estrategia Europea para el Crecimiento 2020 y el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo. Así mismo el artículo explica la naturaleza de dichos instrumentos e interpreta su efecto en la regulación del teletrabajo. De esta manera, el artículo describe a la Estrategia Europea para el Crecimiento como un instrumento |



que no es propiamente jurídica, y que solamente se limita a establecer objetivos y pautas para alcanzar la Europa del crecimiento del año 2020, siendo que los mencionados objetivos establecidos en este plan se agrupan en materia de empleo, educación, integración social, y clima/energía. Y de acuerdo con el artículo el teletrabajo podría encajar en el objetivo referido a la materia de empleo, al ser un instrumento para lograr un empleo de calidad para los jóvenes. Por otra parte, el artículo describe al Acuerdo Marco de Teletrabajo como un instrumento jurídico, cuyo objetivo es elaborar un marco general a escala europea. De manera crítica, el artículo señala que la implementación de este acuerdo en cada uno de los estados miembros de la Unión Europea, no se ha llevado a cabo mediante una directiva europea de refuerzo, sino atendiendo a los procedimientos y prácticas específicos de gestión y de trabajo, de cada uno de dichos estados miembros. El artículo explica que esto último significa, según un estudio de EUROFOUND 2010, que la implementación efectiva del Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo depende del diálogo social y de la capacidad de los interlocutores sociales a escala comunitaria para garantizar que sus afiliados nacionales cumplan con lo dispuesto en los acuerdos. De acuerdo con el artículo, este acuerdo se ha implementado en los diferentes países miembros de la Unión Europea, mediante diversos instrumentos, los cuales son, una legislación legalmente vinculante y exigible, acuerdos colectivos entre las organizaciones internacionales, y medidas voluntarias como directrices y códigos de práctica. Siendo que la consecuencia por esta variedad de instrumentos sea, según el artículo, que la cobertura del acuerdo difiera de un país a otro. Otra cuestión respecto a este acuerdo, que señala el artículo, es que de acuerdo con EUROFOUND, debido a causas como, el carácter voluntario de la medida de aplicación elegida, la baja representatividad o limitada capacidad de los interlocutores sociales, el bajo nivel de cobertura de los acuerdos colectivos, o el resultado de un limitado interés y nivel de sensibilización en relación con el teletrabajo, en algunos países solo está cubierta una pequeña proporción de las relaciones laborales mediante el comentado acuerdo marco.

En base a todo lo anteriormente mencionado, el artículo sugiere retomar la propuesta inicial contemplada en el libro Verde Vivir y trabajar en la sociedad de la información



prioridad a la dimensión humana, donde se apuntaba la idea de presentar una propuesta de directiva sobre teletrabajo para garantizar las condiciones de trabajo de los teletrabajadores.

Elaboración propia

De acuerdo con la ficha de análisis de texto N° 12, en la Unión Europea, la figura del teletrabajo es atendida por dos instrumentos, de manera indirecta y directa respectivamente, siendo que estos instrumentos son, la estrategia Europea para el Crecimiento 2020, y el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo.

La estrategia Europea para el crecimiento 2020, es un instrumento que no es propiamente jurídico, y solamente se limita establecer objetivos y pautas para alcanzar la Europa de crecimiento 2020. Por otra parte, el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo es un instrumento jurídico, cuyo objetivo es elaborar un marco general a escala europea. Pero la implementación de este acuerdo en cada uno de los estados miembros de la Unión Europea, no se ha llevado a cabo mediante una directiva europea, sino atendiendo a los procedimientos y prácticas específicas de gestión y de trabajo de cada uno de dichos estados miembros.

El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, se ha implementado en los diferentes países miembros de la Unión Europea, mediante diversos instrumentos, siendo que dichos instrumentos son, una legislación legalmente vinculante y exigible, acuerdos colectivos entre las organizaciones internacionales, y medidas voluntarias como directrices y códigos de práctica. Esta variedad de instrumentos, tienen como consecuencia que la cobertura de este acuerdo sea diferente en cada país. Otra cuestión respecto a este acuerdo, es que, de acuerdo con EUROFOUND, debido a causas como, el carácter voluntario de la medida de aplicación elegida, la baja representatividad o limitada capacidad de los interlocutores sociales, el bajo nivel de cobertura de los acuerdos colectivos, o el resultado de un limitado interés y nivel de sensibilización en relación con el teletrabajo, en algunos países solo está cubierta una pequeña proporción de las relaciones laborales mediante este acuerdo marco.

Entrevista a especialista académico en derecho laboral

Fecha: 18/05/2021

Hora: 5:31 PM



| |
|---|
| Lugar: Lima (mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Daniel Augusto Ulloa Millares |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué países europeos, considera usted, cuentan con legislaciones que protegen los derechos laborales de los teletrabajadores, ante cuestiones específicas respecto al teletrabajo, de mejor manera en comparación con la actual legislación peruana?: <p>No tengo conocimiento de cual país sea el mejor, porque deberíamos conocer la situación de ese país y ver si su ley se cumple. Es como la medicina, un antibiótico puede caerle bien a una persona y a otra no, con la vacuna también estamos viendo lo mismo, algunas personas les cae mal, a otras no les pasa nada. El derecho laboral tiene que ser propio de cada realidad, copiando a otros países no necesariamente funciona, lo que pasa en Francia no necesariamente funcionara aquí o lo que funciona en Japón, tenemos que encontrar nosotros mismos nuestras propias soluciones.</p> |

Elaboración propia

| |
|---|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 28/05/2021 |
| Hora: 10:00 A.M |
| Lugar: Lima (mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Franco Muschi Loayza |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué países europeos, considera usted, cuentan con legislaciones que protegen los derechos laborales de los teletrabajadores, ante cuestiones específicas respecto al teletrabajo, de mejor manera en comparación con la actual legislación peruana?: <p>Yo creo que, si tuvieras que revisar alguna legislación de referencia, yo iría a la legislación española, la legislación francesa, que son dos extremos importantes, y también la regulación portuguesa. Dales una mirada, y creo que encontraras cosas interesantes sobre el teletrabajo.</p> |

Elaboración propia

| |
|--|
| Entrevista a especialista académico en derecho laboral |
| Fecha: 11/06/2021 |



| |
|---|
| Hora: 06:50 P.M |
| Lugar: Lima (realizada mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Carlos Jiménez Silva |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué países europeos, considera usted, cuentan con legislaciones que protegen los derechos laborales de los teletrabajadores, ante cuestiones específicas respecto al teletrabajo, de mejor manera en comparación con la actual legislación peruana?: <p>Por ejemplo España, acaba de regular el tema, y ha establecido por ejemplo la posibilidad del derecho a la desconexión digital en el teletrabajo, la obligación de respetar el derecho a la intimidad del teletrabajador, y el teletrabajador tendría la posibilidad de realizar una auto evaluación en relación a que si se están o no garantizando los mismos vinculados a la seguridad y salud en el trabajo, cuando no quiere que el empleador ingresa a su domicilio para verificar la seguridad y salud en el trabajo, eso no está regulado en el Perú, pero si está regulado en España, entonces ese es otro tema que habría que considerar, bien importante.</p> |

Elaboración propia

| |
|--|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 29/06/2021 |
| Hora: 08:04 P.M |
| Lugar: Lima (realizada mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Oxal Víctor Avalos Jara |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué países europeos, considera usted, cuentan con legislaciones que protegen los derechos laborales de los teletrabajadores, ante cuestiones específicas respecto al teletrabajo, de mejor manera en comparación con la actual legislación peruana?: <p>Mira, yo te diría que casi todo el mundo tiene una regulación sobre teletrabajo. Ahora, yo te diría que tal vez es necesario establecer algunas pautas, porque recuerda que a partir de la subordinación el empleador decide donde se presta el servicio, su subordinación implica que se respondan 3 preguntas, ¿Cómo?, ¿Cuándo?, y ¿Dónde?: ¿Cuándo se presta el servicio?, ¿Cuándo se presta el servicio?, y ¿Dónde se presta el servicio?, y sobre esto</p> |



último el empleador tiene esa decisión. La necesidad regulación es frenar el poder abusivo del empleador para que medidamente pueda aplicar medidas sin que afecten los derechos de los trabajadores, esa es la finalidad. Pero prácticamente todo el mundo aplica esto, de hecho muchos países europeos han tomado cuenta que es mucho más eficiente hacer una labor virtual y lo están haciendo, de hecho acá en el Perú ya hay una estadística de empresas inmobiliarias que ha señalado que aproximadamente el 35% de los alquileres de oficinas en Lima ya han dejado de arrendarse, entonces uno se pregunta el 35%, ósea casi un tercio del total, ¿Por qué?, ¿por la situación económica?, no creo, es porque los empleadores se están dando cuenta que en realidad tener oficinas tan grandes, tan espaciosas, no es algo importante, sino que esto cambia. Ahora, ese modelo tiene que ser acogido con responsabilidad. Básicamente nos podemos ceñir a la legislación española, que es la más cercana a nosotros, y la legislación española tiene una regulación parecida a la nuestra, es decir, Perú normalmente esta fiel a copiar las normas de la legislación española, si tu revisas las distintas normas españolas prácticamente son copias por el Perú, esto no cambia en el caso del teletrabajo, pero la diferencia es que además de la ley de teletrabajo española, tiene normas complementarias, tiene una constitución distinta que puede proteger de manera distinta al teletrabajador, esa es una importante diferencia. Pero creo que sí, España es uno de los países que adoptada esta posición, y creo que es importante tomar en consideración no solo el modelo legal, sino también el modelo de fiscalización laboral, pero también el modelo judicial, que tú sabes que en los países europeos es muy importante el pronunciamiento judicial, porque lo que hace el pronunciamiento judicial es interpretar y delimitar los alcances de la ley, esta interpretación es bastante importante, acá también ocurre, la jurisprudencia se ha vuelto más relevante en estos últimos años en el Perú, pero muchas veces la jurisprudencia nacional es muy errática, un día dicen una cosa y otro día dicen otra cosa, es muy cambiante. Pero yo creo que España es un buen modelo a tomar en consideración.

Elaboración propia

| |
|--|
| Entrevista a especialista académico en derecho laboral |
| Fecha: 16/07/2021 |
| Hora: 6:30 P.M |



| |
|---|
| Lugar: Lima (realizada mediante video llamada desde Cusco) |
| Entrevistado: Elmer Noé Human Estrada |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué países europeos, considera usted, cuentan con legislaciones que protegen los derechos laborales de los teletrabajadores, ante cuestiones específicas respecto al teletrabajo, de mejor manera en comparación con la actual legislación peruana?: <p>España, por ejemplo, es un país que tiene un marco regulatorio un poco más adelantado en comparación al Perú, y además el Perú, siempre ha sido un espejo, un reflejo de la normativa española, yo creo que eso es un ámbito o un derecho que siempre nos puede servir de comparación.</p> <p>No sé, y en eso si voy a ser completamente sincero, cual es el marco regulatorio en otros paises distintos al español, pero en España hay una normativa específica del teletrabajo, y tiene mejores alcances que la normativa peruana.</p> |

Elaboración propia

| |
|---|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 19/07/2021 |
| Hora: 01:21 P.M |
| Lugar: Trujillo (realizada mediante mensajes de Whatsapp) |
| Entrevistado: Cesar Yúnior Valera Malca |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué países europeos, considera usted, cuentan con legislaciones que protegen los derechos laborales de los teletrabajadores, ante cuestiones específicas respecto al teletrabajo, de mejor manera en comparación con la actual legislación peruana?: <p>De acuerdo a un estudio realizado en Europa, el teletrabajo supera el 50 % en las regiones de la capital del Reino Unido, Bélgica, Francia, Luxemburgo y Suecia. Estos países han abordado derechos para los teletrabajadores como la compensación de gastos al empleado, el control de horarios y la prevención de riesgos laborales fuera de la oficina.</p> <p>Respecto a derechos laborales de los teletrabajadores, Adrián Todolí, profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Valencia, apunta que “en los países nórdicos los sindicatos tienen un gran peso social y son los encargados, junto a las</p> |



empresas, de establecer las condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva”, es decir, es la propia masa trabajadora quien también impone mejores condiciones laborales ante el eventual teletrabajo.

Elaboración propia

Como se puede ver en las entrevistas, los países europeos que cuentan con legislaciones que protegen los derechos laborales de los teletrabajadores ante cuestiones específicas respecto al teletrabajo de mejor manera en comparación con la actual legislación peruana, de acuerdo con los especialistas entrevistados, son, España, Francia, Portugal, Reino Unido, Luxemburgo, Suecia, y los países Nórdicos. Siendo España, el país señalado por la mayoría de los especialistas entrevistados, como un país europeo cuya legislación, en lo que respecta a la regulación del teletrabajo se encuentra más adelantada, que la actual legislación peruana.

En oposición a las opiniones de los demás especialistas entrevistados, está la opinión del doctor Daniel Augusto Ulloa, quien considera que el derecho laboral tiene que ser propio de cada realidad.

| |
|---|
| Ficha de análisis de texto N° 13 |
| Título: Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo |
| Autor: |
| Año: 2002 |
| País: Unión Europea |
| Editorial: |
| Tipo de texto : Texto legal |
| Análisis personal: Este acuerdo aplicable para todos los países miembros de la Unión Europea, establece las disposiciones regulatorias del teletrabajo que todo país miembro de la UE debe adaptar a su propia legislación. Un primer punto importante que se puede señalar de este acuerdo es que el mismo reconoce que el teletrabajo posee particularidades que lo diferencian del trabajo presencial, ya que aunque establece que los teletrabajadores gozan de los mismos derechos que los trabajadores presenciales, debido a las particularidades del |



teletrabajo también establece la posibilidad de realizar acuerdos específicos complementarios individuales o colectivos.

Respecto al derecho a la intimidad del teletrabajador, el acuerdo establece la obligación del empleador de respetar la vida privada del teletrabajador.

En lo que concierne al derecho a la seguridad y salud del teletrabajador, el acuerdo establece la obligación del empleador de informar al teletrabajador de las políticas de salud y seguridad en el trabajo que establece la empresa, así mismo también establece la obligación del teletrabajador de aplicar dichas políticas. Del mismo modo el acuerdo también establece que el empleador, los representantes del teletrabajador y/o las autoridades correspondientes tendrán acceso al lugar de trabajo del teletrabajador en pos de verificar la correcta aplicación de las normas de seguridad y salud, claro esto dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos nacionales, así mismo el convenio también establece el derecho del teletrabajador a solicitar una visita de inspección.

En relación al derecho del trabajador a una jornada laboral máxima, el acuerdo establece que la carga de trabajo del teletrabajador debe ser equivalente a la de los trabajadores presenciales.

Elaboración propia

De acuerdo con las fichas de análisis de texto N° 13, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo es aplicable para todos los países miembros de la Unión Europea, y establece las disposiciones regulatorias del teletrabajo, que todo país miembro de la UE debe adaptar a su propia legislación. Y aunque, establece que los teletrabajadores gozan de los mismos derechos que los trabajadores presenciales, también establece la posibilidad de realizar acuerdos complementarios individuales o colectivos.

Este acuerdo, establece las obligaciones del empleador de, respetar la vida privada del teletrabajador, y de informar al teletrabajador de las políticas de seguridad y salud en el trabajo que establece la empresa, así mismo también establece la obligación del teletrabajador de aplicar dichas políticas.

Respecto a la aplicación de las normas de seguridad y salud en el trabajo, el acuerdo establece que el empleador, los representantes del teletrabajador y/o las autoridades correspondientes,



tendrán acceso al lugar de trabajo del teletrabajador para verificar la correcta aplicación de las normas de seguridad y salud, realizando dicha verificación dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos nacionales. Además el acuerdo también establece el derecho del teletrabajador a solicitar una visita de inspección.

Respecto al derecho del teletrabajador a una jornada laboral máxima, el acuerdo establece que, la carga laboral del teletrabajador debe ser equivalente a la de los trabajadores presenciales.

| Ficha de análisis de texto N° 14 |
|--|
| Título: Algunas consideraciones en torno al Acuerdo Marco Europeo Sobre Teletrabajo |
| Autor: Javier Thibault Aranda y Ángel Jurado Segovia |
| Año: 2003 |
| País: España |
| Editorial: Revista andaluza de trabajo y bienestar social |
| Tipo de texto : Artículo |
| Análisis personal: El artículo analiza tanto el contenido del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo así como los antecedentes que precedieron este respecto a lo que se refiere a los acuerdos y negociaciones colectivas llevadas a cabo por representantes comunitarios sobre temas laborales. El artículo explica el contenido del acuerdo marco, el cual de acuerdo al mismo artículo se puede dividir en 10 temas, los cuales son: Definición y ámbito de aplicación, carácter voluntario, condiciones de empleo, privacidad, equipos de trabajo, deberes del teletrabajador, seguridad y salud, organización del trabajo, formación, y derechos colectivos. Respecto al primer tema, el artículo señala que el acuerdo establece una definición amplia de teletrabajo, pero no comprende el teletrabajo no dependiente ni el teletrabajo realizado de manera esporádica. |



Respecto al segundo tema, el artículo explica que el acuerdo establece el carácter voluntario del teletrabajo, es decir que este, para su desarrollo, debe ser acordado voluntariamente por el trabajador y empleador, sin poder ser exigido por el primero ni impuesto por el segundo.

Respecto al tercer tema, el artículo aclara que el acuerdo establece que los teletrabajadores gozan de los mismos derechos que los trabajadores presenciales, pero que aun así advierte que debido a las particularidades del teletrabajo, serian necesario la aplicación de acuerdos entre el teletrabajador y el empleador.

Respecto al cuarto tema, el artículo señala que el acuerdo establece la prohibición al empleador de implementar ningún tipo de mecanismo de control cuantitativo o cualitativo para vigilar al teletrabajador, sin que se haya informado a este último sobre dicha implementación o se haya consultado con sus representantes, sin embargo si admite la implementación de sistemas de vigilancia cuando estos se bases en los principios de proporcionalidad y buena fe.

Respecto al quinto tema, el artículo señala que el acuerdo establece la obligación de definir claramente todas cuestiones relativas al equipo de trabajo, las responsabilidades y costes por la utilización de dichos equipos, todo esto antes del inicio del teletrabajo. Además de esto, el artículo también señala que el acuerdo establece la obligación del empleador de proveerle al teletrabajador los equipos necesarios para el trabajo habitual, y de instalar y mantener dichos equipos. A parte de todo esto, el artículo también resalta que el acuerdo establece la obligación del empleador de compensar los costes causados directamente por el trabajo, así como proporcionarle al teletrabajador un adecuado servicio de apoyo técnico.

Respecto al sexto tema, el artículo explica que el acuerdo establece la obligación del teletrabajador de cuidar de manera diligente los equipos que le fueron proporcionados, así como de no almacenar o distribuir contenido ilegal mediante internet, y además de cumplir con toda la legislación relevante y normas de la empresa concerniente a la protección de datos. Para esto, de acuerdo con el artículo, el acuerdo establece también la obligación de empleador de informar al teletrabajador de las restricciones en el uso del equipo de tratamiento de la información o de herramientas como internet, así como de las sanciones en caso de incumplimiento.



Respecto al séptimo tema, el artículo señala que el acuerdo establece al empleador como el garante de la seguridad y salud en el trabajo, lo cual, de acuerdo con el artículo, se manifiesta al establecerse el acceso del empleador y de los representantes del teletrabajador y/o las autoridades correspondientes al lugar del trabajo del teletrabajador, en pos de verificar la correcta aplicación de las previsiones sobre seguridad y salud en el trabajo. Así mismo, como lo señala el artículo, el acuerdo establece también el derecho del teletrabajador a solicitar una visita de inspección.

Respecto al octavo tema, el artículo explica que el acuerdo comprende la posibilidad de que el teletrabajador organice su propio tiempo de trabajo, pero esto dentro de los límites de la ley, los convenios colectivos y de las normas de su respectiva empresa. Así mismo el artículo también señala que el acuerdo pretende proporcionarle al teletrabajador una jornada y carga de trabajo suficiente, al establecer que la carga laboral de los teletrabajadores debe ser equivalente a la de los trabajadores presenciales.

Respecto al noveno tema, el artículo señala que el acuerdo además de establecer el derecho del teletrabajador de tener acceso a la misma información y a las mismas oportunidades de promoción profesional que los trabajadores presenciales. Además, según el artículo, también se establece el derecho del teletrabajador a recibir la formación adecuada para el manejo de los equipos puestos a su disposición.

Respecto al décimo tema, el artículo señala que el acuerdo establece que los teletrabajadores gozaran de los mismos derechos colectivos que los trabajadores presenciales, además de que se les serán exigidas las mismas condiciones, que a los trabajadores presenciales, para postular a los órganos de representación de trabajadores y proveer representación para los trabajadores.

Elaboración propia

Como se puede ver, en la ficha de análisis de texto N° 14, el contenido del Acuerdo Marco sobre Teletrabajo, se puede dividir en 10 temas, los cuales son: Definición y ámbito de aplicación, que se refiere a que el acuerdo establece una definición amplia del teletrabajo, pero no comprende el teletrabajo independiente ni el teletrabajo realizado de manera esporádica; carácter voluntario, que se refiere a que el acuerdo establece el carácter voluntario del teletrabajo; condiciones de empleo, que se refiere a que el acuerdo establece



que los teletrabajadores gozan de los mismo derechos que los trabajadores presenciales, pero debido a las particularidades del teletrabajo, también serían necesarias la aplicación de acuerdos entre el teletrabajador y el empleador; privacidad, que se refiere a que el acuerdo establece la prohibición del empleador, de establecer ningún tipo de mecanismo de control cuantitativo o cualitativo para vigilar al teletrabajador, sin haber informado al teletrabajador sobre esta implementación o se haya consultado con los representantes de este, pero si admite la implementación de sistemas de vigilancia cuando se basen en los principios de proporcionalidad y buena fe; equipos de trabajo, que se refiere a que el acuerdo establece las obligaciones del empleador de, definir claramente todas las cuestiones relativas al equipo de trabajo así como las responsabilidades y costes por la utilización de dichos costos antes del inicio del teletrabajo, proveer al teletrabajador los equipos para el trabajo habitual e instalar dichos equipos, compensar los costes causados directamente por el trabajo, y de proporcionarle al teletrabajador un adecuado servicio de apoyo técnico; deberes del teletrabajador, que se refiere a que el acuerdo establece la obligación del teletrabajador de, cuidar de manera diligente los equipos que le fueron proporcionados, no almacenar o distribuir contenido ilegal mediante internet y de cumplir con toda la legislación relevante y normas de la empresa concerniente a la protección de datos, así mismo, el acuerdo establece la obligación del empleador de informar al teletrabajador de las restricciones en el uso del equipo de tratamiento de información o herramientas como el internet, así como las sanciones en caso de incumplimiento; seguridad y salud, que se refiere a que el acuerdo establece que el garante de la seguridad y salud en el trabajo es el empleador, lo cual se manifiesta al establecerse el acceso del empleador, los representantes del teletrabajador y/o las autoridades correspondientes al lugar de trabajo del teletrabajador, para verificar la correcta aplicación de las previsiones sobre seguridad y salud en el trabajo; organización del trabajo, que se refiere a que el acuerdo comprende la posibilidad de que el teletrabajador organice su propio tiempo de trabajo, pero dicha organización debe realizarse dentro de los límites de la ley, los convenios colectivos y de las normas de su respectiva empresa, además el acuerdo establece que la carga laboral de los teletrabajadores debe ser equivalente a la de los trabajadores presenciales; formación, que se refiere a que el acuerdo además de establecer el derecho del teletrabajador de tener acceso a la misma información y oportunidades de promoción profesional que los trabajadores presenciales, también establece el derecho de recibir la



formación adecuada para el uso de los equipos puestos a su disposición; y derechos colectivos, que se refiere a que el acuerdo establece que los teletrabajadores gozaran de los mismos derechos colectivos que los trabajadores presenciales, además de que a los teletrabajadores se les exigirá las mismas condiciones, que a los trabajadores presenciales, para postular a los órganos de representación de los trabajadores y proveer representación para los mismos.

| |
|---|
| Ficha de análisis de texto N° 15 |
| Título: Real Decreto-Ley 28/2020 |
| Autor: |
| Año: 2020 |
| País: España |
| Editorial: |
| Tipo de texto : Texto legal |
| Análisis personal: Este decreto ley tiene como objeto regular las relaciones laborales en las que se desarrollen las modalidades de trabajo a distancia y teletrabajo, aunque en su redacción se trata al teletrabajo como un tipo de trabajo a distancia, diferenciándose por la utilización de las TICS. Respecto del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, el real decreto establece la obligación del empleador de tomar en cuenta las particularidades del teletrabajo en la configuración y aplicación de medidas contra los distintos tipos de acoso que podría sufrir el teletrabajador en el ámbito laboral. En relación con el derecho a la intimidad en el trabajo, el decreto establece que el empleador no podrá exigirle al teletrabajador la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos que sean propiedad del teletrabajador, o siquiera la utilización de estos dispositivos en el desarrollo de sus trabajo, esto en pos de proteger los datos personales del teletrabajador. Así mismo también establece la obligación de las empresas de establecer criterios de utilización de dispositivos digitales respetando los estándares mínimos de privacidad del teletrabajador de conformidad con los usos sociales y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente. |



Para garantizar el derecho del teletrabajador a una jornada laboral máxima, el decreto establece el derecho a la desconexión, cuyas modalidades, según el mismo decreto, serán definidas por políticas internas elaboradas por las empresas.

Elaboración propia

Como se puede apreciar en la ficha de análisis N° 15, el Real Decreto- Ley N° 28/2020 de España, tienen como objeto regular las relaciones laborales en las que se desarrollen las modalidades laborales de trabajo a distancia y teletrabajo, tratando, en su redacción, al teletrabajo, como un tipo de trabajo a distancia, diferenciándose este, por la utilización de las TICS.

Respecto del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, el real decreto establece la obligación del empleador, de tomar en cuenta las particularidades del teletrabajo en la configuración y aplicación de medidas contra los distintos tipos de acoso que podría sufrir el teletrabajador en el ámbito laboral.

Respecto al derecho a la intimidad en el trabajo, el real decreto establece la prohibición del empleador de exigirle al teletrabajador, la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos que sean propiedad del teletrabajador, o siquiera la utilización de estos dispositivos en el desarrollo de su trabajo, para proteger los datos personales del teletrabajador. Además, el real decreto también establece la obligación de las empresas, de establecer criterios de utilización de dispositivos digitales, respetando los estándares mínimos de privacidad del teletrabajador de conformidad con los usos sociales y los derechos reconocidos lagar y constitucionalmente.

Respecto del derecho a una jornada laboral máxima, el real decreto establece el derecho a la desconexión, cuyas modalidades, según el mismo decreto, serán definidas por políticas internas elaboradas por las empresas.

| Ficha de análisis de texto N° 16 |
|---|
| Título: Las 5 claves del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de setiembre de trabajo a distancia |
| Autor: Talmac Bel |
| Año: 2020 |



País: España

Editorial: JAUSAS

Tipo de texto : Artículo

Análisis personal:

El artículo analiza el Real Decreto-Ley 28/2020, de España, desde 5 cuestiones claves, como las denomina. Siendo que dichas claves son: ¿Qué se entiende por trabajo a distancia?, ¿Existe un derecho a trabajar a distancia?, ¿Deben establecerse políticas de trabajo a distancia?, ¿Qué pasa si una persona trabajadora pide pasar a la modalidad de trabajo y la empresa se niega?, ¿Qué pasa con los acuerdos de trabajo a distancia que ya están en vigor?

Respecto a la primera clave, el artículo aclara que el decreto, solo será aplicable cuando el trabajo a distancia represente al menos un 30% de la jornada durante un periodo de referencia de tres meses, y que diferencia el trabajo a distancia del teletrabajo.

Respecto a la segunda clave, el artículo señala que el decreto establece que el teletrabajo no puede ser impuesto por la empresa ni exigido por el trabajador, siendo el teletrabajo voluntario y reversible.

Respecto a la tercera clave, el artículo aclara que aunque el decreto hace mención, en ocasiones, a instrucciones o políticas de la empresa, particularmente cuando en esta se hace mención a las obligaciones del teletrabajador en materia de protección de datos personales y brechas de seguridad, y al derecho a la desconexión, la verdad es que este decreto no establece ninguna forma concreta de políticas a aplicar.

Respecto a la cuarta clave, el artículo señala que el decreto, de manera novedosa, establece un procedimiento por el cual el teletrabajador puede impugnar la negativa del empleador de aceptar el pedido del trabajador a cambiarse a la modalidad del teletrabajo.

Respecto a la quinta clave, el artículo señala que a las empresas se les dio un plazo de tres meses para adaptar los acuerdos previos al decreto, y que así mismo la norma prohíbe la absorción y compensación de condiciones laborales previas.

Elaboración propia



Como se puede ver, en la ficha de análisis de texto N° 16, el Real Decreto-Ley N° 28/2020, se puede entender desde 5 cuestiones claves. Siendo dichas cuestiones las siguientes: ¿Qué se entiende por trabajo a distancia?, cuya respuesta es que, el decreto solo será aplicable cuando el trabajo a distancia represente al menos un 30% de la jornada durante un periodo de referencia de tres meses, y que a diferencia del trabajo a distancia del teletrabajo; ¿Existe un derecho a trabajar a distancia?, cuya respuesta es que, el decreto establece que el teletrabajo no puede ser impuesto por la empresa no exigido por el teletrabajador, siendo el teletrabajo voluntario y reversible; ¿Debe establecerse políticas de trabajo a distancia?, cuya respuesta es que, aunque el decreto hace mención, en ocasiones, a instrucciones o políticas de la empresa, particularmente cuando en esta se hace mención a las obligaciones del teletrabajador en materia de protección de datos personales y brechas de seguridad, y al derecho a la desconexión, la verdad es que este decreto no establece ninguna forma concreta de políticas a aplicar; ¿Qué pasa si una persona trabajadora pide pasar a la modalidad de teletrabajo y la empresa se niega?, cuya respuesta es que, el decreto establece un procedimiento por el cual el teletrabajador puede impugnar la negativa del empleador de aceptar el pedido del trabajador de cambiarse a la modalidad del teletrabajo; y ¿Qué paso con los acuerdos de trabajo que ya están en vigor?, cuya respuesta es que, a las empresas se les dio un plazo de tres meses para adaptar los acuerdos previos al decreto, y así mismo la norma prohíbe la absorción y compensación de condiciones laborales previas.

| Ficha comparativa N° 3 | |
|---|--|
| Legislación estadounidense y peruana respecto al teletrabajo | |
| Legislación estadounidense | Legislación peruana |
| Cuenta con una ley denominada Telework Enhancement Act of 2010-HR 122 (Ley de Mejora de Teletrabajo 2010), la cual tan solo se aplica para la administración pública federal. | Cuenta con la ley N° 30036, la cual regula el teletrabajo tanto para el sector privado como para el público. |

Elaboración propia

Como se puede observar, en la ficha comparativa N° 3, mientras que la legislación peruana actual cuenta con la ley N° 30036, la cual regula el teletrabajo tanto para el sector público



como para el privado, la legislación estadounidense actual cuanta con la ley “Telework Enhancement Act of 2010-HR 122” (Ley de Mejora de Teletrabajo 2010), la cual se aplica únicamente para la administración pública federal.

| |
|---|
| Entrevista a especialista académico en derecho laboral |
| Fecha: 18/05/2021 |
| Hora: 5:31 PM |
| Lugar: Lima (mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Daniel Augusto Ulloa Millares |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Usted cree que la legislación estadounidense posee aspectos, en lo que se refiere a la regulación del teletrabajo, que la legislación peruana debería adoptar para garantizar la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores?: <p>No manejo la legislación Norteamericana, y más aún cuando no hay una legislación central, cada estado tiene sus propias regulaciones.</p> |

Elaboración propia

| |
|---|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 28/05/2021 |
| Hora: 10:00 A.M |
| Lugar: Lima (mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Franco Muschi Loayza |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Usted cree que la legislación estadounidense posee aspectos, en lo que se refiere a la regulación del teletrabajo, que la legislación peruana debería adoptar para garantizar la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores?: <p>Mira, nosotros nunca hemos visto a la legislación Norteamericana como una referencia, y básicamente es porque ellos tienen un sistema legal distinto, en donde la regulación del estado tiene una intervención bastante limitada, a diferencia nuestra, con lo cual muchas de las regulaciones en materia laboral tratan o se basan, en lo que yo decía hace un momento, en la búsqueda de la equidad, y no en la búsqueda de un proteccionismo totalmente arbitrario. Entonces, desde mi punto de vista, la legislación Norteamericana</p> |



puede servir para revisar temas de informática, procedimientos, las denominadas TIC'S, quizás en eso pueda tener cierto avance pero el tema de garantías laborales no.

Elaboración propia

| |
|---|
| Entrevista a especialista académico en derecho laboral |
| Fecha: 11/06/2021 |
| Hora: 06:50 P.M |
| Lugar: Lima (realizada mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Carlos Jiménez Silva |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Usted cree que la legislación estadounidense posee aspectos, en lo que se refiere a la regulación del teletrabajo, que la legislación peruana debería adoptar para garantizar la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores?: <p>No sé qué dice la legislación estadounidense sobre el teletrabajo actualmente, no le podría contestar esa pregunta.</p> |

Elaboración propia

| |
|--|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 29/06/2021 |
| Hora: 08:04 P.M |
| Lugar: Lima (realizada mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Oxal Víctor Avalos Jara |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Usted cree que la legislación estadounidense posee aspectos, en lo que se refiere a la regulación del teletrabajo, que la legislación peruana debería adoptar para garantizar la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores?: <p>Es que yo creo, que son realidades muy distintas, porque por ejemplo, en Estados Unidos las leyes federales tienen la potestad para establecer regulaciones distintas, aun cuando normalmente la regulación es muy similar. La diferencia es que, aunque suene bastante crítico, el Perú es bastante rígido en la regulación laboral, y eso es un aspecto que hay que notarlo. El Perú dentro de los que es la legislación mundial, tiene una regulación bastante rígida. La regulación norteamericana es una regulación bastante flexible, que tiende más a</p> |



la valorización de la competitividad y de la productividad, que a una visión de que el trabajador es propietario del puesto, que creo que es una visión equivocada. Lo que busca el objeto de la legislación norteamericana es, lo que te comentaba al inicio, ese cambio de mentalidad, de que nos importe más el objetivo más que como se presta el servicio, ya sea presencial o virtual, el objetivo principal, entonces, es la visión, pero además también, la gran diferencia en Estados Unidos, la realidad económica, social es distinta, y eso implica que todos los trabajadores probablemente tengan mayor acceso a internet o a otras plataformas digitales que les permitan prestar el servicio de mejor manera, a diferencia del Perú. Imagínate, por ejemplo, aquí en Lima, si uno vive en Pachacamanco, un lugar alejado de Lima, que no está muy lejos de Lima, pero que está a una o dos horas, y uno quiere prestar el servicio desde su casa, no lo puede hacer, ¿Por qué?, porque no hay señal de internet, es decir, el internet solo llega a Lima metropolitana y algunas ciudades importantes pero no llegan a otras, a veces ni siquiera llega internet de celular, la conectividad es muy importante. Entonces, bajo esa premisa, es muy difícil comparar, pero si comparamos solo legislación, es difícil tal vez hacerlo, porque, como te digo, creo que en el Perú hay una visión distinta de como concebir la relación laboral, que la que hay en Estados Unidos.

Elaboración propia

| |
|--|
| Entrevista a especialista académico en derecho laboral |
| Fecha: 16/07/2021 |
| Hora: 6:30 P.M |
| Lugar: Lima (realizada mediante video llamada desde Cusco) |
| Entrevistado: Elmer Noé Human Estrada |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Usted cree que la legislación estadounidense posee aspectos, en lo que se refiere a la regulación del teletrabajo, que la legislación peruana debería adoptar para garantizar la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores?: <p>Estados Unidos cuenta con una ley de teletrabajo solo para la administración pública federal, que se llama “Tele work”, y define al teletrabajo como un acuerdo de flexibilidad de trabajo en la que un empleador realiza los deberes y responsabilidades, y otras</p> |



actividades localizadas en el lugar del teletrabajo, los empleados están obligados a celebrar acuerdos escritos con sus agencias antes de participar en el teletrabajo. Pero parece que es bastante reducida en realidad, y además esto probablemente ocurre porque en Estados Unidos el marco normativo laboral es mucho menos proteccionista que el marco normativo en Latinoamérica en donde siempre hay una ley, y donde todo siempre se quiere regular. En Estados Unidos, el marco normativo es más flexible porque hay bastante negociación sindical a nivel de rama, y además porque muchas practicas se implementan de forma jurisprudencial. Entonces, pareciera que ese marco normativo está adaptado al mismo sistema jurídico estadounidense, es menos “positivizado”.

Elaboración propia

| |
|---|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 19/07/2021 |
| Hora: 01:21 P.M |
| Lugar: Trujillo (realizada mediante mensajes de Whatsapp) |
| Entrevistado: Cesar Yúnior Valera Malca |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Usted cree que la legislación estadounidense posee aspectos, en lo que se refiere a la regulación del teletrabajo, que la legislación peruana debería adoptar para garantizar la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores?: <p>Perú tendría que adoptar aspectos de la legislación de Estados Unidos respecto al teletrabajo, porque recordemos que esta figura surgió como una modalidad de trabajo desde hace más de 40 años, luego de que el científico Jack Nilles de la NASA, se dio a la tarea de analizar cuál opción podría contribuir a la crisis petrolera que estaba viviendo Estados Unidos en esos momentos (1973).</p> <p>Uno de los objetivos principales era reducir el traslado de los trabajadores a sus respectivas oficinas, con el fin de disminuir los problemas de transporte y de polución. Por lo tanto, se logró disminuir la contaminación y el traslado innecesario a las zonas de trabajo y por el contrario, la calidad de vida de los trabajadores y la calidad laboral de las empresas mejoró. Estados Unidos, es un país referente para muchos de los cambios que las nuevas tecnologías están trayendo a nuestras vidas, siendo que un empleador norteamericano no</p> |



tiene las obligaciones tributarias, de alta en seguridad social o cotización por desempleo, por los que podríamos asemejarla a la situación de trabajadores autónomos o freelances españoles.

Sin embargo, resulta llamativo que la normativa publicado en EEUU da una gran protección para los teletrabajadores, pues existe la Ley de ámbito federal “Telework Enhancement Act of 2010 -HR 1722” (Ley de Mejora de Teletrabajo de 2010), que explica que el teletrabajo por su naturaleza da flexibilidad a la persona que da la prestación. Se trata de un acuerdo que deberá hacerse por escrito, y que deberá recoger las obligaciones y deberes del teletrabajador.

Elaboración propia

Como se puede ver en las entrevistas, casi todos los especialistas entrevistados no poseen conocimiento exacto sobre la regulación legal del teletrabajo en Estados Unidos, o les resulta imposible comprar la legislación peruana y estadounidense, respecto a este tema, debido a, que el sistema legal estadounidense es completamente diferente al peruano, que la legislación laboral estadounidense es menos proteccionista que la peruana, y a las diferencias socio económicas entre Estados Unidos y el Perú.

El magister Cesar Yúnior Valera Malca, es el único de los especialistas entrevistados, que considera que la legislación peruana debería adoptar los aspectos de la legislación estadounidense, debido a que, la modalidad del teletrabajo se originó en los Estados Unidos, y por el hecho de que dicho país es un referente de los cambios que las nuevas tecnologías traen a la vida de las personas.

Tanto el magister Elmer Noé Huamán Estrada, como el magister Cesar Yúnior Valera Malca mencionan la ley estadounidense “Telework Enhancement Act of 2010-HR 1722” (Ley de mejora de Teletrabajo de 2010).

| |
|--|
| Entrevista a especialista académico en derecho laboral |
| Fecha: 18/05/2021 |
| Hora: 5:31 PM |
| Lugar: Lima (mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Daniel Augusto Ulloa Millares |



Preguntas:

- ¿Cuáles considera usted que son las causas de la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual?:

Puede ser la falta de relación entre la teoría y la práctica, entre la realidad y lo que discuten los legisladores. No hay un dialogo social que permita discutir entre las partes interesadas los verdaderos problemas que nos aquejan.

Elaboración propia

| |
|---|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 28/05/2021 |
| Hora: 10:00 A.M |
| Lugar: Lima (mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Franco Muschi Loayza |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles considera usted que son las causas de la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual?: <p>Yo creo que básicamente, un tema cronológico. La ley del teletrabajo ha tenido que avanzar con una realidad muy acelerado como es la pandemia, y por lo tanto me parece que debería ser un mecanismo de incremento y de formalización laboral.</p> |

Elaboración propia

| |
|--|
| Entrevista a especialista académico en derecho laboral |
| Fecha: 11/06/2021 |
| Hora: 06:50 P.M |
| Lugar: Lima (realizada mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Carlos Jiménez Silva |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles considera usted que son las causas de la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual?: <p>Bueno, esa es una pregunta muy subjetiva, está de acuerdo con el color político o la escuela económica que uno comulgue, la escuela neoclásica, la escuela marxista, la escuela institucionalista. Es un tema muy subjetivo, no voy a contestar esa pregunta porque yo no</p> |



me podría poner en la cabeza o jurar porque no se ha regulado un tema. Es pregunta no va para mí.

Elaboración propia

| |
|---|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 29/06/2021 |
| Hora: 08:04 P.M |
| Lugar: Lima (realizada mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Oxal Víctor Avalos Jara |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles considera usted que son las causas de la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual?: <p>Creo yo, que la falta de conocimiento y de especialización, por quienes han regulado este tipo de figuras, normalmente cuando se emite una ley, la ley la emite el congreso, y el congreso como técnica legislativa tiene la visión de emitir una ley pequeña, general, para que luego el sector correspondiente las reglamente, el sector correspondiente en este caso es el Ministerio de Trabajo, es decir, el Ministerio de Trabajo a través de sus diferentes oficinas, profesores, emite el reglamento pero muchas veces este reglamento es emitido, si, por personas que conocen, pero que conocen, no tienen experiencia fáctica son personas que saben de teoría y no tienen experiencia, ese es un tema que a mí me cuesta creer mucho, bueno yo tengo experiencia de haber trabajado en el ministerio, y por eso te lo comente porque he visto esa situación, gente que solos se basa en teoría, pero hay que conocer la realidad también, creo que siempre hay que conversar con empleadores, con trabajadores, con abogados mucho mayores, y juntar toda esa experiencia, y poder hacer un buen producto. Y creo que toda esa falta de especialización, la falta de pericia también, hizo que se emitiría una norma que fracaso totalmente en su momento.</p> |

Elaboración propia

| |
|---|
| Entrevista a especialista académico en derecho laboral |
| Fecha: 16/07/2021 |
| Hora: 6:30 P.M |
| Lugar: Lima (realizada mediante video llamada desde Cusco) |



Entrevistado: Elmer Noé Human Estrada

Preguntas:

- ¿Cuáles considera usted que son las causas de la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual?:

Lo siguiente. La normativa que regule el trabajo remoto, fue una normativa de emergencia, porque recordaras que empieza la pandemia, y era muy complicado implementar el teletrabajo, porque el teletrabajo con su legislación, era una modalidad de trabajo rígida para implementarse, en cambio el trabajo remoto tuvo que ser expés, tuvo que la normativa emitirse rápido, para poder al menos dar un marco normativo favorable a los empleadores, básicamente para el empleador. El problema ha sido hacer permanente esa regulación, esa regulación, repito, creo yo, estuvo pensada para 15 días, un mes prácticamente, de emergencia sanitaria y de limitaciones, en lo que ya no se ha advertido, es que ya no es temporal, el trabajo remoto y el teletrabajo, por lo tanto pensada esa normativa en una situación excepcional y temporal ha quedado completamente desafeada, y tal como se encuentra la normativa, es claramente para el empleador. Entonces, vemos que va a ver poca presión en el ámbito político, en el ámbito empresarial, para que haya una ley que limite los poderes empresariales.

Elaboración propia

| |
|--|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 19/07/2021 |
| Hora: 01:21 P.M |
| Lugar: Trujillo (realizada mediante mensajes de Whatsapp) |
| Entrevistado: Cesar Yúnior Valera Malca |
| Preguntas: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles considera usted que son las causas de la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual?: <p>Muchas son las causas que han generado la falta de regulación de normativas específicas en cuanto al teletrabajo, una de ellas el desinterés por parte del empresariado, quien no se ha visto afectado por una pandemia mundial, que quizá creía que nunca ocurriría, pero que</p> |



trajo como consecuencia la aplicación de normas temporales y un tanto incipientes para situaciones específicas, que con el tiempo y experiencia adquirida, deben cambiar.

Existen grandes retos que aún faltan fortalecer para generar la permanencia del teletrabajo, como por ejemplo, una regulación base sobre la seguridad y salud del teletrabajador para evitar trastornos musculo esqueléticos, fatiga visual, fatiga mental y factores psicosociales; así como, el tratamiento legislativo adecuado del derecho a la desconexión digital que implica limitar el uso de la comunicación digital (celulares, apps de mensajería instantánea y emails) para cautelar el tiempo de descanso efectivo y vacaciones de los trabajadores.

La utilización progresiva del teletrabajo reducirá la cultura del presencialismo que no necesariamente determina el eficaz cumplimiento de las tareas encomendadas al trabajador en su centro laboral, por el contrario, con el teletrabajo, realizando actividades fuera del centro habitual de labores del empleador, con la utilización de los mecanismos de la tecnología y telecomunicación, se desarrollarán diferentes y nuevas habilidades y competencias que permitan generar nuevos tipos de relaciones, basadas en la confianza y en la cooperación, con el logro de objetivos y mayor productividad en menores tiempos.

Con el teletrabajo se necesita una labor de adaptación de las reglas establecidas para cada actividad, donde exista una intervención combinada de los siguientes factores: negociación colectiva, diseño de protocolos de teletrabajo y celebración de acuerdos individuales, por lo que entran en juegos los 4 niveles de regulación que conforma el ordenamiento laboral: voluntad legislativa, autonomía colectiva, poder de organización y dirección del empleador y la autonomía individual.

Elaboración propia

Como se puede ver en las entrevistas, los especialistas entrevistados, consideran que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, se debe a diversas circunstancias, como la falta de conocimiento y especialización de los legisladores respecto al tema del teletrabajo, o el hecho de que se haya preferido implementar normas temporales de trabajo remoto en vez de trabajar en una mejor regulación legal permanente del teletrabajo.



El magister Cesar Yúnior Valera Malca, señala que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, se debe al desinterés del empresariado.

4.1.2. Respeto a la categoría 2 (Derechos laborales):

| |
|---|
| Ficha de análisis de texto N° 17 |
| Título: Constitución Política del Perú |
| Autor: |
| Año: 1993 |
| País: Perú |
| Editorial: |
| Tipo de texto : Texto legal |
| Análisis personal: La Constitución Política del Perú, como la norma suprema del estado, establece las disposiciones legales generales, que regulan tanto la organización social como la económica del Perú, las cuales se manifiestan mediante los 205 artículos que componen esta norma suprema. Entre las mencionadas disposiciones, se encuentran aquellas referidas específicamente a la actividad laboral como: el establecimiento del derecho del trabajador a una remuneración equitativa y suficiente (mediante el artículo 24°); y el establecimiento, de que la jornada de trabajo ordinaria es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales máximo, y del derecho del trabajador al descanso semanal y anual remunerado (mediante el artículo 25°). Pero también existen disposiciones constitucionales que, aunque no están específicamente referidas a la actividad laboral, pueden ser aplicables a los teletrabajadores como a todas las demás personas, entre las que se encuentran: el establecimiento del derecho a la integridad física (mediante el numeral 1 del artículo 2°); el establecimiento del derecho a la intimidad (mediante el numeral 7 del artículo 2°). Por su puesto el resto de las disposiciones de la constitución serían también aplicables a los trabajadores. |

Elaboración propia



Como se puede ver en la ficha de análisis de texto N° 16, la Constitución Política del Perú establece diversas disposiciones legales, que se encargan de regularizar el orden tanto social como económico del Perú. Siendo que mediante estas disposiciones establece, el derecho del trabajador a una remuneración equitativa y suficiente (mediante su artículo 24°), y que la jornada de trabajo ordinaria es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales máximo, así como también el derecho del trabajador al descanso (mediante su artículo 25°).

Así mismo también establece otras disposiciones, aplicables a las personas en general, incluyendo a los trabajadores, entre los cuales se encontrarían: el establecimiento del derecho a la integridad física (mediante el numeral 1 de su artículo 2°); y el establecimiento del derecho a la intimidad (mediante el numeral 7 de su artículo 2°).

| |
|--|
| Entrevista a especialista académico en derecho laboral |
| Fecha: 18/05/2021 |
| Hora: 5:31 PM |
| Lugar: Lima (mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Daniel Augusto Ulloa Millares |
| Preguntas: <ul style="list-style-type: none">• ¿Usted cree que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, deriva en la desprotección de los derechos laborales de los teletrabajadores, de tal manera que se requiera de un cambio en la legislación?: Creo yo que el problema tiene que ver con cuál es el objeto de la regulación, porque la ley de teletrabajo que existe y su reglamento condicionaban todo el tema del acuerdo entre las partes. Evidentemente debe haber acuerdo entre las partes, porque lo usual es que cuando uno trabaja, trabaja en el local que le designa el empleador, no trabaja desde su casa, entonces lo que la ley establecía que para que haya tanto trabajo a domicilio como teletrabajo, debía haber un acuerdo expreso. Este acuerdo expreso hizo que durante todos los años de vigencia de la ley y el reglamento, los supuestos de teletrabajo sean muy pocos porque evidentemente no era del interés de las partes realizar este tipo de labores. La pandemia obligo a que muchas de estas situaciones ya no se discutan sino que tenían que hacerse, y es por eso que el legislador inventa una nueva forma de trabajo, que es el trabajo |



remoto, donde no hay acuerdo, simplemente el empleador se impone y decide, y se impone por una razón obvia, las personas no podíamos juntarnos, porque si no los contagios se podían dar, entonces en la practica el teletrabajo tiene básicamente un tema de decisión, o lo deciden la partes o es el empleador quien lo impone, y si se impone tiene que dar ciertas garantías, o sea, tiene que darme las condiciones necesarias, las sillas, la conexiona internet, la computadora, varias situaciones que la pandemia apuro y empujo a que se realicen sobre la marcha, entonces creo que esto es un claro ejemplo de algo que es natural en el derecho laboral, que es que la realidad supera la teoría y la rebasa. Entonces toda la experiencia que hemos vivido creo que debería generar que se revisen estos conceptos y que es lo que se quiere con el denominado teletrabajo, trabajo remoto, que es lo mismo la verdad, si tomamos en cuenta el lugar de trabajo, el lugar de trabajo o es definido por el empleador o sino por el trabajador, no hay más opciones, entonces creo que por ahí hay que sincerar esta situación para que no escape el objetivo principal del derecho de trabajo, que es justamente proteger a toda persona que labore. El teletrabajo es simplemente el trabajo que no se realiza en una fábrica o un lugar, y eso tiene que ser acordado por las partes porque simplemente surge del contrato al inicio, pero la posibilidad de cambiarlo, ahí tenemos que ver si le damos la facultad al empleador o es el trabajador quien tiene un poder de decisión.

- ¿Qué derechos laborales de los teletrabajadores, cree usted que son vulnerados por la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual?:

Uno de los principales es el derecho a la jornada laboral máxima. La tecnología hace que se pueda invadir este concepto pero también que se complique el control del mismo, entonces ahí es donde deben empezar las primeras garantías sobre lo que se conoce o se define como el tiempo de trabajo. El otro tema son las condiciones de seguridad y salud, los trabajadores deberían tener derecho a una adecuada tutela que es más difícil que el empleador pueda cumplir cuando no depende de él las condiciones de trabajo que pueda tener cada uno en su casa o en donde se quiera instalar, entonces hay varios aspectos de la relación laboral que tienen que revisarse a propósito de este cambio, cambio que evidentemente no se va a dar en todos los tipos de trabajo porque un conductor de bus inter provincial va a seguir trabajando tal cual, una cajera de supermercado va a seguir



trabajando tal cual, pero en otros servicios de repente si sería necesario revisar qué aspectos son los que más inciden, que tienen que ver con seguridad y salud básicamente, tiempo de trabajo, condiciones de trabajo, seguridad y salud, son los primeros.

- ¿Usted cree que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, no permite a los teletrabajadores gozar del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, ante dichas cuestiones?:

Uno de los temas que considero que es importante regular es ese, seguridad y salud, pero ahí hay que tener mucho cuidado porque no todos los trabajos son iguales, la ley de seguridad y salud debería atender estas situaciones particulares, pero me parece que va a ser complicado porque no son trabajos homogéneos, hay mucha heterogeneidad en este tipo de servicios.

- ¿Usted cree que debido a la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, los teletrabajadores corren el riesgo de que su derecho a una jornada laboral máxima se vea vulnerado? ¿Por qué?:

Si los trabajadores no defienden su derecho, nadie lo va a defender, eso depende ya de exigir el respeto y que se cumpla. El derecho a la jornada máxima ya está, el tema es que la gente efectivamente lo cumpla y si no se cumple se exija ante SUNAFIL o ante el poder judicial, el problema es que también la posibilidad de reclamar es complicada en algunos sectores, y eso tal vez desincentiva que el trabajador reclame algo que le corresponde porque sabe que va a demorar o que no le van a ser caso, es un problema más práctico que teórico.

| |
|---|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 28/05/2021 |
| Hora: 10:00 A.M |
| Lugar: Lima (mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Franco Muschi Loayza |
| Preguntas: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Usted cree que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, deriva en la desprotección de los |



derechos laborales de los teletrabajadores, de tal manera que se requiera de un cambio en la legislación?:

Yo creo que el cambio de la legislación no tiene que ver necesariamente con la protección de los derechos laborales. El cambio de una legislación creo que tiene que ver más con contrastar la realidad.

Hemos visto que un trabajo remoto como el que se ha propuesto en los últimos meses ha funcionado. El trabajo remoto, desde mi punto de vista, está desde el otro extremo del teletrabajo. El teletrabajo es un esquema de regulación bastante complejo, bastante formal, que de alguna manera u otra ha generado que muchas empresas opten por no implementarlo por lo complicado que podría ser. Entonces, a partir de eso, lo que se ha hecho, es creo yo, el día de hoy, es intentar regular un trabajo remoto mucho más flexible. Y por eso, claro está, el teletrabajo está quedando un poquito en el olvido. Y queda en el olvido porque la realidad nos dice que el teletrabajo no ha sido muy utilizado por la gente, y básicamente no ha sido utilizado por las empresas porque, vuelvo a decir, ha sido muy rigurosa su implementación, era muy compleja, en derecho de reversión, las formalidades, etc. Entonces, ahora sin duda en el tema del trabajo remoto, creo que va a incidir mucho en la nueva reforma del teletrabajo, y no pasa, vuelvo a decir, por un tema de protección sino pasa por un tema de adecuación a la realidad.

Yo creo que el teletrabajo está regulado, el teletrabajo siempre ha tenido una norma. Recordemos que la regulación primigenia del teletrabajo se encuentra en la ley de productividad y competitividad laboral cuando hablamos del trabajo a domicilio. Entonces este trabajo a domicilio ha evolucionado con las nuevas tecnologías, y hoy hablamos del teletrabajo, este teletrabajo sin duda, con la pandemia, lo que ha hecho es evolucionar más rápido, ya para eso se ha necesitado una regulación como el trabajo remoto que ha permitido que surja, que camine, que vaya de manera bastante intensa. Entonces, desde mi punto de vista, yo no creo que el teletrabajo, la figura del teletrabajo tenga escasa regulación, creo que tenemos regulación, el problema es que esta regulación en muchos casos está dando la espalda a la realidad.

- ¿Qué derechos laborales de los teletrabajadores, cree usted que son vulnerados por la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual?:



Yo creo que fuera de mirar la legislación peruana, que me parece sería un error que solamente mires la legislación peruana, yo lo que creo que deberías tener en cuenta es cuál es la problemática en términos generales del teletrabajo. Y eso va enfocado, creería yo, en tres puntos cardinales: el primero es la retribución, un sistema de trabajo que no garantice mínimos retributivos, genera más informalidad, porque si yo te digo, “Quiero teletrabajar quiero estar en casa”, ese es el primer caso para luego decirte, “Oye sabes que, ahora no solo quiero teletrabajar, sino quiero trabajar un día sí y un día no, porque me he dado cuenta que estoy muy cómodo acá, y también sabes que me he dado cuenta que no pagues a ESALUD por mí, ni tampoco pagues renta, págame a mi nada más, olvidemos de la planilla”. Entonces, estadísticamente los países que tienen una brecha de informalidad grande, ven incrementada esta informalidad con un teletrabajo sin regulación, a manera de ejemplo, en Argentina existe un regulación específica que garantiza o promueve el mantenimiento de esas opiniones, creo que de alguna manera u otra, estamos o deberíamos tratar de proponer exactamente lo mismo, entonces ese un primer punto, retribución; segundo punto, desconexión digital o, lo que es otra cosa, que límites a la jornada del horario de trabajo, que significa eso, el teletrabajo al tener una invasión de la prestación de servicios en casa, sin duda lo que va a surgir es que el teletrabajador va a intentar de cualquier manera cumplir su trabajo y desconectarse, mientras que el empleador va a querer de cualquier manera que esa ausencia de control, esa ausencia de prestación física en las oficinas, genere una ampliación de la jornada. Entonces, va a ver dos derechos que se contraponen, y nuevamente en países como el nuestro donde los índices de productividad le dan la espalda las horas, límites de trabajo, eso supone un problema, hoy tenemos lo que se denomina como la desconexión digital, con lo cual, puede ser que se trate de un mecanismo súper válido para poder controlar, ahora, me parece que la desconexión digital puede producir abusos por parte del trabajador, y esos abusos en qué sentido, en el sentido de poder desconectar en cualquier momento, y eso pueda generar un perjuicio para su prestación de servicios, con lo cual la desconexión digital es algo que ha revolucionado la legislación con ocasión del trabajo remoto, y en el proyecto de ley del teletrabajo ya se habla de desconexión digital también, cosa que no se hablaba en la anterior norma del teletrabajo, ese sería el segundo punto; y el tercer punto, que me parece absolutamente relevante, porque es lo que va a permitir al empleador, al empresario,



controlar las prestaciones de servicios, es que para efectos de implementar el teletrabajo, requiere de un proceso, y el proceso inicia como una evaluación del puesto de trabajo, porque no todos los puestos de trabajo son tele trabajables, y luego una adecuación de los mecanismos de control de la prestación de servicios, para que eso pueda permitirte que cosa, controlar, sancionar, despedir, amonestar, la usencia de un proceso de adecuación de mecanismos de control, va a generar que no puedas hacer nada contra un teletrabajador que no hace bien su trabajo. Esos para mí son los tres puntos muy relevantes dentro de la figura del teletrabajo.

- ¿Usted cree que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, no permite a los teletrabajadores gozar del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, ante dichas cuestiones?:

La seguridad y salud en el trabajo en teletrabajo es un punto bastante complejo, porque la seguridad y salud en el trabajo es una garantía del empresario, que exige a un trabajador prestar servicios para él, y es una garantía que debe ofrecer porque lógicamente el trabajador viene a prestar servicios. Entonces desde mi punto de vista, eso es absolutamente necesario, es relevante, sin embargo en el teletrabajo, esto tienen un matiz importante, porque los riesgos vinculados a la prestación de servicios, probablemente lo genere el propio trabajador, es decir el trabajador en casa puede tener una silla mala y por lo tanto se sienta y va a terminar con una lumbalgia o puede tener iluminación mala y va a terminar con un daño en los ojos o puede tener un desorden total y tiene un riesgo eléctrico inminente. Entonces, que pasa cuando el derecho de la salud y seguridad en el trabajo ya no es una garantía del empresario, porque el empresario no genera los riesgos, sino por el contrario es un deber del trabajador, ¿es necesario que el empresario contribuya al cumplimiento de ese deber o no?, desde mi punto de vista sí, pero a título orientativo y a título educativo, mas no otorgando un ambiente, porque el ambiente de trabajo lo genera el propio trabajador. Entonces, desde mi punto de vista, hay que tener muy en claro eso, hay que regularlo bien. Me parece que en el proyecto de ley, no está tan bien desarrollado como debería y por lo tanto creo va a ser una pata de la cual vamos a cojear.

- ¿Usted cree que debido a la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, los teletrabajadores corren el riesgo de que su derecho a una jornada laboral máxima se vea vulnerado? ¿Por qué?:



Yo creo que, el despersonalizar el trabajo siempre genera un riesgo, y el principal riesgo en este caso es exceder la jornada, sin lugar a dudas. Yo creo que es relevante, yo creo que es importante, y por lo tanto creo que podría ser muy útil, tener una regulación un poquito más exhaustiva del tema de la jornada a través de la desconexión digital. Así que sí, me parece útil y súper relevante tener eso.

Elaboración propia

| |
|---|
| Entrevista a especialista académico en derecho laboral |
| Fecha: 11/06/2021 |
| Hora: 06:50 P.M |
| Lugar: Lima (realizada mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Carlos Jiménez Silva |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Usted cree que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, deriva en la desprotección de los derechos laborales de los teletrabajadores, de tal manera que se requiera de un cambio en la legislación?: <p>Sí, hay que hacer cambios en la legislación del teletrabajo. De la actual norma hay que hacer varios cambios.</p> <p>Hay muchas cosas que no están reguladas en teletrabajo en la norma de trabajo actual, por ejemplo no está regulado el teletrabajo que se pueda prestar fuera del país, no se regula en relación al tema de la desconexión digital, se ha regulado para el trabajo remoto, pero no para el teletrabajo que es una figura totalmente distinta, en el tema de la seguridad y salud en el trabajo no se ha establecido como se va a establecer el monitoreo, no se ha distinguido entre los que están sujetos a jornada y los que no están sujetos a jornada, como sería la tele vigilancia para los no sujetos a jornada máxima, entre otros temas.</p> <p>Viola el derecho, al descanso semanal obligatorio y al descanso en días feriados, porque continuamente no se han establecido límites en el personal no fiscalizado que realiza labores a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones, o por ejemplo no se ha recogido, no se ha regulado, la posibilidad de poder trabajar fuera del país y que haya libertad de trabajo, que el trabajador pueda pedir al empleador revertir la situación</p> |



del teletrabajo a trabajo presencial, porque tiene problemas asociados al teletrabajo, como la tecno adicción, la tecno estrés, la tecno obesidad, entre otros.

- ¿Qué derechos laborales de los teletrabajadores, cree usted que son vulnerados por la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual?:

Se ha vulnerado el derecho, que tienen ellos a la posibilidad, en determinado supuesto, a revertir esa situación de teletrabajo a trabajo presencial, por ejemplo si tú tienes enfermedades asociadas al trabajo a través de las tecnologías de la comunicación como la tecno adicción o tecno estrés, y se está condicionando que los trabajadores puedan revertir esa situación a lo que decida o apruebe el empleador, por otro lado, no se permite que los trabajadores puedan trabajar desde fuera del país porque, no está regulada esta situación en el teletrabajo, el teletrabajo es solamente para realizarse dentro del país, por otro lado, no se establece en forma clara, cuáles van a ser las medidas para garantizar su seguridad y salud en el trabajo, por otro lado, se viola su derecho al descanso, al no establecerse de forma clara, precisa para los trabajadores no sujetos a jornada máxima en que momento del día deberían estar disponibles para que el empleador pueda mandarles correos o whatsapp por cualquier medio electrónico.

- ¿Usted cree que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, no permite a los teletrabajadores gozar del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, ante dichas cuestiones?:

No, si se regula, en la ley de seguridad y salud en el trabajo se establece que el empleador es garante de la seguridad y salud de sus trabajadores, y que si sufren un accidente con ocasión del trabajo, dentro o fuera del centro de trabajo, dentro o fuera de la jornada, es un accidente de trabajo, el empleador tienen que garantizar e indemnizar al trabajador, el tema es el cómo, como hacerlo, bajo que parámetros se debe establecer acuerdos con el teletrabajador, para realizar pues, vivitas en días determinados, en años determinados, y eso debe estar plasmado en el contrato para ver que el teletrabajador este en un lugar adecuado, ventilado, iluminado, y que tenga las condiciones adecuadas para prestar el trabajo, silla ergonómica, un escritorio adecuado, una computadora adecuada, unos lentes adecuados con protección UV o luna azul, etc. Lo que sucede es que acá colisiona uno con otro derecho, que es el derecho a la intimidad del trabajador. En países como en España,



se están dando medidas como la autoevaluación del teletrabajador, pero para que haga un auto evolución adecuada, tiene pues que establecerse una preparación idónea previa del empleador para que pueda llenar esa autoevaluación de una forma adecuada. Eso no está bien regulado, el cómo. Solo se dice que el empleador es el garante de la seguridad y salud en el trabajo, cuando ocurra un accidente en sus instalaciones o con ocasión del trabajo, entonces se debe indemnizar, las capacidades también están reguladas, por cierto, lo que no se ha regulado es como hacer para hacer las visitas al centro de trabajo, a la casa del teletrabajador, en el proyecto está siendo regulado, y las partes deben ponerse de acuerdo, en relación al espacio y al horario, eso dice el proyecto, la actual norma no dice nada de eso. Y eso no dice el proyecto, y que pasa si al trabajador no le da la gana que vengam a su casa, porque no quiere que venga nadie de la empresa, ¿cómo se haría?, eso tampoco se ha regulado en el proyecto. Entonces ahí lo que hace es una autoevaluación a través del desarrollo de una encuesta, eso se hace en España, pero para eso el empleador debe haber previamente ser capacitado de cómo resolver la encuesta, y qué medidas adoptar en caso de una deficiencia al respecto, eso no está regulado en la ley.

- ¿Usted cree que debido a la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, los teletrabajadores corren el riesgo de que su derecho a una jornada laboral máxima se vea vulnerado? ¿Por qué?:

Por supuesto, claro, porque no hay parámetros, aunque en la constitución se garantiza el derecho a una jornada máxima de 8 horas diarias o 48 semanales, y al descanso semanal obligatorio y en días feriados, y a otros descansos. Entonces, siendo eso, si estaría garantizado, pero constitucional, por eso debemos modificar la ley del teletrabajo y concordarse con lo que establece la constitución.

Elaboración propia

| |
|---|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 29/06/2021 |
| Hora: 08:04 P.M |
| Lugar: Lima (realizada mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Oxal Víctor Avalos Jara |
| Preguntas: |



- ¿Usted cree que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, deriva en la desprotección de los derechos laborales de los teletrabajadores, de tal manera que se requiera de un cambio en la legislación?:

Yo creo que en parte sí, pero no del todo, porque en el marco del derecho del trabajo existen muchos principios que tienen por finalidad proteger la persona del trabajador en las diversas circunstancias y/o escenarios que se puedan dar, y por ejemplo el trabajo remoto a diferencia del teletrabajo, es una figura totalmente excepcional, y que va a culminar si o si el 31 de diciembre de este año, salvo que se prorrogue como ha venido ocurriendo. Pero si es verdad que hay algunos aspectos que no han quedado del todo claros y que pueden generar cierta duda o discordancia, por ejemplo el tema principal son los costos del cambio de modalidad, ¿Quién asume los gastos del trabajo remoto? O tú sabes, el teletrabajo si tenía una regulación bastante expresa que establecía que el empleador asume los costos del cambio de modalidad, vale decir, por ahí el internet, la electricidad, los bienes, etc, pero el trabajo remoto claramente lo que establece es que, en principio el empleador no es quien los asume, solo se asume si pactan que eso es así pero si no hay pacto, no hay nada que el empleador deba asumir, nada distinto. Entonces, eso es una situación, que tal vez está regulada, no es que hay una falta de regulación, pero resulta un poco cuestionable, porque si bien al inicio es posible que eso haya tenido una justificación por esta situación excepcional que es la originada por la pandemia, creo que ya ha pasado el tiempo suficiente como para poder establecer una regulación un poquito más mesurada, más razonable, sobre todo porque yo soy de la idea, y creo que así va a ser, que en adelante las relaciones laborales van a cambiar mucho con relación a lo que ocurrió a la primera quincena de marzo del 2020. Lo que te quiero decir es que, desde mi punto de vista, en muchos casos, el trabajo virtual, va a ser ahora la regla excepcional, porque creo que los empleadores han tomado conciencia de varias cosas, pero ya han perdido esa visión clásica, del empleador peruano sobre todo, que pensaba que solo viendo al trabajador presencialmente era que el trabajador era productivo, lo cual necesariamente no era así, yo creo que ni siquiera era así. Y también el empleador se ha dado cuenta que, asumir costos como oficinas, una serie de bienes y servicios, es bastante alto en relación al trabajo remoto, y por lo tanto sería más conveniente que el empleador asuma ciertos costos, pero ya no costos muchos más altos,



salvo algunas labores que por la propia naturaleza no puedan hacerse de manera remota como labores manuales o industriales que requieran la presencia física del trabajador, pero yo creo que eso va a cambiar, además creo también que otro aspecto importante es el tema de la jornada. En efecto se ha regulado el tema de la desconexión digital, pero me parece que hemos pasado de un extremo a otro, es decir, de ser bastante flexibles a ser bastante inflexibles. Entonces, creo es necesario revisar ese tema, porque recuerda que en el artículo 5 del decreto supremo 007-2002-TR se establece que los trabajadores que prestan el servicio fuera del centro de trabajo son los sujetos a fiscalización, y esto genero cierta confusión en su momento. Entonces, hay cosas que hay que mejorar sobre ese aspecto, pero creo que otros aspectos como los derechos y obligaciones u otras situaciones no deberían tener una regulación porque ya están reguladas de manera general, recuerda que son fuentes de la relación laboral también, el contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo, el de seguridad y salud en el trabajo, por ahí lo que faltaría regular, tal vez, pero eso es tema bien controvertido y siempre lo fue, es el tema de la seguridad y salud en el trabajo en el lugar de prestación de servicios nuevo, la casa del trabajador o un lugar, porque como es casa, el empleador ya no puede acceder con toda libertad. Ese tipo de cositas son las que creo deberían tener más énfasis en esa regulación que propones también no.

- ¿Qué derechos laborales de los teletrabajadores, cree usted que son vulnerados por la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual?:

Una cosa importante, es que cuando desde el año 2012 se regula el teletrabajo, hay un tema importante. Se regula como una nueva modalidad de prestación de servicios, pero en realidad prácticamente nadie uso el teletrabajo, porque el teletrabajo era una modalidad prácticamente inservible, yo siempre lo ha creído así aun cuando muchos podrán decir lo contrario. “Porque”, el empleador dice, “oye voy a ser que el trabajador preste servicios en otro lugar, me sale mucho más caro”, de hecho el ariete del teletrabajo establecía que se le debía dar preferencia a los trabajadores con discapacidad u otras personas vulnerables, pero las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo arrojaban que prácticamente no se utilizó el teletrabajo, ósea fue un fracaso total, pero vemos que ahora el trabajo remoto si ha tenido gran pegada, y porque, si es parecido, no es igual pero si es



parecido, uno ha tenido bastante pegada por la coyuntura evidentemente, dos es más flexible, y ahí va el tema de lo que tu preguntas, el tema de la flexibilidad, hasta donde la flexibilidad puede constituirse en un mecanismo de vulneración de derechos laborales, que derechos laborales se están viendo mermados en este caso, ¿la remuneración?, yo creo que no, porque si se ha mantenido la misma remuneración por la misma prestación no debería haber ninguna afectación, pero si hay otro tipo de derechos que tal vez puedan verse afectados. Ahora, primero creo que pasemos a ver qué derechos no se ven afectados, yo creo que la percepción de la remuneración, los beneficios sociales, no hay ninguna cambio, porque no se establece que el cambio de modalidad a trabajo remoto vulnere esos derechos, ósea esos derechos se mantienen iguales. Lo que, si creo que puede haber tenido una afectación importante es en dos temas principales, el tema de la seguridad y salud en el trabajo. El tema de la seguridad y salud en el trabajo es uno de los primeros asuntos porque, te decía, que en el centro de trabajo típico, clásico que era la oficina o el establecimiento del empleador, el empleador tenía muchas obligaciones, por ejemplo desde establecer un híper, que es el “índice” de peligros y riesgos, o establecer una serie de medidas que van a ser su responsabilidad, pero ahora que el lugar de prestación de servicios es el domicilio del trabajador por ejemplo, o un lugar distinto, ya el empleador no puede acceder a ese domicilio, porque hay derechos fundamentales y constitucionales a la inviolabilidad de domicilio, es decir el trabajador debería permitir al trabajador, por lo cual el empleador debería verificar los riesgos que hay en el lugar de prestación de servicios, el tema ergonómico, y una serie de cosas, los cables, etc. Entonces ese es un hecho, que por ejemplo al día de hoy no se viene cumpliendo, porque es un lugar distinto y el empleador no puede acceder. Otro asunto que a mí también me parece importante es también el de la jornada de trabajo, o sea hace ya varios meses se emitió ya una norma estableciendo el derecho de la desconexión digital, y vale decir que los trabajadores tienen el derecho a cumplir su jornada marcando digitalmente su hora, salvo el caso de los trabajadores no sujetos a fiscalización como son los trabajadores de dirección, trabajadores de confianza no sujetos a fiscalización, u otro personal, en cuyo caso la norma te dice que máximo 12 horas lo cual es un despropósito, porque no puedes regular un límite de horas para alguien que no está sujeto a fiscalización, pero en el caso concreto de las horas, te dije hace un ratito que pasamos a algo flexible a algo muy inflexible, porque es difícil que ahora uno



preste un servicio controlado, lo que pasa es que yo siempre he pensado que en el derecho laboral a veces tenemos el error de ser muy formalistas y muy rígidos en materia sustantiva, y en este caso lo que estamos viendo es que la autoridad del Ministerio de Trabajo, y esto se indica en decreto supremo también, lo que estableció es que hay una, asimilando la prestación de trabajo remoto con la prestación clásica, no es lo mismo trabajar en tu casa que trabajar en una oficina, en la oficina estas de lleno, presto a ejecutar el servicio, porque es el lugar de trabajo, pero en tu casa, uno tiene hijos, tiene familia, tiene obligaciones de la casa, incluso uno tienen que cocinar, tiene que limpiar, entonces, no es que entres a una oficina a tal hora y sales a tal hora, ósea eso es complicado, darle un tratamiento rígido de 8 horas, creo que es fantasioso, yo creo que ahí que establecer una mejor regulación, ósea una regulación que se allane a la realidad, no establezca 8 horas, porque eso no es así, de hecho en el centro de trabajo el empleador tiene ciertas reglas por ejemplo hay muchos empleadores que no ponen televisión, porque distrae, tal vez, la atención del trabajador, pero en tu caso, tal vez, quieres prender la televisión, escuchar la radio, conversar con tus familiares, si quieres puedes salir a comprar, o sea son cosas distintas. Entonces esa deficiencia de regulación creo que es un error, porque a lo que vamos a llegar finalmente es que se esté regulando algo que termine aprisionando al empleador también, y también al trabajador, porque el empleador va ver “oye no me conviene este tipo de situaciones y de repente ya no quiero contar con este trabajador”, ese tipo de cosas no son responsabilidad del empleador no del trabajador, sino de quien regula este tema, finalmente el empleador y el trabajador tomaran alguna decisión. Yo espero que esto se cambie, y es algo que tiene que cambiar, no es sencillo, pero creo que hay que mirar otras latitudes para ver cómo se está tratando, por ejemplo algunos países europeos que optan algo mucho más flexible, lo que se denomina como el tema de la “flexi seguridad”, pero digamos realmente seguro, tampoco quiero decir que le pongamos un tope límite a la jornada, y los trabajadores laboren 10, 12 horas, eso tampoco es razonable, ni legal, porque hay que respetar, también, los derechos fundamentales. Y bueno, otros asuntos que también puede vulnerar son, aquellos derechos, y lo he visto mucho, por ejemplo hay muchos trabajadores que tenían derecho a un pago mensual por movilidad o por uniforme, o bonificaciones por asistir puntualmente al centro de trabajo, ahora esas bonificaciones ya no las tienen, y ya no las tienen porque ya no van al centro de trabajo, es decir ya prestas el servicio desde tu



casa, entonces muchos trabajadores dicen “oye a mime pagaban S/500 soles mensuales aparte de mi remuneración, por movilidad, pero ya no me la pagan”, y me parece bien que ya no se la paguen porque la condición jurídica es que tiene que asistir al centro de trabajo, pero bien, claro, esas situaciones no se pudieron prever, y ahí hay que verlo desde dos puntos de vista, desde el punto de vista del trabajador que siente que ya no está percibiendo un ingreso, y desde el punto de vista del empleador que es correcto que no se esté pagando algo que estaba relacionado a la asistencia al centro de trabajo.

Hay cosas que hay que mejorar, pero siempre hay que analizar el tema de modo objetivo sin perjudicar a uno ni a otro, no se trata de defender al trabajador o defender al empleador, sino de establecer salidas, pero justas que no perjudique a ninguna de las partes.

- ¿Usted cree que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, no permite a los teletrabajadores gozar del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, ante dichas cuestiones?:

Si totalmente. La actual regulación de teletrabajo, que no ha sido modificada todavía, pero la actual, si totalmente. La norma no contiene prácticamente nada, entonces te das cuenta que es una ley prácticamente vacía que no se ha querido comprometer, y prácticamente te remite a otras disposiciones, pero no tiene mucho de contenido en esa parte. Lamentablemente es una norma, que al ser una norma especial, para una situación totalmente especial, también debió tener disposiciones espaciales, que garanticen el derecho a la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores, que es bastante importante en estos tiempos, porque estamos viendo que en el caso del trabajo remoto hay una serie de situaciones que se vienen dando, y que perjudican a los trabajadores pero difícilmente están al alcance de los empleadores, hablamos de estrés, de las situaciones emocionales, de la ergonomía, y de una serie de cosas, que desde el centro de trabajo típico tal vez uno puede controlarlas y monitorearlas, pero en la casa no, es muy difícil, pero son realidades que se van dando. Entonces, esta ley no protege en absoluto esa parte.

- ¿Usted cree que debido a la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, los teletrabajadores corren el riesgo de que su derecho a una jornada laboral máxima se vea vulnerado? ¿Por qué?:

No, yo creo que no. Hay muchas veces en la cuales se ve que hay empleadores abusivos, y también hay empleadores que no tienen esa filosofía, yo creo que lo primero que hay que



tener en consideración es que no hay satanizar al empleador, el empleador es un agente muy importante en la relación laboral, porque sin empleador no hay trabajo, ahora eso no equivale a decir a que el empleador pueda hacer lo que quiera en la relación laboral. Claramente, los empleadores tienen que ser conscientes que los trabajadores tienen el derecho a laborar, la obligación de prestar un servicio, pero también tienen el derecho a su vida privada, a su vida familiar, es decir, luego de su jornada de trabajo pueden hacer la que a ellos les convenga, lo que ellos quieran, y los empleadores tienen la obligación de respetar ese derecho. Creo yo, que en muchos casos se cumple, en muchos otros casos no se cumple, y para eso hay varias cosas que tienen que pasar, se tienen que establecer mecanismos de control de tiempo pero razonables, considerando que ya no estoy en la oficina, estoy en mi casa, segundo, se tiene que mejorar mucho la fiscalización laboral, y ahí si hago una crítica bastante fuerte, porque la fiscalización laboral lamentablemente es una fiscalización que parte de la premisa de que “En la relación laboral, no hay un fuerte y un débil, sino que en la relación laboral hay un bueno y un malo, y el bueno es el trabajador y el malo es el empleador, y por lo tanto yo debo presumir de que todo lo que el empleador hace está mal”, esa es una tendencia actual de la fiscalización que evidentemente está mal, porque pierde totalmente la objetividad y la imparcialidad en la fiscalización, esto es importante porque además también la falta de especialización de los inspectores, hace que se aplique esta clase de criterios subjetivos. Entonces, yo creo que es muy importante que la fiscalización sea fuerte, sea sólida, pero al mismo tiempo sea especializada para que coadyuve al respeto de los derechos del trabajador, pero que no se convierta en una amenaza constante para el trabajador, sino que sea un agente confiable para el trabajador pero también para el empleador, yo creo que puede fiscalizarse sin mayor problemas, y además también los empleadores tienen que respetar la jornada. La jornada no ha cambiado, la jornada está en la constitución, el artículo 25 de la constitución claramente establece 8 horas diarias y 48 horas semanales, y eso no ha cambiado con el teletrabajo, y tampoco debiera cambiar con este cambio de modalidad, ahora yo trabajo desde mi casa, no significa que voy a trabajar más, eso no es correcto definitivamente, y eso es algo que hay que hacer entender, ya los empleadores y a los trabajadores, y eso es un proceso gradual, es un proceso que va a ir cambiando con el tiempo, pero depende mucho de la educación que hagan las autoridades a los empleadores, un proceso educativo,



no porque sale una ley mañana se cumple, tiene que haber una educación por eso yo creo que la fiscalización, la labor de la SUNAFIL, no solo es fiscalizar, sino también es educar y comunica a los empleadores constantemente que deben observar una jornada, deben aplicar mecanismos, para que los empleadores también se concienticen de que eso es así, igual los trabajadores, de que los trabajadores sepan cuáles son sus derechos, sepan que hay un derecho a la desconexión digital, sepan que pueden recibir correo, Whatsapp, y que no tienen que responderlo sino hasta el día siguiente, ósea incluso eso está clarísimo, las normas dicen que los trabajadores pueden recibir en sus bandejas de entrada comunicaciones pero no tienen la obligación de responderlas en ese momento, sino al día siguiente cuando inicie la jornada. Es decir, todos tenemos el derecho a tener las cosas claras, y a conocer, y que este conocimiento no sea de los abogados sino que sea de todos, ósea que todos los trabajadores y todos los empleadores sepan sus derechos y obligaciones y tengamos mayor claridad, y sí con eso existen personas que siguen incumpliendo la jornada de trabajo, yo creo que si las sanciones deben ser bastante severas, porque ya estamos hablando de actos de mala fe total.

Elaboración propia

| |
|--|
| Entrevista a especialista académico en derecho laboral |
| Fecha: 16/07/2021 |
| Hora: 6:30 P.M |
| Lugar: Lima (realizada mediante video llamada desde Cusco) |
| Entrevistado: Elmer Noé Human Estrada |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Usted cree que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, deriva en la desprotección de los derechos laborales de los teletrabajadores, de tal manera que se requiera de un cambio en la legislación?: <p>Yo creo que sí. El teletrabajo estaba contemplado antes de la pandemia con una ley, hay una ley, ha habido un reglamento, pero en la práctica no era una modalidad utilizada, era más bien una modalidad residual. Hay estadísticas que muestran que el teletrabajo se ha implementado en el sector público a lo mucho en un porcentaje menor al cinco o diez por</p> |



ciento y en el sector privado el porcentaje probablemente era mucho menor. La pandemia nos ha demostrado la necesidad de implementar este esquema de trabajo remoto o teletrabajo, y además va a mantenerse esta forma de prestar servicios, y hay estudios que demuestran que así acabe la pandemia o acaben estas limitaciones propias de las medidas sanitarias, el teletrabajo o trabajo remoto va a continuar, probablemente no como se implementó al inicio de la pandemia, ya que era una modalidad necesaria para poder seguir efectuando trabajo, pero si hay empresas que van a optar por esquemas mixtos de trabajo presencial y trabajo remoto en algunos momentos.

Hay un proyecto de ley del teletrabajo, adecuando el teletrabajo al trabajo remoto, y es un proyecto interesantes, ahí han habido varias regulaciones, incluso favorable a los teletrabajadores, eso es bueno. Es necesaria una ley que ya no regule al teletrabajo o trabajo remoto de manera temporal, sino de manera indefinida, esa ley lamentablemente no se ha emitido, y más bien lo que se ha hecho es ampliar lo que hay, que es parcial, insuficiente, hasta finales de este año 2021.

La legislación tal como se encuentra, puede prestarse a vulneraciones de los derechos de los trabajadores, así es. Ojo que las afectación a los derechos labores, no creo que nazcan de la ley, sino que ante la ausencia de regulación, quienes efectúan este tipo de infracciones o incumplimientos es el empleador. Ósea la usencia de un marco claro, preciso, puede traer consigo eso, que loe empleadores desconozcan u afecten los derechos de los trabajadores, porque el marco que existe en cuanto al teletrabajo y al trabajo remoto, por sí mismo no coreo ni veo que afecten los derechos laborales, no encuentro alguna disposición que claramente sea desconocedora de los principios y derechos laborales, pero la usencia de reglas claras puede y genera que en la práctica los empleadores estén abusando e incumpliendo con la protección del trabajador.

- ¿Usted cree que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, no permite a los teletrabajadores gozar del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, ante dichas cuestiones?:

Yo creo que sí. El marco normativo vigente solamente exige al empleador, que informe de manera documental, las obligaciones en seguridad y salud en el trabajo, y eso en la práctica implica que el empleador envíe al trabajador una serie de instrucciones, pero en la práctica hay una desprotección en materia de seguridad y salud, sobre todo en materia de salud, no



de seguridad, porque seguridad es que se eviten accidentes, en la casa, en el domicilio, es mucho más probable que no hayan accidentes, que una fábrica, que incluso en las mismas oficinas administrativas, porque hay que salir, transportarse, llegar a la oficina, en cambio, si estás en tu casa es mínima la posibilidad de sufrir un accidente. Pero, en salud, la falta de normativa y obligaciones para el empleador están generando que los trabajadores empiecen a sufrir problemas de salud laborales vinculados al trabajo, sobre todo problemas de salud ergonómicos, ya se está viendo muchos casos de trabajadores con problemas en el sistema nervioso, en el sistema muscular, y hay trabajadores que tienen problemas musculares en los brazos, en la espalda, y eso, creo yo, se está generando y debiendo, en principio, a una falta de normativa, que establezca más obligaciones en materia de salud para los empleadores en el marco del trabajo remoto.

- ¿Usted cree que debido a la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, los teletrabajadores corren el riesgo de que su derecho a una jornada laboral máxima se vea vulnerado? ¿Por qué?:

Creemos que sí, por lo siguiente. Incluso el estado en algún momento, ante la falta de normativa, emitió servir un informe diciendo que aquellos que están en trabajo remoto no tienen jornada máxima, y que eran considerados unos sujetos a fiscalización, no tenían jornada máxima, no tenían que llevar el registro de control de entrada y salida. Si la norma fuera clara y precisa, no el proyecto de ley sino la norma que ahora existe, debería decir que los trabajadores que hacen trabajo remoto también están sujetos a una jornada máxima, también deben tener control de entrada y salida, en ese caso virtual y por lo tanto el empleador se encontraría obligado a respetar la jornada máxima y la desconexión digital como consecuencia, te indique eso hace un momento, de la jornada máxima, ósea la desconexión digital si no existiera no habría problemas, porque la jornada máxima ya limita al empleador, que te pueda exigir trabajos acabando la jornada. Entonces creo que sí, el marco normativo actual, que es parco, que es bastante reducido, deja abierta la posibilidad en la práctica, de que los empleadores no estén respetando la jornada máxima de sus trabajadores, ni tampoco la desconexión digital.

Elaboración propia



| |
|--|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 19/07/2021 |
| Hora: 01:21 P.M |
| Lugar: Trujillo (realizada mediante mensajes de Whatsapp) |
| Entrevistado: Cesar Yúnior Valera Malca |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none">• ¿Usted cree que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, deriva en la desprotección de los derechos laborales de los teletrabajadores, de tal manera que se requiera de un cambio en la legislación?: <p>Si bien el teletrabajo en el Perú se encuentra regulado a través de la Ley N° 30036 “Ley que regula el Teletrabajo” (15.05.2013) y su Decreto Supremo N° 017-2015-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, ley que fue aprobada por los Proyectos de Ley N° 184/2011 y 1052/2011, sin embargo, dicha norma cuenta con ciertos vacíos legales, que afecta a la masa trabajadora, pues a la fecha existen algunas problemáticas que no son identificadas con el mismo nombre, sino que -ahora- se ha regulado a través de las políticas públicas denominadas “trabajo remoto”.</p> <p>En definitiva, se requiere un cambio en la legislación, pues el trabajo remoto o también conocido como teletrabajo, no debe restringirse o limitarse a una coyuntura específica (como ha sido la COVID-19), sino que por ejemplo debe responder al gran avance tecnológico de hoy en día, donde es posible aplicarlo, sin condicionamiento a situaciones de carácter imprevisible.</p> <ul style="list-style-type: none">• ¿Qué derechos laborales de los teletrabajadores, cree usted que son vulnerados por la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual?: <p>Se afectan derechos relacionados a la estabilidad laboral, beneficios sociales (horas extras, domingos y feriados) seguridad social y salud del teletrabajador, indemnizaciones relacionados a accidentes de trabajo y otras.</p> <ul style="list-style-type: none">• ¿Usted cree que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, no permite a los teletrabajadores gozar del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, ante dichas cuestiones?: |



Como ya he mencionado, existen algunos derechos que no han sido abordados en la Ley del Teletrabajo, y que su falta de regulación en definitiva afecta los derechos e intereses de los teletrabajadores. La ley del teletrabajo a pesar de la existencia de la COVID-19, no ha sido utilizada en forma concreta por el empresariado, sino que a sido a través del Decreto de Urgencia N° 026-2020, que se establecieron parámetros para el “TRABAJO REMOTO”, y ha sido la norma utilizada en la etapa de pandemia.

Dicha norma establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus, ha prescrito en su artículo 17° la aplicación del “trabajo remoto” (figura distinta al teletrabajo, pero si una modalidad o derivación dinámica del mismo), que es entendido -según la norma actual- como la “prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita” ; estableciéndose además, su aplicación en el sector público y privado.

- ¿Usted cree que debido a la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, los teletrabajadores corren el riesgo de que su derecho a una jornada laboral máxima se vea vulnerado? ¿por qué?:

La Ley de Teletrabajo en el Perú no establece articulados relacionados a la prestación efectiva de servicios, ello generaría que no se puedan reconocer -por ejemplo- horas extras a los teletrabajadores, pero tampoco existe norma relacionada a los requisitos para que a un trabajador si se le reconozcan dichas horas, reiteramos la existencia de vacíos en la norma. La norma no es un tanto clara respecto a la jornada de trabajo, por lo tanto debería implementarse y modificarse en ese sentido, no dejar libre la supuesta “aplicación de derechos del régimen laboral privado”, pues existen situaciones que en definitiva, va en contra de los intereses del teletrabajador.

Elaboración propia

Como se puede ver, en las entrevistas realizadas, la mayoría de los especialistas entrevistados, consideran que existe una falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, y que dicha falta de regulación vulnera los derechos laborales de los teletrabajadores a, una jornada laboral máxima, la seguridad y salud en el trabajo, al descanso, a la remuneración, y aquellos otros derechos relacionados a



la estabilidad laboral y a la seguridad social. Por lo que mayoría de los especialistas entrevistados, consideran que se requeriría de un cambio en la legislación peruana actual.

4.2. Análisis de los hallazgos:

4.2.1. La discordancia entre la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual con la constitución peruana:

| |
|---|
| Ficha de análisis de texto N° 16 |
| Título: Constitución Política del Perú |
| Autor: |
| Año: 1993 |
| País: Perú |
| Editorial: |
| Tipo de texto : Texto legal |
| Análisis personal: La Constitución Política del Perú, como la norma suprema del estado, establece las disposiciones legales generales, que regulan tanto la organización social como la económica del Perú, las cuales se manifiestan mediante los 205 artículos que componen esta norma suprema. Entre las mencionadas disposiciones, se encuentran aquellas referidas específicamente a la actividad laboral como: el establecimiento del derecho del trabajador a una remuneración equitativa y suficiente (mediante el artículo 24°); y el establecimiento, de que la jornada de trabajo ordinaria es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales máximo, y del derecho del trabajador al descanso semanal y anual remunerado (mediante el artículo 25°). Pero también existen disposiciones constitucionales que, aunque no están específicamente referidas a la actividad laboral, pueden ser aplicables a los teletrabajadores como a todas las demás personas, entre las que se encuentran: el establecimiento del derecho a la integridad física (mediante el numeral 1 del artículo 2°); el establecimiento del derecho a la intimidad (mediante el numeral 7 del artículo 2°). Por su puesto el resto de las disposiciones de la constitución serían también aplicables a los trabajadores. |

Elaboración propia



La falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, discordaría con la Constitución Política del Perú, lo cual inevitablemente deriva en la vulneración de los derechos laborales de los teletrabajadores. Ya que, la constitución, como la norma suprema que es, establece aquellas disposiciones que se encargaría de la regulación tanto del orden social como económico de nuestro país, siendo que entre estas disposiciones, se encuentran: aquellas aplicables a todas las personas, incluyendo a los trabajadores, como, el establecimiento del derecho a integridad física (mediante el numeral 1 de su artículo 2°), y el establecimiento del derecho a la intimidad (mediante el numeral 7 de su artículo 2°); así como también, aquellas aplicables específicamente a los trabajadores, como, el establecimiento del derecho a la remuneración (mediante su artículo 24°); el establecimiento del derecho a una jornada laboral máxima (mediante su artículo 25°), y el establecimiento del derecho al descanso (mediante su artículo 25°). Por lo que, la mencionada falta de regulación discordaría con las mencionadas disposiciones constitucionales, ya que al no estar reguladas aquellas cuestiones específicas derivadas del teletrabajo en la legislación peruana, se dejaría en desprotección los derechos del teletrabajador consagrados en la constitución, ante estas cuestiones no reguladas, desde aquellos específicamente referidos a su condición como trabajador, como, el derecho a la remuneración, el derecho a una jornada laboral máxima, o el derecho al descanso (consagrados en los artículos 24° y 25° de la constitución respectivamente) como aquellos otros derechos referidos a su condición como individuo, como el derecho a la integridad física y a la intimidad (consagrados en el artículo 2° de la constitución), siendo que estos últimos pueden ser interpretados como la base de los derechos del trabajador peruano a la seguridad y salud en el trabajo, y a la intimidad en el trabajo. Entonces, se requeriría de la regulación de las cuestiones específicas respecto al teletrabajo, para en verdad garantizar la protección de los mencionados derechos constitucionales, relacionados con el trabajo.

4.2.2. La falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual:

| |
|---|
| Ficha de análisis de texto N° 1 |
| Título: Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú |
| Autor: Ana Cecilia Valencia Catuta |



| |
|---|
| Año: 2017 |
| País: México |
| Editorial: Revista del instituto de ciencias jurídicas de Puebla México |
| Tipo de texto : Artículo |
| <p>Análisis personal:</p> <p>El artículo realiza un análisis descriptivo del teletrabajo y los aspectos de este, así como también de la regulación del teletrabajo en la legislación peruana, es decir de la ley N° 30036. Así mismo también realiza un análisis de los orígenes de esta regulación, y de los compromisos que ha asumido el gobierno peruano desde hace años para implementar el teletrabajo tanto como una forma de inclusión laboral para las personas discapacitadas, así como una forma de superar las barreras de género en el ámbito laboral.</p> <p>El artículo describe a la ley N° 30036, como una ley compuesta por 5 artículos, que establecen, el objeto de esta ley (artículo 1), las reglas en cuanto al uso y cuidado de los equipos que se entregan al teletrabajador (artículo 3), el carácter voluntario y reversible del teletrabajo (artículo 4), y la obligatoriedad de la forma escrita del contrato de trabajo (artículo 5).</p> <p>Un aspecto importante que el artículo menciona varias veces es el reglamento de la ley N° 30036, ya que, de lo comentado por el artículo, se puede deducir que este reglamento regula más cuestiones específicas respecto al teletrabajo que la misma ley para la cual fue emitido.</p> |

Elaboración propia

| |
|--|
| Ficha de análisis de texto N° 2 |
| Título: Ley 30036 Ley del teletrabajo |
| Autor: |
| Año: 2013 |
| País: Perú |
| Editorial: |
| Tipo de texto : Norma legal |



Análisis personal:

La ley del teletrabajo se encarga de establecer la definición legal del teletrabajo, así como también los aspectos legales asumidos en esta modalidad laboral, es decir la forma en la que se desarrolla esta, y los derechos y obligaciones entre el teletrabajador y el empleador.

La ley N° 30036, comprende 5 artículos, en los cuales establece las disposiciones regulatorias del teletrabajo en el territorio nacional, tanto para el ámbito privado como para el público. Dichas disposiciones regulatorias, se refiere al objeto de la misma ley, la definición del teletrabajo, las reglas sobre el uso y cuidado de los equipos, el carácter voluntario y reversible del teletrabajo, y a los derechos y obligaciones laborales.

Aunque parte de las mencionadas disposiciones establecidas en esta ley obedecen a la naturaleza especial del teletrabajo, cabe resaltar que los derechos del teletrabajador establecidos en esta, no tienen relación alguna con la naturaleza especial del teletrabajo ni con las cuestiones específicas respecto a este. Ya que la ley define a los mencionados derechos como los mismos que tienen los trabajadores que se encuentran dentro del régimen de la actividad privada.

Elaboración propia

De lo visto, tanto en la ley N° 30036 como en el análisis, realizado en el artículo de Valencia Catuta, se puede observar que la ley del teletrabajo es breve, y aunque cumple su función de regular el desarrollo de la modalidad laboral del teletrabajo, la generalización sobre los derechos del teletrabajador, en la que incurre al establecer como dichos derechos los mismos de los que gozan los trabajadores del régimen laboral privado, demuestra que no considera ciertas cuestiones específicas respecto al teletrabajo, es decir ciertas cuestiones que pueden derivar de la naturaleza especial del teletrabajo, al momento en que este se desarrolla y que pueden colisionar con los derechos laborales de los teletrabajadores. Es decir, obviamente la legislación peruana actual cuanta una regulación del teletrabajo, representada por la ley N° 30036, pero existe una falta de regulación, dentro de esta ley, de ciertas cuestiones específicas propias del teletrabajo, referentes a la naturaleza especial del teletrabajo, que el teletrabajador podría afrontar en el desarrollo de sus actividades laborales. Así que, en pocas palabras, la



ley N° 30036 es breve y la regulación que establece es bastante general, considerando que el tema que regula es tan complejo y lleno de variables como lo es el teletrabajo.

| |
|---|
| Ficha de análisis de texto N° 3 |
| Título: Reglamento de la ley N°30036 Ley del teletrabajo |
| Autor: |
| Año: 2015 |
| País: Perú |
| Editorial: |
| Tipo de texto : Reglamento legal |
| Análisis personal: El reglamento de la ley N° 30036 establece disposiciones que obedecen a la naturaleza especial del teletrabajo, es decir disposiciones referidas al desarrollo de esta modalidad laboral, y a los derechos y obligaciones asumidas por el trabajador y el empleador. Al referirse a los derechos y beneficios del teletrabajador, el reglamento dispone, respecto a los derechos a la intimidad y a la seguridad y salud en el trabajo, que dichos derechos serian aplicados tomando en cuenta la naturaleza y características especiales del teletrabajo, lo cual puede ser interpretado como un intento por parte del reglamento de regular aquellas cuestiones respecto al teletrabajo relacionadas con los ya mencionados derechos. Una mención especial requieren, las disposiciones del reglamento referidas a la capacitación del teletrabajador tanto en el ámbito privado como público, ya que de esto también se podría deducir un intento del reglamento por regular cuestiones específicas respecto al teletrabajo relacionadas con el derecho a la seguridad y salud en el trabajo. |

Elaboración propia

Por otra parte, también hay que señalar que el reglamento de la ley N° 30036 presenta una regulación de ciertos aspectos específicos respecto al teletrabajo relacionados con los derechos laborales de los teletrabajadores, esto no se ve reflejado en la ley del teletrabajo, lo



cual significa que no ha existido cambios en esta ley desde que se emitió en 2013. Esto, también, se puede deducir del análisis realizado en el artículo de Valencia Catuta.

El referido reglamento, establece los derechos del teletrabajador a la intimidad, y a la seguridad y salud en el trabajo, aclarando que dichos derechos serian ejercidos considerando, respectivamente, la naturaleza y características del teletrabajo, sin embargo ahí acabaría la consideración de la naturaleza especial del teletrabajo, en lo que respecta a la disposición de estos dos derechos, ya que el reglamento no especifica que cuestiones propias de la naturaleza o de las características especiales del teletrabajo deban ser reguladas para garantizar los mencionados derechos. Aunque, claro, ni siquiera esta consideración poco específica se ve, como se mencionó en el párrafo anterior, reflejada en la ley N° 30036.

| |
|---|
| Ficha de análisis de texto N° 4 |
| Título: La situación actual y el futuro del teletrabajo en el Perú |
| Autor: Edith Yarnold Limón |
| Año: 2021 |
| País: Perú |
| Editorial: Cielolaboral |
| Tipo de texto : Artículo |
| Análisis personal: El artículo analiza la situación previa y posterior a la crisis sanitaria del COVID 19 del teletrabajo en el Perú, así como el posible futuro que tendría esta modalidad laboral en el Perú. Consistiendo dicho análisis en la examinación de la normativa regulatoria del teletrabajo previa a la crisis sanitaria del COVID 19, y de las medidas legislativas tomadas por el gobierno peruano orientadas a regular el teletrabajo como una forma de prevención del COVID 19. Respecto al pasado regulatorio del teletrabajo, el artículo señala que, en base a los indicadores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, antes de la crisis sanitaria del COVID 19, al sector privado no le importaba el teletrabajo, mientras que en el sector público, recién al inicio del gobierno de Pedro Pablo Kuczynski (2016-2018), se pudo observar la iniciativa para potenciar el teletrabajo, como única alternativa de innovación laboral, de inclusión social y generadora de puestos de |



trabajo, a pesar de que ya se contaba con una norma que regulaba el teletrabajo, que era, como lo señala el artículo, la ley N° 30036 de 2013, cuyo proyecto tenía como propósito la inclusión laboral de aquellos grupos percibidos como vulnerables por el gobierno de aquella época, es decir el gobierno de Ollanta Humala Tasso (2011-2016).

Como lo explica el artículo, la ley N° 30036 señala desde la definición del teletrabajo hasta los derechos y obligaciones para los sujetos de la relación laboral, es decir para el teletrabajador y el empleador, además de que en sus disposiciones complementarias señala algunos lineamientos y plazos respecto a facilitar e incentivar la incorporación del teletrabajo en el ámbito laboral, pero respecto a esto último, el artículo considera que dichos lineamientos y plazos son letra muerta debido a que antes del 2020 su aplicación en el Perú era mínima. Adicionalmente a esto, el reglamento de la ley N° 30036, como lo señala el artículo, puntualiza aspectos importantes y necesarios para la aplicación del teletrabajo, como la capacitación de los medios informáticos y de telecomunicaciones por parte del empleador, la protección de datos de la información que es trasladada al trabajador, y las responsabilidades del empleador y teletrabajador respecto a los instrumentos utilizados en el desarrollo del teletrabajo.

Al hablar de la regulación legal del teletrabajo en el Perú, después de iniciada la crisis sanitaria del COVID 19, el artículo señala que, para prevenir la propagación del COVID 19 en el país, el gobierno emitió algunas medidas legales, incluyendo el Decreto de Urgencia 026-2020, el cual a través de su artículo II, regula el trabajo remoto como medida de prevención en el ámbito laboral para prevenir la propagación del COVID 19. Siendo que esta norma, de acuerdo con el artículo, es bastante genérica al señalar en su artículo 16, que cualquier medio o mecanismo que posibilite la realización de las labores fuera del centro de trabajo, puede ser utilizada para la ejecución del trabajo remoto, y aunque el artículo 19 de esta norma ratifica a las TICS como medios para la realización del trabajo remoto, también señala la posibilidad de utilizar cualquier otro medio distinto.

Una diferencia, señalada por el artículo, entre la ley N° 30036 y el decreto de urgencia N° 026-2020, respecto al sujeto que cubre los gastos generados por los medios utilizados para la realización del teletrabajo, es que la primera de estas normas señala



al empleador como dicho sujeto y la segunda establece que estos costos pueden quedar a cargo tanto del teletrabajador como del empleador.

El artículo señala que, la gran demanda en la aplicación del teletrabajo en nuestro país y en el mundo, a causa de la crisis sanitaria del COVID 19, ha dado origen a nuevos derechos y a revisar derechos ya existentes, siendo estos derechos: el derecho a la desconexión, el cual se interpreta como el derecho del trabajador a que se respete la jornada laboral de 8 horas diarias y 48 semanales, siendo un derecho constitucional; el derecho a privacidad de la intimidad del trabajador, el cual es también un derecho constitucional, y que, según el artículo, significaría que es necesario revisar hasta qué punto la supervisión del empleador puede invadir la privacidad del trabajador y su familia, ya sea mediante medios informáticos o ingresando al domicilio del trabajador; el derecho a la protección de datos y a la confidencialidad de la información del empleador, el cual es derecho muy importante, y que, según el artículo, deriva de un tema muy delicado que es que, el teletrabajo genera la vulnerabilidad de este derecho debido a que la información del empleador queda expuesta y podría ser mal utilizada; el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, el cual consiste en la responsabilidad del empleador de prevenir accidentes laborales, siendo que, según el artículo, en la ejecución de las labores tradicionales no solo resulta más práctico y accesible proteger al trabajador sino también determinar responsabilidades, pero en el caso del teletrabajo o en el trabajo remoto, existe una gran incertidumbre, no solo respecto al tema de las responsabilidades sino también en el de la precaución de accidentes laborales entro del domicilio del teletrabajador o trabajador remoto, además, el artículo señala que, la ley N° 30036 es muy genérica respecto al tema de la salud y seguridad, y si bien ratifica este tema como un derecho del trabajador, también señala que debe aplicarse en lo pertinente y según la naturaleza espacial del teletrabajo; y el derecho a la libertad sindical, el cual, según el artículo, quizás se vea más limitado para los teletrabajadores, pero gracias al hecho de que vivimos en un mundo globalizado y que la tecnología es una aliada de la comunicación, el artículo se atreve a pronosticar que las discrepancias y casuísticas que se generen a consecuencia del teletrabajo serán en los que se basaran los futuros litigios laborales en nuestro país.



Elaboración propia

La autora Edith Yarnold, señala en su artículo sobre la situación del teletrabajo en el Perú previa y posterior a la crisis sanitaria del COVID 19, que previamente a la crisis sanitaria del COVID 19, ya teníamos la ley N° 30036, que regulaba desde la definición del teletrabajo hasta los derechos y obligaciones del teletrabajador y del empleador, además señala que en las disposiciones complementarias de esta misma ley, se establecen algunos lineamientos y plazos respecto al facilita miento e incentivación de la incorporación del teletrabajo en el ámbito laboral, aunque la misma Yarnold considera dichos lineamientos y plazos como letra muerta, ya que antes del 2020, año en que inicio la crisis sanitaria del COVID 19 en el Perú, su aplicación era mínima, de hecho también señala que, a pesar de que desde el año 2013 se contaba con una ley que regulaba el teletrabajo, es decir la ley N° 30036, la verdad es que, según los indicadores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, antes de iniciada la crisis sanitaria del COVID 19, el sector privado no parecía tener interés en el teletrabajo, mientras que en el sector público, recién en el inicio del gobierno de Pedro Pablo Kuczynsky (2016-2018), se podía observar la iniciativa para potenciar al teletrabajo, como única alternativa de innovación laboral, inclusión social, y generadora de puestos de trabajo. Y además de esta ley, también señala el reglamento de la misma, el cual, según ella, puntualiza aspectos importantes y necesarios para la aplicación del teletrabajo, siendo dichos aspectos, la capacitación de los medios informáticos y de telecomunicaciones por parte del empleador, la protección de los datos de la información que se trasladada al trabajador, y las responsabilidades del empleador y el teletrabajador respecto a la utilización de los instrumentos utilizados en el desarrollo del teletrabajo. Así que en base a esto, podemos intuir que, la ley del teletrabajo no ha tenido modificaciones, como la regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo, debido tanto a la falta de interés del sector privado en esta modalidad laboral así como también a la lenta iniciativa en el sector público en potenciar el teletrabajo, antes de iniciada la crisis sanitaria del COVID 19. Entonces en pocas palabras la falta de avances en la regulación de teletrabajo desde el año 2013, que se ve reflejado en la poca regulación de cuestiones y aspectos propios del teletrabajo en la ley N° 30036 en comparación con su propio reglamento, se puede deber, en parte, al poco interés e implementación que ha recibido esta modalidad laboral, por parte del sector privado y público respectivamente, antes del inicio de la crisis sanitaria del COVID 19, es decir antes



que el sector privado y público se vieran forzados a tomar en consideración al teletrabajo debido a la mencionada crisis, desde la emisión del reglamento de la ley N° 30036, no se ha producido ningún avance en el tema de la regulación legal del teletrabajo. Pero desde el año 2020, la protección de los derechos de los teletrabajadores se convirtió en un tema de importancia, ya que el efecto más resaltante de la crisis sanitaria del COVID 19 sobre el ámbito laboral, fue la conversión temporal de miles de trabajadores presenciales a teletrabajadores.

Respecto a las medidas legales emitidas por el gobierno peruano, después de haberse iniciado la crisis sanitaria del COVID 19 en el Perú, y que fuesen pertinentes al teletrabajo, Yarnold menciona el decreto de urgencia N° 026-2020, el cual, explica, regula mediante su título II, el trabajo remoto como una medida de prevención en el ámbito laboral para prevenir la propagación del COVID 19, y también señala que dicha norma es bastante genérica, ya que en el artículo 16 de dicha norma, se establece que cualquier medio o mecanismo que posibilite la realización de las labores fuera del centro de trabajo, puede ser utilizada para la realización del trabajo remoto, y aunque el artículo 19 de la misma norma, ratifica la utilización de las TICS como medio de la realización del trabajo remoto, también señala la posibilidad de utilizar cualquier otro medio distinto. Entonces de esta parte del análisis de Yarnold, se puede deducir que el decreto de urgencia N° 026-2020, regula al teletrabajo como una forma de trabajo remoto, al disponer la utilización de las TICS como instrumentos para la implementación del trabajo remoto, cuando en realidad es la utilización exclusiva de las TICS lo que distingue al teletrabajo del trabajo remoto, aun así al comprender este reglamento las actividades realizadas mediante el uso de las TICS, inevitablemente las disposiciones del mencionado decreto serán de aplicación para los teletrabajadores, aunque no de manera específica ni mucho menos exclusiva para ellos.

Cabe mencionar que en el análisis, realizado por Yarnold, se realiza una comparación entre la ley N° 30036 y el decreto urgencia N° 026-2020, en lo que respecta al sujeto que cubre los gastos generados por los medios utilizados para la realización del teletrabajo, siendo que esta comparación indica que, la ley N° 30036 establece al empleador como dicho sujeto, mientras que el decreto de urgencia N° 026-2020 establece que los gastos generados por medios utilizados para la realización del teletrabajo pueden ser cubiertos por el teletrabajador o el



empleador. Entonces en base a esta comparativa, podemos deducir que la ley N° 30036, siempre ha regulado la cuestión de los gastos generados por los medios utilizados para la ejecución del teletrabajo, al igual que el decreto de urgencia N° 026-2020, pero en el caso de la primera normativa, la obligación de pagar recae en el empleador, mientras que en la segunda, dicha obligación es libre de recaer tanto en el teletrabajador como en el empleador, aunque la definición estricta y generalizada que establece la ley N° 30036, respecto a los medios utilizados para llevar a cabo el teletrabajo, podría conllevar a que esta obligación de asumir gastos sea interpretada a favor del empleador dejando en gran desventaja al teletrabajador, al no tomarse en cuenta otros medios utilizados por este para el desarrollo de sus actividades laborales, como el equipo utilizado, el software, aplicaciones y/o programas sujetas a un costo monetario, dispositivos, y demás medios necesarios para la realización que le generan gastos al teletrabajador.

Un efecto que ha tenido la crisis sanitaria del COVID 19, en el ámbito laboral, y que es señalado en el análisis de Yarnold, es que dicha crisis ha producido tal demanda en la aplicación del teletrabajo, que está demanda a su vez, ha producido nuevos derechos laborales y también ha forzado a revisar unos ya existentes, siendo dichos derechos, el derecho a la desconexión, el derecho a la privacidad de la intimidad del trabajador; el derecho a la protección de datos y a la confidencialidad del empleador; el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, y el derecho a la libertad sindical. Cabe mencionar que ninguno de estos derechos se encuentra regulado de manera específica en la ley N° 30036, ya que, como se mencionó anteriormente, esta ley cae en la generalización, al establecer que los derechos de los teletrabajadores son los mismos que cualquier otro trabajador del sector privado, sin tomar en cuenta naturaleza especial del teletrabajo.

| |
|--|
| Ficha de análisis de texto N° 5 |
| Título: Decreto de urgencia N° 127-2020 |
| Autor: |
| Año: 2020 |
| País: Perú |
| Editorial: |
| Tipo de texto: Texto legal |



Análisis personal:

Este decreto de urgencia establece, en su única disposición complementaria modificatoria, el derecho del teletrabajador a la desconexión digital, al incorporar los incisos 18.1.4, 18.1.5 y 18.1.6 del decreto de urgencia N° 026-2020. Aunque dicho derecho, al igual que todas las medidas contenidas en el decreto de urgencia N° 026-2020, es de naturaleza temporal en lo que dura la crisis sanitaria del COVID 19.

Elaboración propia

Un punto importante, que necesariamente hay que mencionar es el hecho de que la crisis sanitaria del COVID 19, ha obligado, por razones de prevención, a miles de trabajadores peruanos a pasar de la modalidad laboral presencial al teletrabajo. Esto justamente ha motivado, como se mencionó anteriormente, la emisión de nuevos textos legales que regulan de cierta manera las reglas de esta nueva realidad laboral, aunque de manera temporal, siendo uno de estos principales textos legales el decreto de urgencia N° 026-2020, el cual, como también se ha mencionado anteriormente, establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID 19 en el Perú. Este mismo decreto de urgencia regula el teletrabajo durante este tiempo de pandemia, aunque lo hace erróneamente tratándolo como un sub tipo de trabajo remoto, pero lo verdaderamente destacable en este decreto de urgencia, es que en sus incisos 18.1.4, 18.1.5 y 18.1.6, incorporados por la única disposición modificatoria del decreto de urgencia N° 127-2020, se establece el derecho del trabajador a la desconexión. A pesar de que dicho derecho es temporal en lo que dura la crisis sanitaria del COVID 19, se puede intuir que los legisladores al momento de formular la incorporación de este nuevo derecho, tomaron en cuenta la cuestión de la sobre carga de trabajo que puede derivar de la ejecución de la modalidad del teletrabajo, por lo que se puede deducir que con la incorporación del derecho a la desconexión, la legislación peruana ha regulado la cuestión de la sobre explotación laboral respecto al teletrabajo y de esta manera se ha protegido el derecho a una jornada laboral máxima. Pero la cuestión es que este derecho a la desconexión, al igual todas las demás disposiciones del decreto de urgencia N° 026-2020, es tan solo temporal, por lo que se podría decir que una vez pasada la crisis sanitaria del COVID 19, una vez más el derecho del teletrabajador a una jornada laboral máxima quedara desprotegido por la falta de regulación, por parte de legislación peruana, de la cuestión de la sobre carga de trabajo, como una cuestión del teletrabajo.



El derecho a la desconexión, regulado en los incisos 18.1.4, 18.1.4 y 18.1.6 del decreto de urgencia N° 026-2020 e incorporados por la única disposición modificatoria del decreto de urgencia N° 127-2020, básicamente establece que el empleador está obligado a respetar el derecho a la desconexión del teletrabajador, siendo que dicho derecho consiste en desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicación y análogos utilizados para la realización del trabajo, esto durante los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral, y que el empleador no podrá exigir al teletrabajador la realización de actividades laborales durante el tiempo de desconexión digital.

A continuación, algunas entrevistas realizadas a especialistas en derecho laboral, sobre este nuevo y temporal derecho de los teletrabajadores a la desconexión:

| |
|---|
| Entrevista a especialista académico en derecho laboral |
| Fecha: 18/05/2021 |
| Hora: 5:31 PM |
| Lugar: Lima (mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Daniel Augusto Ulloa Millares |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cree usted que el derecho del teletrabajador a la desconexión, establecido de manera temporal por la única disposición complementaria modificatoria del decreto de urgencia N° 127-2020, deba ser establecido de manera permanente en la legislación peruana, una vez pasada la emergencia sanitaria del COVID 19?: <p>Yo soy crítico del derecho a la desconexión digital porque no es que es un derecho nuevo, ya está, ósea todos tenemos derecho a trabajar máximo 8 horas diarias o 48 horas semanales, que en la práctica no se cumpla porque la gente no defiende su derechos o porque hay mucha dependencia o porque los empleadores se aprovechan de esto es otro tema, pero nadie te puede obligar a trabajar más de ocho horas diarias, no se puede, tu desconexión existe, existe desde 1919, que es cuando apareció este límite, entonces es de hace más de 100 años que tenemos este límite, porque la sociedad y el sistema entendió que nadie puede trabajar más de 8 horas diarias, que tenemos derecho a vivir, a descansar, a tener el tiempo libre para descansar, para hacer política, para jugar, para conciliar, para conocer gente, entonces que venga una ley que me diga, usted tiene derecho de</p> |



desconectarse digitalmente doce horas es absurdo porque ya lo tengo, o sea yo no tengo porque contestar el teléfono luego de mi hora de trabajo, yo no tengo porque meterme a la computadora, mi empleador es dueño de mí durante mi tiempo de trabajo, pero termina mi jornada y yo recupero mi vida, yo recupero mi condición de persona, o sea como trabajador también soy persona pero estoy a disposición de mi empleador, por eso hay límite de la jornada, por eso se limita, ósea no tiene sentido, no entiendo porque se está dando tanta importancia a la desconexión digital si eso ya existe desde 1919, como una reiteración puede ser, pero que mi empleador me escriba a las doce de la noche o seis de la mañana a mí no me obliga, me puede seguir escribiendo en mis días de descanso, pero yo no estoy obligado, y por eso existe la jornada de trabajo y el horario, en el horario todo lo que quieras, pero fuera del horario no, fuera del horario yo no existo para la empresa ni tampoco la empresa existe para mí porque tengo derecho al tiempo libre, tengo derecho a disfrutar mi tiempo libre, ahora nuestra vida se reduce a dos capítulos, tiempo de trabajo y tiempo de no trabajo, y eso, repito, existe desde 1919. Creo que vivimos engañados o vivimos sin conocer la realidad de las cosas, esta pelea del tiempo libre se hizo hace más de 100 años y se ganó, y el mismo sistema entiendo que se debía dar ese límite porque si no los trabajadores quebraban el sistema. No es casualidad que el primer convenio internacional de la OIT sea sobre jornada de trabajo en las industrias, o sea le puso un límite, le puso un tope, claro que en esa época no había celulares para meterse en la vida de la gente, pero una vez que se tocaba el timbre se acababa la jornada, y punto, pero claro aquí el temor ante la falta de trabajo, temor a reclamar, la falta de sindicatos, el “ponerse la camiseta”, hace que al final la gente esté pendiente 24x7. Tú no puedes estar 24x7 trabajando, es imposible, uno se muere si trabaja 24x7.

Elaboración propia

El doctor Daniel Augusto Ulloa Millares, doctor en empleo, relaciones laborales y diálogo social, y docente de derecho en la Pontífice Universidad Católica Del Perú, considera que no tiene sentido la importancia que se le da al derecho a la desconexión digital, establecido por el decreto de urgencia N° 127-2020, porque para él, este es un derecho que ha existido desde 1919, es decir que desde hace más de 100 años tenemos este derecho, el cual, según el doctor Ulloa, no sería más que el derecho de todo trabajador de no trabajar más de 8 horas diarias y 48 semanales. El doctor Ulloa explica que la razón por la cual los trabajadores no hagan valer



su derecho, ya existente desde mucho antes de la pandemia, a la desconexión, es el temor ante la falta de trabajo, el temor a reclamar, y a la tendencia popular de “ponerse la camiseta”.

| |
|--|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 28/05/2021 |
| Hora: 10:00 A.M |
| Lugar: Lima (mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Franco Muschi Loayza |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cree usted que el derecho del teletrabajador a la desconexión, establecido de manera temporal por la única disposición complementaria modificatoria del decreto de urgencia N° 127-2020, deba ser establecido de manera permanente en la legislación peruana, una vez pasada la emergencia sanitaria del COVID 19?: <p>Sí, yo creo que es importante hacer eso. Porque es la única forma de poder establecer un control y un punto medio entre los dos derechos que hemos comentado, que me parecen súper relevantes.</p> |

Elaboración propia

Por otra parte, Francisco Muschi Loayza, magister en asesoría jurídico y laboral y autor en derecho laboral, considera que es importante que el mencionado derecho a la desconexión deba ser establecido de manera permanente en la legislación peruana actual, una vez que pase la crisis sanitaria del COVID 19, ya que, en su opinión, es la única forma de poder establecer un control y punto medio entre los derechos del teletrabajador y del empleador.

| |
|--|
| Entrevista a especialista académico en derecho laboral |
| Fecha: 11/06/2021 |
| Hora: 06:50 P.M |
| Lugar: Cusco (realizada mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Carlos Jiménez Silva |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cree usted que el derecho del teletrabajador a la desconexión, establecido de manera temporal por la única disposición complementaria modificatoria del |



decreto de urgencia N° 127-2020, deba ser establecido de manera permanente en la legislación peruana, una vez pasada la emergencia sanitaria del COVID 19?:

Por su puesto, porque eso está pensando para el trabajo remoto, que no es igual que el teletrabajo. El trabajo remoto tiene varias diferencias, en primer lugar que tiene la fecha de caducidad, como dice usted que es cuando termine el COVID, el teletrabajo va a quedar permanente, el trabajo remoto se realiza unilateralmente sin un acuerdo de partes, el teletrabajo es con acuerdo de partes, el trabajo remoto puede ser dentro o fuera del país, el teletrabajo se realiza dentro del país nomas, el trabajo remoto puede ser no solamente mediante los medios informáticos sino manuales, como por ejemplo clasificación de administración, el teletrabajo siempre mediante los medios informáticos, del correo electrónico. Entonces sí, si se justifica.

Elaboración propia

Por su parte, Carlos Jiménez Silva, magister en derecho de trabajo y seguridad social, y docente de maestría en derecho del trabajo y de la seguridad social en la Universidad San Martin de Porres, considera que la permanencia del derecho a la desconexión una vez pasada la crisis sanitaria del COVID 19, está justificada, ya que, a su consideración, el referido derecho establecido por la única disposición modificatoria del decreto de urgencia N° 127-2020, está pensado para el trabajo remoto, el cual se diferencia del teletrabajo, en su forma de realización y medios utilizados.

| |
|---|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 29/06/2021 |
| Hora: 08:04 P.M |
| Lugar: Lima (realizada mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Oxal Víctor Avalos Jara |
| Preguntas: <ul style="list-style-type: none"> ¿Cree usted que el derecho del teletrabajador a la desconexión, establecido de manera temporal por la única disposición complementaria modificatoria del decreto de urgencia N° 127-2020, deba ser establecido de manera permanente en la legislación peruana, una vez pasada la emergencia sanitaria del COVID 19?: |



Sin duda alguna, yo creo que sí. La desconexión digital es un derecho. Se le ha querido llamar desconexión digital, pero no es otra cosa que establecer un límite a la jornada diaria y semanal de trabajo, siempre ha existido. Pero, claro, adaptando las palabras al actual contexto, decir “Desconexión digital”, tal vez suene más apropiado. Pero, sin duda alguna, como te decía, se pretende volver el teletrabajo más flexible pero de manera permanente, y entre otras cosas lo que se busca es también incorporar el derecho a la desconexión digital. Mi crítica, como te lo mencionaba hace un ratito, pasa porque esta desconexión digital debe ser entendida de la mejor manera, porque no es lo mismo una casa que una oficina. Entonces, tiene que haber una regulación más apropiada que no perjudique al trabajador ni perjudique al empleador. Pero si, indudablemente, esto se debe mantener. En lo que sí, no estoy de acuerdo, es en el caso de los trabajadores no sujetos a fiscalización, porque en las normas que has mencionado, también se habla de ellos, y se hace referencia a que estos tienen derecho a no laborar o laborar máximo dos horas continuas al día, pero si la ley establece claramente que ellos están fuera de la jornada de trabajo, como es que pueden tener derecho a una jornada de trabajo regulada, entonces esto es incoherente, claro, alguien podría decir, “Oye pero eso es opcional”, pero no es necesario regular eso, por el contrario, el trabajador no sujeto a fiscalización, justamente no está sujeto a fiscalización porque muchas veces sus labores son intermitentes o se realizan en distintas partes del día, entonces, es complicado, yo creo que ahí la autoridad del Ministerio de Trabajo que emitió el reglamento, ha establecido algo errático que debe ser cambiado, porque simplemente si no estás dentro de la jornada, no se regula esta opción, lo que no quiere decir que el empleador abuse, ósea la finalidad de un empleador no es abusar, la finalidad de un empleador es buscar más productividad y competitividad, entonces de nada sirve que el empleador quiera que el trabajador labore 16 horas, no es posible, porque no va a ser productivo. Esas cosas hay que mejorarlas, pero definitivamente debe ser permanente.

Elaboración propia

Por otra parte, el magíster en derecho del trabajo y de la seguridad social, y autor de diversos libros y artículos sobre derecho del trabajo, Oxal Víctor Avalos Jara, igualmente opina que el derecho a la desconexión digital se debe mantener, aclarando que a su parecer dicho derecho siempre ha existido como el de establecer un límite a la jornada diaria y semanal de trabajo,



y que es debido a la adaptación al contexto actual, es decir a la crisis sanitaria del COVID 19, que el término “Desconexión digital”, suena más apropiado para referirse al mencionado derecho. Aun así el magister Avalos opina a favor de la permanencia de este derecho en la legislación peruana. Sin embargo, el magister Avalos expresa dos críticas respecto a este derecho, las cuales son que: el mencionado derecho debe ser atendido de la mejor manera, teniendo que haber una regulación más apropiada que no perjudique al trabajador ni al empleador; y que le parece incoherente brindar este derecho a los trabajadores no fiscalizados, ya que la ley establece claramente que ellos se encuentran fuera de la jornada de trabajo.

| |
|---|
| Entrevista a especialista académico en derecho laboral |
| Fecha: 16/07/2021 |
| Hora: 6:30 P.M |
| Lugar: Lima (realizada mediante video llamada desde Cusco) |
| Entrevistado: Elmer Noé Human Estrada |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cree usted que el derecho del teletrabajador a la desconexión, establecido de manera temporal por la única disposición complementaria modificatoria del decreto de urgencia N° 127-2020, deba ser establecido de manera permanente en la legislación peruana, una vez pasada la emergencia sanitaria del COVID 19?: <p>La desconexión digital, en realidad, no creo yo que sea un derecho adicional, ¿Por qué?, porque hay que tener en cuenta que la desconexión digital ya está presente en el derecho al descanso, y el derecho al descanso es una consecuencia de la jornada máxima de trabajo, ósea todos tenemos una jornada máxima, entonces, una vez que acaba la jornada de trabajo, ya no hay obligación de trabajar ni presencial no virtualmente, entonces así no hubiera un derecho a la desconexión digital, hay un derecho a desconectarse, a no trabajar, pero a partir de la misma limitación de la jornada máxima. Entonces, no es un derecho que si no estuviera contemplado no sería exigible, sería exigible desde el mismo derecho al descanso, que surge de la limitación de la jornada máxima. No digo que sí creo que esa desconexión digital tiene un avance y una novedad en el caso de los trabajadores no sujetos a fiscalización, porque si has visto en la normativa, contempla también un derecho de</p> |



desconexión digital, también de los trabajadores no sujetos a fiscalización, que es también, por lo menos, doce u ocho horas. Entonces, para ellos sería una novedad, ¿Por qué?, porque el trabajador no sujeto a fiscalización le puede requerir un trabajo, incluso después de la jornada de la empresa, pero a ellos si les beneficia el derecho a la desconexión digital. Por lo tanto, yo creo que, debería mantenerse de manera permanente, porque el trabajo remoto o el teletrabajo se van a mantener después de la pandemia, es lo más probable, y así lo dicen los especialistas en recursos humanos, es ese sentido debe mantenerse, sobre todo para los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata.

Elaboración propia

Por su parte, Elmer Noé Human Estrada, magister en derecho del trabajo y de la seguridad social y docente de derecho laboral en la Universidad Tecnológica del Perú, opina que el derecho a la desconexión no es un derecho adicional, ya que considera que este mismo derecho se encuentra presente en el derecho al descanso, el cual, según Huamán, es una consecuencia de la jornada máxima de trabajo que posee todo trabajador, por lo que una vez que acaba la jornada de trabajo, también se acaba la obligación de trabajar presencial o virtualmente. Aun así, el magister Human considera que el derecho a la desconexión posee un avance y una novedad para los trabajadores no sujetos a fiscalización, ya que, de acuerdo con Human, estos trabajadores, debido a su condición de no fiscalizados, son vulnerables a que se les exija realizar actividades laborales, aun cuando la jornada laboral haya concluido, por lo que este derecho a la desconexión les resultaría beneficioso. Es por este motivo, por el cual, el magister Huamán considera que el derecho a la desconexión debe ser mantenido de manera permanente en la legislación peruana, sobre todo para los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata.

| |
|---|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 19/07/2021 |
| Hora: 01:21 P.M |
| Lugar: Trujillo (realizada mediante mensajes de Whatsapp) |
| Entrevistado: Cesar Yúnior Valera Malca |
| Preguntas: |



- ¿Cree usted que el derecho del teletrabajador a la desconexión, establecido de manera temporal por la única disposición complementaria modificatoria del decreto de urgencia N° 127-2020, deba ser establecido de manera permanente en la legislación peruana, una vez pasada la emergencia sanitaria del covid 19?:

El derecho a la desconexión digital tiene como objetivo preservar la salud física, mental y emocional del equipo humano, brindando espacios para el descanso, con el fin de que generen balance entre su vida personal y laboral.

En el Perú, se hace mención a ese derecho en el Decreto de Urgencia N° 127-2020, donde se señala, en el Artículo 18, que “es obligación del empleador y trabajador respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador”; sin embargo, más adelante el decreto señala que “el empleador no puede exigir al trabajador la realización de tareas o coordinaciones de carácter laboral durante el tiempo de desconexión digital”, pero entendemos que esta medida que surge en el contexto de la coyuntura del COVID-19, donde se busca proteger el derecho a la salud y al descanso, preservando la dignidad del trabajador.

Por ello creemos que el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral puede traspasar la emergencia sanitaria y convertirse en una ley especial, pues el teletrabajo implica un cambio en el espacio personal y laboral que ahora son compartidos, siendo más necesaria la desconexión laboral.

Elaboración propia

Para el magister en derecho del trabajo y de la seguridad social, y autor en derecho laboral, Cesar Yúnior Valera Malca, el derecho a la desconexión digital, mencionado en el Decreto de Urgencia N° 127-2020, es una medida que surge en el contexto de la coyuntura del COVID 19, en la que se busca proteger el derecho a la salud y al descanso del trabajador, preservando la dignidad de este. Es por este motivo, por el cual, el magister Valera considera que el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, puede traspasar la emergencia sanitaria, y convertirse en una ley especial, ya que, para el magister Valera, el teletrabajo implica un cambio en el espacio personal y laboral, que ahora son compartidos, siendo así más necesaria la desconexión digital.



Como se puede ver, la mayoría de los especialistas entrevistados consideran que el derecho a la desconexión, establecido de manera temporal por la única disposición complementaria modificatoria del decreto de urgencia N° 127-2020, debe ser establecido de manera permanente en la legislación peruana, por diversos motivos, como, porque dicho derecho es la única forma de poder establecer un control y punto medio entre los derechos del teletrabajador y del empleador (como señala el magister Muschi), y porque debido al cambio en el espacio personal y laboral, que implica el teletrabajo, es más necesaria la desconexión digital (como señala el magister Valera). Pero, también se puede observar que entre las opiniones favorables a la permanencia del derecho a la desconexión, establecido, de manera temporal, por la única disposición complementaria modificatoria del decreto de urgencia N° 127-2020, se encuentran opiniones que, aunque a favor de la permanencia del mencionado derecho, también se muestran críticas respecto a este. Siendo estas opiniones: la del magister Jiménez, quien considera que el mencionado derecho está pensado para el trabajo remoto, el cual, según él, es una modalidad distinta al teletrabajo; y la del magister Avalos, que opina que el derecho a la desconexión debe ser atendido de mejor manera, teniendo que haber una regulación más apropiada que no perjudique al trabajador ni al empleador, y que es incoherente brindarle este derecho a los trabajadores no fiscalizados, ya que estos se encuentran fuera de la jornada laboral.

En oposición a todas estas opiniones favorables a la permanencia del derecho a la desconexión, se encuentra la del doctor Ulloa, quien considera, de manera crítica, que no tiene sentido la importancia que se le da al derecho a la desconexión, ya que en su opinión, dicho derecho, ya existe desde hace 100 años, el cual no sería más que el derecho a una jornada de trabajo máxima de 8 horas diarias o 48 horas semanales. Y en concordancia con esta opinión, estaría: la del magister Avalos, quien, igualmente, considera que el derecho a la desconexión siempre ha existido, como el derecho a establecer un límite en la jornada laboral diaria y semanal, siendo que debido a la crisis sanitaria del COVID 19, dicho derecho se adaptó a dicha contingencia, adoptando el nombre de “Derecho a la desconexión”; y la del magister Human, quien considera que el derecho a la desconexión no es un derecho adicional, ya que este se encontraría incluido en el derecho laboral al descanso. Pero a diferencia del doctor Ulloa, tanto el magister Avalos, como el magister Huamán, a pesar de sus cuestionamientos respecto a la existencia del derecho a la desconexión como tal, consideran



que el mencionado derecho debe ser establecido de manera permanente en la legislación peruana.

Entonces, tomando como referencia a las opiniones de los especialistas, antes mencionadas, podemos decir que la permanencia del derecho a la desconexión, establecido, por el momento, de manera temporal, por la única disposición complementaria modificatoria del decreto de urgencia N° 127-2020, resultaría beneficiosa para los teletrabajadores, en el sentido que dicho derecho ayudaría a regular ciertas cuestiones no tratadas en la legislación peruana actual, como la falta de diferenciación entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal del teletrabajador.

Respecto al cuestionamiento propuesto, por el doctor Ulloa, sobre la existencia del derecho a la desconexión como tal, podemos decir que, aunque es cierto que desde hace 100 años los trabajadores poseen del derecho a una jornada laboral máxima de 8 horas diarias o 48 horas semanales, la verdad es que, el uso esencial de las TICS, que implica el teletrabajo, puede conducir a que el empleador abuse de dichas tecnologías para exigirle al teletrabajador la realización de actividades laborales, fuera de la jornada laboral, ya sea mediante mensajes electrónicos, mensajes de texto, videollamadas o cualquier otro medio análogo, por lo que es necesario la implementación del derecho a la desconexión de manera permanente, no porque el derecho a una jornada laboral máxima no exista, sino porque no existe un derecho que proteja al teletrabajador, de la infiltración de sus actividades laborales en su tiempo personal, al menos no de manera permanente.

A continuación, algunas entrevistas realizadas a especialistas en derecho laboral, sobre el efecto de la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, sobre los derechos laborales de los teletrabajadores:

| |
|--|
| Entrevista a especialista académico en derecho laboral |
| Fecha: 18/05/2021 |
| Hora: 5:31 PM |
| Lugar: Lima (mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Daniel Augusto Ulloa Millares |
| Preguntas: |



- ¿Usted cree que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, deriva en la desprotección de los derechos laborales de los teletrabajadores, de tal manera que se requiera de un cambio en la legislación?:

Creo yo que el problema tiene que ver con cuál es el objeto de la regulación, porque la ley de teletrabajo que existe y su reglamento condicionaban todo el tema del acuerdo entre las partes. Evidentemente debe haber acuerdo entre las partes, porque lo usual es que cuando uno trabaja, trabaja en el local que le designa el empleador, no trabaja desde su casa, entonces lo que la ley establecía que para que haya tanto trabajo a domicilio como teletrabajo, debía haber un acuerdo expreso. Este acuerdo expreso hizo que durante todos los años de vigencia de la ley y el reglamento, los supuestos de teletrabajo sean muy pocos porque evidentemente no era del interés de las partes realizar este tipo de labores. La pandemia obligo a que muchas de estas situaciones ya no se discutan sino que tenían que hacerse, y es por eso que el legislador inventa una nueva forma de trabajo, que es el trabajo remoto, donde no hay acuerdo, simplemente el empleador se impone y decide, y se impone por una razón obvia, las personas no podíamos juntarnos, porque si no los contagios se podían dar, entonces en la practica el teletrabajo tiene básicamente un tema de decisión, o lo deciden la partes o es el empleador quien lo impone, y si se impone tiene que dar ciertas garantías, o sea, tiene que darme las condiciones necesarias, las sillas, la conexiona internet, la computadora, varias situaciones que la pandemia apuro y empujo a que se realicen sobre la marcha, entonces creo que esto es un claro ejemplo de algo que es natural en el derecho laboral, que es que la realidad supera la teoría y la rebasa. Entonces toda la experiencia que hemos vivido creo que debería generar que se revisen estos conceptos y que es lo que se quiere con el denominado teletrabajo, trabajo remoto, que es lo mismo la verdad, si tomamos en cuenta el lugar de trabajo, el lugar de trabajo o es definido por el empleador o sino por el trabajador, no hay más opciones, entonces creo que por ahí hay que sincerar esta situación para que no escape el objetivo principal del derecho de trabajo, que es justamente proteger a toda persona que labore. El teletrabajo es simplemente el trabajo que no se realiza en una fábrica o un lugar, y eso tiene que ser acordado por las partes porque simplemente surge del contrato al inicio, pero la posibilidad de cambiarlo,



ahí tenemos que ver si le damos la facultad al empleador o es el trabajador quien tiene un poder de decisión.

- ¿Qué derechos laborales de los teletrabajadores, cree usted que son vulnerados por la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual?:

Uno de los principales es el derecho a la jornada laboral máxima. La tecnología hace que se pueda invadir este concepto pero también que se complique el control del mismo, entonces ahí es donde deben empezar las primeras garantías sobre lo que se conoce o se define como el tiempo de trabajo. El otro tema son las condiciones de seguridad y salud, los trabajadores deberían tener derecho a una adecuada tutela que es más difícil que el empleador pueda cumplir cuando no depende de él las condiciones de trabajo que pueda tener cada uno en su casa o en donde se quiera instalar, entonces hay varios aspectos de la relación laboral que tienen que revisarse a propósito de este cambio, cambio que evidentemente no se va a dar en todos los tipos de trabajo porque un conductor de bus inter provincial va a seguir trabajando tal cual, una cajera de supermercado va a seguir trabajando tal cual, pero en otros servicios de repente si sería necesario revisar qué aspectos son los que más inciden, que tienen que ver con seguridad y salud básicamente, tiempo de trabajo, condiciones de trabajo, seguridad y salud, son los primeros.

- ¿Usted cree que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, no permite a los teletrabajadores gozar del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, ante dichas cuestiones?:

Uno de los temas que considero que es importante regular es ese, seguridad y salud, pero ahí hay que tener mucho cuidado porque no todos los trabajos son iguales, la ley de seguridad y salud debería atender estas situaciones particulares, pero me parece que va a ser complicado porque no son trabajos homogéneos, hay mucha heterogeneidad en este tipo de servicios.

- ¿Usted cree que debido a la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, los teletrabajadores corren el riesgo de que su derecho a una jornada laboral máxima se vea vulnerado? ¿Por qué?:

Si los trabajadores no defienden su derecho, nadie lo va a defender, eso depende ya de exigir el respeto y que se cumpla. El derecho a la jornada máxima ya está, el tema es que



la gente efectivamente lo cumpla y si no se cumple se exija ante SUNAFIL o ante el poder judicial, el problema es que también la posibilidad de reclamar es complicada en algunos sectores, y eso tal vez desincentiva que el trabajador reclame algo que le corresponde porque sabe que va demorar o que no le van a ser caso, es un problema más práctico que teórico.

Elaboración propia

El doctor Ulloa, opina que la crisis sanitaria del COVID 19 debe generar que se revisen cuestiones respecto al teletrabajo, que previamente no se discutían, como las condiciones necesarias que debe conceder el empleador al teletrabajador, referidas a los equipos necesarios para que el teletrabajador pueda llevar a cabo su trabajo, así como también revisar lo que se quiere del teletrabajo, ya que esta modalidad laboral fue impuesta por el empleador debido a la ya mencionada crisis sanitaria del COVID 19.

El doctor Ulloa considera que uno de los principales derechos del teletrabajador que se ven vulnerados por la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, es el derecho a la jornada laboral máxima, ya que como explica, la tecnología hace posible invadir este concepto así como también complicar el control de este, y que es desde esta cuestión donde se debe empezar las primeras garantías sobre lo que se conoce como tiempo de trabajo, siendo otro derecho vulnerado el relacionado con las condiciones de salud y seguridad, ya que el derecho de los trabajadores a una adecuada tutela, como lo explica el doctor Ulloa, es más difícil de cumplir por parte del empleador, cuando no depende de él las condiciones de trabajo, que el teletrabajador pueda tener en el lugar que eligió para trabajar, sea este su hogar u otro diferente al centro de trabajo, de la misma forma el doctor Ulloa advierte que hay varios aspectos de la relación laboral que se deben revisar a propósito del cambio que representa lo antes mencionado, sin embargo, aclara, que dicho cambio no se aplica a todos los tipos de trabajo.

Respecto a la posibilidad de que los derechos del teletrabajador a la seguridad y salud en el trabajo, y a una jornada laboral máxima, se vean vulnerados por la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, el doctor Ulloa, refiriéndose al primero de estos derechos, considera que el tema de la seguridad y salud es uno de los temas que se necesita regular, pero debido a la heterogeneidad que existe en el



teletrabajo, sería muy difícil atender estas situaciones particulares. Por otro lado, refiriéndose al derecho a una jornada laboral máxima, el doctor Ulloa opina que este derecho ya se encuentra comprendido, y que más bien la cuestión es que el empleador cumpla con este o que los trabajadores exijan su cumplimiento ante la SUNAFIL o el poder judicial, aunque también señala que la posibilidad de reclamar es complicada en algunos sectores, explicando que este es un problema más práctico que teórico.

| |
|---|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 28/05/2021 |
| Hora: 10:00 A.M |
| Lugar: Lima (mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Franco Muschi Loayza |
| Preguntas: <ul style="list-style-type: none">• ¿Usted cree que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, deriva en la desprotección de los derechos laborales de los teletrabajadores, de tal manera que se requiera de un cambio en la legislación?: <p>Yo creo que el cambio de la legislación no tiene que ver necesariamente con la protección de los derechos laborales. El cambio de una legislación creo que tiene que ver más con contrastar la realidad.</p> <p>Hemos visto que un trabajo remoto como el que se ha propuesto en los últimos meses ha funcionado. El trabajo remoto, desde mi punto de vista, esta desde el otro extremo del teletrabajo. El teletrabajo es un esquema de regulación bastante complejo, bastante formal, que de alguna manera u otra ha generado que muchas empresas opten por no implementarlo por lo complicado que podría ser. Entonces, a partir de eso, lo que se ha hecho, es creo yo, el día de hoy, es intentar regular un trabajo remoto mucho más flexible. Y por eso, claro está, el teletrabajo está quedando un poquito en el olvido. Y queda en el olvido porque la realidad nos dice que el teletrabajo no ha sido muy utilizado por la gente, y básicamente no ha sido utilizado por las empresas porque, vuelvo a decir, ha sido muy rigurosa su implementación, era muy compleja, en derecho de reversión, las formalidades, etc. Entonces, ahora sin duda en el tema del trabajo remoto, creo que va a incidir mucho</p> |



en la nueva reforma del teletrabajo, y no pasa, vuelvo a decir, por un tema de protección sino pasa por un tema de adecuación a la realidad.

Yo creo que el teletrabajo está regulado, el teletrabajo siempre ha tenido una norma. Recordemos que la regulación primigenia del teletrabajo se encuentra en la ley de productividad y competitividad laboral cuando hablamos del trabajo a domicilio. Entonces este trabajo a domicilio a evolucionado con la nuevas tecnologías, y hoy hablamos del teletrabajo, este teletrabajo sin duda, con la pandemia, lo que ha hecho es evolucionar más rápido, ya para eso se ha necesitado una regulación como el trabajo remoto que ha permitido que surja, que camine, que vaya de manera bastante intensa. Entonces, desde mi punto de vista, yo no creo que el teletrabajo, la figura del teletrabajo tenga escasa regulación, creo que tenemos regulación, el problema es que esta regulación en muchos casos está dando la espalada a la realidad.

- ¿Qué derechos laborales de los teletrabajadores, cree usted que son vulnerados por la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual?:

Yo creo que fuera de mirar la legislación peruana, que me parece sería un error que solamente mires la legislación peruana, yo lo que creo que deberías tener en cuenta es cuál es la problemática en términos generales del teletrabajo. Y eso va enfocado, creería yo, en tres puntos cardinales: el primero es la retribución, un sistema de trabajo que no garantice mínimos retributivos, genera más informalidad, porque si yo te digo, “Quiero teletrabajar quiero estar en casa”, ese es el primer caso para luego decirte, “Oye sabes que, ahora no solo quiero teletrabajar, sino quiero trabajar un día sí y un día no, porque me he dado cuenta que estoy muy cómodo acá, y también sabes que me he dado cuenta que no pagues a ESALUD por mí, ni tampoco pagues renta, págame a mi nada más, olvidemos de la planilla”. Entonces, estadísticamente los países que tienen una brecha de informalidad grande, ven incrementada esta informalidad con un teletrabajo sin regulación, a manera de ejemplo, en Argentina existe un regulación específica que garantiza o promueve el mantenimiento de esas opiniones, creo que de alguna manera u otra, estamos o deberíamos tratar de proponer exactamente lo mismo, entonces ese un primer punto, retribución; segundo punto, desconexión digital o, lo que es otra cosa, que límites a la jornada del horario de trabajo, que significa eso, el teletrabajo al tener una invasión de la prestación de



servicios en casa, sin duda lo que va a surgir es que el teletrabajador va a intentar de cualquier manera cumplir su trabajo y desconectarse, mientras que el empleador va a querer de cualquier manera que esa ausencia de control, esa ausencia de prestación física en las oficinas, genere una ampliación de la jornada. Entonces, va a ver dos derechos que se contraponen, y nuevamente en países como el nuestro donde los índices de productividad le dan la espalda las horas, límites de trabajo, eso supone un problema, hoy tenemos lo que se denomina como la desconexión digital, con lo cual, puede ser que se trate de un mecanismo súper válido para poder controlar, ahora, me parece que la desconexión digital puede producir abusos por parte del trabajador, y esos abusos en qué sentido, en el sentido de poder desconectar en cualquier momento, y eso pueda generar un perjuicio para su prestación de servicios, con lo cual la desconexión digital es algo que ha revolucionado la legislación con ocasión del trabajo remoto, y en el proyecto de ley del teletrabajo ya se habla de desconexión digital también, cosa que no se hablaba en la anterior norma del teletrabajo, ese sería el segundo punto; y el tercer punto, que me parece absolutamente relevante, porque es lo que va a permitir al empleador, al empresario, controlar las prestaciones de servicios, es que para efectos de implementar el teletrabajo, requiere de un proceso, y el proceso inicia como una evaluación del puesto de trabajo, porque no todos los puestos de trabajo son teletrabajables, y luego una adecuación de los mecanismos de control de la prestación de servicios, para que eso pueda permitirte que cosa, controlar, sancionar, despedir, amonestar, la ausencia de un proceso de adecuación de mecanismos de control, va a generar que no puedas hacer nada contra un teletrabajador que no hace bien su trabajo. Esos para mí son los tres puntos muy relevantes dentro de la figura del teletrabajo.

- ¿Usted cree que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, no permite a los teletrabajadores gozar del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, ante dichas cuestiones?:

La seguridad y salud en el trabajo en teletrabajo es un punto bastante complejo, porque la seguridad y salud en el trabajo es una garantía del empresario, que exige a un trabajador prestar servicios para él, y es una garantía que debe ofrecer porque lógicamente el trabajador viene a prestar servicios. Entonces desde mi punto de vista, eso es absolutamente necesario, es relevante, sin embargo en el teletrabajo, esto tienen un matiz



importante, porque los riesgos vinculados a la prestación de servicios, probablemente lo genere el propio trabajador, es decir el trabajador en casa puede tener una silla mala y por lo tanto se sienta y va a terminar con una lumbalgia o puede tener iluminación mala y va a terminar con un daño en los ojos o puede tener un desorden total y tiene un riesgo eléctrico inminente. Entonces, que pasa cuando el derecho de la salud y seguridad en el trabajo ya no es una garantía del empresario, porque el empresario no genera los riesgos, sino por el contrario es un deber del trabajador, ¿es necesario que el empresario contribuya al cumplimiento de ese deber o no?, desde mi punto de vista sí, pero a título orientativo y a título educativo, mas no otorgando un ambiente, porque el ambiente de trabajo lo genera el propio trabajador. Entonces, desde mi punto de vista, hay que tener muy en claro eso, hay que regularlo bien. Me parece que en el proyecto de ley, no esta tan bien desarrollado como debería y por lo tanto creo va a ser una pata de la cual vamos a cojear.

- ¿Usted cree que debido a la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, los teletrabajadores corren el riesgo de que su derecho a una jornada laboral máxima se vea vulnerado? ¿Por qué?:

Yo creo que, el despersonalizar el trabajo siempre genera un riesgo, y el principal riesgo en este caso es exceder la jornada, sin lugar a dudas. Yo creo que es relevante, yo creo que es importante, y por lo tanto creo que podría ser muy útil, tener una regulación un poquito más exhaustiva del tema de la jornada a través de la desconexión digital. Así que sí, me parece útil y súper relevante tener eso.

Elaboración propia

Para el magister Muschi, el teletrabajo en la actual legislación peruana, no solo se encuentra regulado en la legislación peruana actual, sino que también no tiene escasa regulación en esta, siendo, que, para él, el problema no es la regulación del teletrabajo, sino que dicha regulación, en muchos casos, le da la espalda a la realidad, en la cual, según lo explica el propio Muschi, el teletrabajo es dejado de lado por las personas y las empresas, debido a lo complicado que parece su implementación. Siendo esta la razón, por la cual la reforma del teletrabajo no se da, al tratarse más de un tema de adecuación a la realidad que uno de protección.



El magister Muschi, considera que para saber qué derechos son vulnerados por la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana, hay que ver cuál es la problemática, en términos generales, del teletrabajo, fuera de la legislación peruana. De esta manera, señala tres puntos cardinales en los que va enfocada dicha problemática, siendo dichos puntos cardinales: la retribución, refiriéndose que los países que tienen una brecha de informalidad grande, van a aumentar dicha brecha con un teletrabajo sin regulación; la desconexión digital o límites a la jornada del horario de trabajo, refiriéndose a los posibles abusos en los que podría incurrir el teletrabajador al utilizar su derecho a la desconexión digital para desconectarse de su trabajo, provocando así un perjuicio sobre su prestación de servicios; y un proceso para implementar el teletrabajo, que consistiría en dos pasos, una evaluación del puesto de trabajo, y una adecuación de los mecanismos de control de la prestación de servicios, señalando que la ausencia de un proceso de adecuación de mecanismos de control, va a generar que no se pueda hacer nada en contra de un teletrabajador que no hace bien su trabajo. De esta manera, estos tres puntos cardinales, causarían un efecto en los derechos, no solo del teletrabajador sino también del empleador.

Respecto, a como la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo impide a los teletrabajadores gozar del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, el magister Muschi, considera que se deben regular bien aquellas cuestiones relacionadas con la seguridad y salud del teletrabajador, ya que, para él, el tema del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, se torna complejo cuando se trata del teletrabajo, ya que en el trabajo tradicional, la seguridad y salud en el trabajo, es una garantía del empresario otorgada para el trabajador, pero en el caso del teletrabajo, en donde los riesgos vinculados a la prestación de servicios, probablemente sean generados por el propio teletrabajador, dejaría de ser una garantía del empleador, ya que él no es el que genera los riesgos en el ambiente de trabajo, siendo entonces responsabilidad del teletrabajador. Aun así, el magister Muschi, considera que el empleador debe participar en la responsabilidad del teletrabajador de asegurar su propia seguridad y salud en su ambiente laboral, pero dicha participación debe ser orientadora o educativa, mas no otorgando un ambiente laboral. Además advierte que este tema, en el proyecto de ley del trabajo, no esta tan bien desarrollado como debería, por lo que predice que será un gran problema.



Respecto a la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual como una causa de vulneración del derecho de los teletrabajadores a una jornada laboral máxima, el magister Muschi considera que al despersonalizar el teletrabajo, el principal riesgo es exceder la jornada, por lo que, en su consideración, es importante y útil tener una regulación un poco más exhaustiva en el tema de la jornada a través de la desconexión digital.

| |
|--|
| Entrevista a especialista académico en derecho laboral |
| Fecha: 11/06/2021 |
| Hora: 06:50 P.M |
| Lugar: Lima (realizada mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Carlos Jiménez Silva |
| Preguntas: <ul style="list-style-type: none">• ¿Usted cree que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, deriva en la desprotección de los derechos laborales de los teletrabajadores, de tal manera que se requiera de un cambio en la legislación?: <p>Sí, hay que hacer cambios en la legislación del teletrabajo. De la actual norma hay que hacer varios cambios.</p> <p>Hay muchas cosas que no están reguladas en teletrabajo en la norma de trabajo actual, por ejemplo no está regulado el teletrabajo que se pueda prestar fuera del país, no se regula en relación al tema de la desconexión digital, se ha regulado para el trabajo remoto, pero no para el teletrabajo que es una figura totalmente distinta, en el tema de la seguridad y salud en el trabajo no se ha establecido como se va a establecer el monitoreo, no se ha distinguido entre los que están sujetos a jornada y los que no están sujetos a jornada, como sería la tele vigilancia para los no sujetos a jornada máxima, entre otros temas.</p> <p>Viola el derecho, al descanso semanal obligatorio y al descanso en días feriados, porque continuamente no se han establecido limites en el personal no fiscalizado que realiza labores a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones, o por ejemplo no se ha recogido, no se ha regulado, la posibilidad de poder trabajar fuera del país y que haya libertad de trabajo, que el trabajador pueda pedir al empleador revertir la situación</p> |



del teletrabajo a trabajo presencial, porque tiene problemas asociados al teletrabajo, como la tecno adicción, la tecno estrés, la tecno obesidad, entre otros.

- ¿Qué derechos laborales de los teletrabajadores, cree usted que son vulnerados por la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual?:

Se ha vulnerado el derecho, que tienen ellos a la posibilidad, en determinado supuesto, a revertir esa situación de teletrabajo a trabajo presencial, por ejemplo si tú tienes enfermedades asociadas al trabajo a través de las tecnologías de la comunicación como la tecno adicción o tecno estrés, y se está condicionando que los trabajadores puedan revertir esa situación a lo que decida o apruebe el empleador, por otro lado, no se permite que los trabajadores puedan trabajar desde fuera del país porque, no está regulada esta situación en el teletrabajo, el teletrabajo es solamente para realizarse dentro del país, por otro lado, no se establece en forma clara, cuáles van a ser las medidas para garantizar su seguridad y salud en el trabajo, por otro lado, se viola su derecho al descanso, al no establecerse de forma clara, precisa para los trabajadores no sujetos a jornada máxima en que momento del día deberían estar disponibles para que el empleador pueda mandarles correos o whatsapp por cualquier medio electrónico.

- ¿Usted cree que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, no permite a los teletrabajadores gozar del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, ante dichas cuestiones?:

No, si se regula, en la ley de seguridad y salud en el trabajo se establece que el empleador es garante de la seguridad y salud de sus trabajadores, y que si sufren un accidente con ocasión del trabajo, dentro o fuera del centro de trabajo, dentro o fuera de la jornada, es un accidente de trabajo, el empleador tienen que garantizar e indemnizar al trabajador, el tema es el cómo, como hacerlo, bajo que parámetros se debe establecer acuerdos con el teletrabajador, para realizar pues, vivitas en días determinados, en años determinados, y eso debe estar plasmado en el contrato para ver que el teletrabajador este en un lugar adecuado, ventilado, iluminado, y que tenga las condiciones adecuadas para prestar el trabajo, silla ergonómica, un escritorio adecuado, una computadora adecuada, unos lentes adecuados con protección UV o luna azul, etc. Lo que sucede es que acá colisiona uno con otro derecho, que es el derecho a la intimidad del trabajador. En países como en España,



se están dando medidas como la autoevaluación del teletrabajador, pero para que haga un auto evolución adecuada, tiene pues que establecerse una preparación idónea previa del empleador para que pueda llenar esa autoevaluación de una forma adecuada. Eso no está bien regulado, el cómo. Solo se dice que el empleador es el garante de la seguridad y salud en el trabajo, cuando ocurra un accidente en sus instalaciones o con ocasión del trabajo, entonces se debe indemnizar, las capacidades también están reguladas, por cierto, lo que no se ha regulado es como hacer para hacer las visitas al centro de trabajo, a la casa del teletrabajador, en el proyecto está siendo regulado, y las partes deben ponerse de acuerdo, en relación al espacio y al horario, eso dice el proyecto, la actual norma no dice nada de eso. Y eso no dice el proyecto, y que pasa si al trabajador no le da la gana que vengan a su casa, porque no quiere que venga nadie de la empresa, ¿cómo se haría?, eso tampoco se ha regulado en el proyecto. Entonces ahí lo que hace es una autoevaluación a través del desarrollo de una encuesta, eso se hace en España, pero para eso el empleador debe haber previamente ser capacitado de cómo resolver la encuesta, y qué medidas adoptar en caso de una deficiencia al respecto, eso no está regulado en la ley.

- ¿Usted cree que debido a la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, los teletrabajadores corren el riesgo de que su derecho a una jornada laboral máxima se vea vulnerado? ¿Por qué?:

Por supuesto, claro, porque no hay parámetros, aunque en la constitución se garantiza el derecho a una jornada máxima de 8 horas diarias o 48 semanales, y al descanso semanal obligatorio y en días feriados, y a otros descansos. Entonces, siendo eso, si estaría garantizado, pero constitucional, por eso debemos modificar la ley del teletrabajo y concordarse con lo que establece la constitución.

Elaboración propia

Para el magister Jiménez, se tienen que hacer varios cambios en la legislación laboral peruana respecto al teletrabajo, ya que, a su consideración, hay muchas cosas relacionadas al teletrabajo que no se encuentran reguladas en la norma actual, como el teletrabajo realizado fuera del país, la desconexión digital, el monitoreo a los teletrabajadores, la distinción entre los teletrabajadores sujetos a una jornada y los que no lo están, la forma en la que sería aplicada la tele vigilancia para los teletrabajadores no sujetos a una jornada laboral máxima, entre otros temas. Esta falta de regulación, a consideración del magister Jiménez, viola el



derecho al descanso semanal obligatorio y al descanso en días feriados, esto porque tampoco se han establecido límites para el personal no fiscalizado, que realizan su trabajo mediante las TIC. Así mismo, el magister Jiménez señala que otro tema que no está regulados por la norma actual, es la libertad del teletrabajador de solicitar al empleador la reversión de la modalidad laboral del teletrabajo al trabajo presencial, en el supuesto de que el primero tenga problemas con el teletrabajo, como la tecno adicción, el tecno estrés, la tecno obesidad, entre otras consecuencias puede acarrear el teletrabajo.

El magister Jiménez, considera que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana vulnera los siguientes derechos de los teletrabajadores: el derecho a revertir la situación del teletrabajo al trabajo presencial, en el supuesto, por ejemplo, de que el teletrabajador sufra de alguna enfermedad causada por el teletrabajo, como la tecno adicción o el tecno estrés; el derecho a trabajar fuera del país, ya que esta situación no está regulada en la legislación actual; el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, al no establecerse de forma clara las medidas para garantizar este derecho; y el derecho al descanso, esto al no establecerse de forma clara y precisa, en que momento del día, los teletrabajadores no sujetos a una jornada laboral máxima, deberán estar disponibles para su empleador.

Con respecto al derecho a la seguridad y salud en el trabajo, y como la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana, no permite a los teletrabajadores gozar de dicho derecho, el magister Jiménez considera que el mencionado derecho, si se encuentra regulado para los teletrabajadores en la ley de seguridad y salud en el trabajo, ya que dicha ley establece que el empleador es garante de la seguridad y salud de sus trabajadores, y que si dichos trabajadores sufren algún accidente con ocasión del trabajo, dentro o fuera del centro de trabajo, o dentro o fuera de la jornada laboral, el empleador debe garantizar e indemnizar a dichos trabajadores. Sin embargo, el magister Jiménez, señala que aunque el derecho a los teletrabajadores a la seguridad y salud en el trabajo se encuentra regulado en la legislación actual, el tema es como garantizarle dicho derecho a los teletrabajadores, es decir bajo que parámetros se deben establecer acuerdos con el teletrabajador para realizar visitas a su lugar de trabajo, lo cual debe estar plasmado en el contrato de trabajo, para que de esta manera ver que el teletrabajador este en un lugar



adecuado, ventilado, iluminado, y que también tenga las condiciones adecuadas para prestar su trabajo. El magister Jiménez señala que el problema con todo lo antes explicado, es que el derecho del teletrabajador a la seguridad y salud en el trabajo colisiona con su derecho a la intimidad. Y además también señala que en España se están dando medidas con respecto a este tema, como la autoevaluación del teletrabajador, indicando que para que se realice dicha autoevaluación de manera adecuada, se tiene que establecerse una preparación idónea y previa por parte del empleador. El magister Jiménez además señala que aunque el proyecto de la nueva ley del teletrabajo regula la forma en la que deben realizarse las visitas al lugar de trabajo del teletrabajador, a diferencia de la actual legislación que tan solo se limita a establecer al empleador como garante de la seguridad y salud del trabajador, y la indemnización al trabajador en caso de un accidente de trabajo, dicho proyecto no ha regulado la situación en la que el teletrabajador no está dispuesto a que alguien de la empresa visite su hogar, y es por este motivo que, según Jiménez, en ese caso, el teletrabajador debe realizar una autoevaluación mediante el desarrollo de una encuesta, y para esto el teletrabajador debe ser previamente capacitado sobre cómo llenar dicha encuesta y sobre las medidas a adoptar en caso que exista deficiencia respecto al tema.

El magister Jiménez, considera que debido a la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, los teletrabajadores corren el riesgo de que su derecho a una jornada laboral máxima se vea vulnerado, ya que no existen parámetros respecto a este tema, a pesar de que la constitución garantiza el derecho a una jornada laboral máxima de 8 horas diarias o 48 semanales, y al descanso semanal y en días feriados, entre otros descansos. En base a esto, el master Jiménez, respecto a este derecho, concluye que el derecho de los teletrabajadores a una jornada laboral máxima estaría garantizado a nivel constitucional, por lo que es necesario modificar la ley del teletrabajo y concordar esta con la constitución.

| |
|---|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 29/06/2021 |
| Hora: 08:04 P.M |
| Lugar: Lima (realizada mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Oxal Víctor Avalos Jara |



Preguntas:

- ¿Usted cree que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, deriva en la desprotección de los derechos laborales de los teletrabajadores, de tal manera que se requiera de un cambio en la legislación?:

Yo creo que en parte sí, pero no del todo, porque en el marco del derecho del trabajo existen muchos principios que tienen por finalidad proteger la persona del trabajador en las diversas circunstancias y/o escenarios que se puedan dar, y por ejemplo el trabajo remoto a diferencia del teletrabajo, es una figura totalmente excepcional, y que va a culminar si o si el 31 de diciembre de este año, salvo que se prorrogue como ha venido ocurriendo. Pero si es verdad que hay algunos aspectos que no han quedado del todo claros y que pueden generar cierta duda o discordancia, por ejemplo el tema principal son los costos del cambio de modalidad, ¿Quién asume los gastos del trabajo remoto? O tú sabes, el teletrabajo si tenía una regulación bastante expresa que establecía que el empleador asume los costos del cambio de modalidad, vale decir, por ahí el internet, la electricidad, los bienes, etc, pero el trabajo remoto claramente lo que establece es que, en principio el empleador no es quien los asume, solo se asume si pactan que eso es así pero si no hay pacto, no hay nada que el empleador deba asumir, nada distinto. Entonces, eso es una situación, que tal vez está regulada, no es que hay una falta de regulación, pero resulta un poco cuestionable, porque si bien al inicio es posible que eso haya tenido una justificación por esta situación excepcional que es la originada por la pandemia, creo que ya ha pasado el tiempo suficiente como para poder establecer una regulación un poquito más mesurada, más razonable, sobre todo porque yo soy de la idea, y creo que así va a ser, que en adelante las relaciones laborales van a cambiar mucho con relación a lo que ocurrió a la primera quincena de marzo del 2020. Lo que te quiero decir es que, desde mi punto de vista, en muchos casos, el trabajo virtual, va a ser ahora la regla excepcional, porque creo que los empleadores han tomado conciencia de varias cosas, pero ya han perdido esa visión clásica, del empleador peruano sobre todo, que pensaba que solo viendo al trabajador presencialmente era que el trabajador era productivo, lo cual necesariamente no era así, yo creo que ni siquiera era así. Y también el empleador se ha dado cuenta que, asumir costos como oficinas, una serie de bienes y servicios, es bastante alto en relación al trabajo remoto, y por lo tanto sería más



conveniente que el empleador asuma ciertos costos, pero ya no costos muchos más altos, salvo algunas labores que por la propia naturaleza no puedan hacerse de manera remota como labores manuales o industriales que requieran la presencia física del trabajador, pero yo creo que eso va a cambiar, además creo también que otro aspecto importante es el tema de la jornada. En efecto se ha regulado el tema de la desconexión digital, pero me parece que hemos pasado de un extremo a otro, es decir, de ser bastante flexibles a ser bastante inflexibles. Entonces, creo es necesario revisar ese tema, porque recuerda que en el artículo 5 del decreto supremo 007-2002-TR se establece que los trabajadores que prestan el servicio fuera del centro de trabajo son los sujetos a fiscalización, y esto genero cierta confusión en su momento. Entonces, hay cosas que hay que mejorar sobre ese aspecto, pero creo que otros aspectos como los derechos y obligaciones u otras situaciones no deberían tener una regulación porque ya están reguladas de manera general, recuerda que son fuentes de la relación laboral también, el contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo, el de seguridad y salud en el trabajo, por ahí lo que faltaría regular, tal vez, pero eso es tema bien controvertido y siempre lo fue, es el tema de la seguridad y salud en el trabajo en el lugar de prestación de servicios nuevo, la casa del trabajador o un lugar, porque como es casa, el empleador ya no puede acceder con toda libertad. Ese tipo de cositas son las que creo deberían tener más énfasis en esa regulación que propones también no.

- ¿Qué derechos laborales de los teletrabajadores, cree usted que son vulnerados por la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual?:

Una cosa importante, es que cuando desde el año 2012 se regula el teletrabajo, hay un tema importante. Se regula como una nueva modalidad de prestación de servicios, pero en realidad prácticamente nadie uso el teletrabajo, porque el teletrabajo era una modalidad prácticamente inservible, yo siempre lo ha creído así aun cuando muchos podrán decir lo contrario. “Porque”, el empleador dice, “oye voy a ser que el trabajador preste servicios en otro lugar, me sale mucho más caro”, de hecho el ariete del teletrabajo establecía que se le debía dar preferencia a los trabajadores con discapacidad u otras personas vulnerables, pero las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo arrojaban que prácticamente no se utilizó el teletrabajo, ósea fue un fracaso total, pero vemos que ahora



el trabajo remoto si ha tenido gran pegada, y porque, si es parecido, no es igual pero si es parecido, uno ha tenido bastante pegada por la coyuntura evidentemente, dos es más flexible, y ahí va el tema de lo que tu preguntas, el tema de la flexibilidad, hasta donde la flexibilidad puede constituirse en un mecanismo de vulneración de derechos laborales, que derechos laborales se están viendo mermados en este caso, ¿la remuneración?, yo creo que no, porque si se ha mantenido la misma remuneración por la misma prestación no debería haber ninguna afectación, pero si hay otro tipo de derechos que tal vez puedan verse afectados. Ahora, primero creo que pasemos a ver qué derechos no se ven afectados, yo creo que la percepción de la remuneración, los beneficios sociales, no hay ninguna cambio, porque no se establece que el cambio de modalidad a trabajo remoto vulnere esos derechos, ósea esos derechos se mantienen iguales. Lo que, si creo que puede haber tenido una afectación importante es en dos temas principales, el tema de la seguridad y salud en el trabajo. El tema de la seguridad y salud en el trabajo es uno de los primeros asuntos porque, te decía, que en el centro de trabajo típico, clásico que era la oficina o el establecimiento del empleador, el empleador tenía muchas obligaciones, por ejemplo desde establecer un híper, que es el “índice” de peligros y riesgos, o establecer una serie de medidas que van a ser su responsabilidad, pero ahora que el lugar de prestación de servicios es el domicilio del trabajador por ejemplo, o un lugar distinto, ya el empleador no puede acceder a ese domicilio, porque hay derechos fundamentales y constitucionales a la inviolabilidad de domicilio, es decir el trabajador debería permitir al trabajador, por lo cual el empleador debería verificar los riesgos que hay en el lugar de prestación de servicios, el tema ergonómico, y una serie de cosas, los cables, etc. Entonces ese es un hecho, que por ejemplo al día de hoy no se viene cumpliendo, porque es un lugar distinto y el empleador no puede acceder. Otro asunto que a mí también me parece importante es también el de la jornada de trabajo, o sea hace ya varios meses se emitió ya una norma estableciendo el derecho de la desconexión digital, y vale decir que los trabajadores tienen el derecho a cumplir su jornada marcando digitalmente su hora, salvo el caso de los trabajadores no sujetos a fiscalización como son los trabajadores de dirección, trabajadores de confianza no sujetos a fiscalización, u otro personal, en cuyo caso la norma te dice que máximo 12 horas lo cual es un despropósito, porque no puedes regular un límite de horas para alguien que no está sujeto a fiscalización, pero en el caso concreto de las horas, te dije hace un



ratito que pasamos a algo flexible a algo muy inflexible, porque es difícil que ahora uno preste un servicio controlado, lo que pasa es que yo siempre he pensado que en el derecho laboral a veces tenemos el error de ser muy formalistas y muy rígidos en materia sustantiva, y en este caso lo que estamos viendo es que la autoridad del Ministerio de Trabajo, y esto se indica en decreto supremo también, lo que estableció es que hay una, asimilando la prestación de trabajo remoto con la prestación clásica, no es lo mismo trabajar en tu casa que trabajar en una oficina, en la oficina estas de lleno, presto a ejecutar el servicio, porque es el lugar de trabajo, pero en tu casa, uno tiene hijos, tiene familia, tiene obligaciones de la casa, incluso uno tienen que cocinar, tiene que limpiar, entonces, no es que entres a una oficina a tal hora y sales a tal hora, ósea eso es complicado, darle un tratamiento rígido de 8 horas, creo que es fantasioso, yo creo que ahí que establecer una mejor regulación, ósea una regulación que se allane a la realidad, no establezca 8 horas, porque eso no es así, de hecho en el centro de trabajo el empleador tiene ciertas reglas por ejemplo hay muchos empleadores que no ponen televisión, porque distrae, tal vez, la atención del trabajador, pero en tu caso, tal vez, quieres prender la televisión, escuchar la radio, conversar con tus familiares, si quieres puedes salir a comprar, o sea son cosas distintas. Entonces esa deficiencia de regulación creo que es un error, porque a lo que vamos a llegar finalmente es que se esté regulando algo que termine aprisionando al empleador también, y también al trabajador, porque el empleador va ver “oye no me conviene este tipo de situaciones y de repente ya no quiero contar con este trabajador”, ese tipo de cosas no son responsabilidad del empleador no del trabajador, sino de quien regula este tema, finalmente el empleador y el trabajador tomaran alguna decisión. Yo espero que esto se cambie, y es algo que tiene que cambiar, no es sencillo, pero creo que hay que mirar otras latitudes para ver cómo se está tratando, por ejemplo algunos países europeos que optan algo mucho más flexible, lo que se denomina como el tema de la “flexi seguridad”, pero digamos realmente seguro, tampoco quiero decir que le pongamos un tope limite a la jornada, y los trabajadores laboren 10, 12 horas, eso tampoco es razonable, ni legal, porque hay que respetar, también, los derechos fundamentales. Y bueno, otros asuntos que también puede vulnerar son, aquellos derechos, y lo he visto mucho, por ejemplo hay muchos trabajadores que tenían derecho a un pago mensual por movilidad o por uniforme, o bonificaciones por asistir puntualmente al centro de trabajo, ahora esas bonificaciones ya no las tienen, y ya



no las tienen porque ya no van al centro de trabajo, es decir ya prestas el servicio desde tu casa, entonces muchos trabajadores dicen “oye a mí me pagaban S/500 soles mensuales aparte de mi remuneración, por movilidad, pero ya no me la pagan”, y me parece bien que ya no se la paguen porque la condición jurídica es que tiene que asistir al centro de trabajo, pero bien, claro, esas situaciones no se pudieron prever, y ahí hay que verlo desde dos puntos de vista, desde el punto de vista del trabajador que siente que ya no está percibiendo un ingreso, y desde el punto de vista del empleador que es correcto que no se esté pagando algo que estaba relacionado a la asistencia al centro de trabajo.

Hay cosas que hay que mejorar, pero siempre hay que analizar el tema de modo objetivo sin perjudicar a uno ni a otro, no se trata de defender al trabajador o defender al empleador, sino de establecer salidas, pero justas que no perjudique a ninguna de las partes.

- ¿Usted cree que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, no permite a los teletrabajadores gozar del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, ante dichas cuestiones?:

Si totalmente. La actual regulación de teletrabajo, que no ha sido modificada todavía, pero la actual, si totalmente. La norma no contiene prácticamente nada, entonces te das cuenta que es una ley prácticamente vacía que no se ha querido comprometer, y prácticamente te remite a otras disposiciones, pero no tiene mucho de contenido en esa parte. Lamentablemente es una norma, que al ser una norma especial, para una situación totalmente especial, también debió tener disposiciones espaciales, que garanticen el derecho a la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores, que es bastante importante en estos tiempos, porque estamos viendo que en el caso del trabajo remoto hay una serie de situaciones que se vienen dando, y que perjudican a los trabajadores pero difícilmente están al alcance de los empleadores, hablamos de estrés, de las situaciones emocionales, de la ergonomía, y de una serie de cosas, que desde el centro de trabajo típico tal vez uno puede controlarlas y monitorearlas, pero en la casa no, es muy difícil, pero son realidades que se van dando. Entonces, esta ley no protege en absoluto esa parte.

- ¿Usted cree que debido a la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, los teletrabajadores corren el riesgo de que su derecho a una jornada laboral máxima se vea vulnerado? ¿Por qué?:



No, yo creo que no. Hay muchas veces en la cuales se ve que hay empleadores abusivos, y también hay empleadores que no tienen esa filosofía, yo creo que lo primero que hay que tener en consideración es que no hay satanizar al empleador, el empleador es un agente muy importante en la relación laboral, porque sin empleador no hay trabajo, ahora eso no equivale a decir a que el empleador pueda hacer lo que quiera en la relación laboral. Claramente, los empleadores tienen que ser conscientes que los trabajadores tienen el derecho a laborar, la obligación de prestar un servicio, pero también tienen el derecho a su vida privada, a su vida familiar, es decir, luego de su jornada de trabajo pueden hacer la que a ellos les convenga, lo que ellos quieran, y los empleadores tienen la obligación de respetar ese derecho. Creo yo, que en muchos casos se cumple, en muchos otros casos no se cumple, y para eso hay varias cosas que tienen que pasar, se tienen que establecer mecanismos de control de tiempo pero razonables, considerando que ya no estoy en la oficina, estoy en mi casa, segundo, se tiene que mejorar mucho la fiscalización laboral, y ahí si hago una crítica bastante fuerte, porque la fiscalización laboral lamentablemente es una fiscalización que parte de la premisa de que “En la relación laboral, no hay un fuerte y un débil, sino que en la relación laboral hay un bueno y un malo, y el bueno es el trabajador y el malo es el empleador, y por lo tanto yo debo presumir de que todo lo que el empleador hace está mal”, esa es una tendencia actual de la fiscalización que evidentemente está mal, porque pierde totalmente la objetividad y la imparcialidad en la fiscalización, esto es importante porque además también la falta de especialización de los inspectores, hace que se aplique esta clase de criterios subjetivos. Entonces, yo creo que es muy importante que la fiscalización sea fuerte, sea sólida, pero al mismo tiempo sea especializada para que coadyuve al respeto de los derechos del trabajador, pero que no se convierta en una amenaza constante para el trabajador, sino que sea un agente confiable para el trabajador pero también para el empleador, yo creo que puede fiscalizarse sin mayor problemas, y además también los empleadores tienen que respetar la jornada. La jornada no ha cambiado, la jornada está en la constitución, el artículo 25 de la constitución claramente establece 8 horas diarias y 48 horas semanales, y eso no ha cambiado con el teletrabajo, y tampoco debiera cambiar con este cambio de modalidad, ahora yo trabajo desde mi casa, no significa que voy a trabajar más, eso no es correcto definitivamente, y eso es algo que hay que hacer entender, ya los empleadores y a los trabajadores, y eso es



un proceso gradual, es un proceso que va a ir cambiando con el tiempo, pero depende mucho de la educación que hagan las autoridades a los empleadores, un proceso educativo, no porque sale una ley mañana se cumple, tiene que haber una educación por eso yo creo que la fiscalización, la labor de la SUNAFIL, no solo es fiscalizar, sino también es educar y comunica a los empleadores constantemente que deben observar una jornada, deben aplicar mecanismos, para que los empleadores también se concienticen de que eso es así, igual los trabajadores, de que los trabajadores sepan cuáles son sus derechos, sepan que hay un derecho a la desconexión digital, sepan que pueden recibir correo, Whatsapp, y que no tienen que responderlo sino hasta el día siguiente, ósea incluso eso está clarísimo, las normas dicen que los trabajadores pueden recibir en sus bandejas de entrada comunicaciones pero no tienen la obligación de responderlas en ese momento, sino al día siguiente cuando inicie la jornada. Es decir, todos tenemos el derecho a tener las cosas claras, y a conocer, y que este conocimiento no sea de los abogados sino que sea de todos, ósea que todos los trabajadores y todos los empleadores sepan sus derechos y obligaciones y tengamos mayor claridad, y sí con eso existen personas que siguen incumpliendo la jornada de trabajo, yo creo que si las sanciones deben ser bastante severas, porque ya estamos hablando de actos de mala fe total.

Elaboración propia

El magíster Avalos considera que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual deriva en la desprotección de los derechos laborales de los teletrabajadores, pero no del todo, gracias a, como él explica, los principios que existen en el marco del derecho de trabajo, que protegen la persona del trabajador en las diversas circunstancias y/o escenarios que se puedan dar. Aun así el magíster Avalos admite que hay algunos aspectos relacionados con el teletrabajo que no han quedado del todo claros y que, en sus palabras, pueden generar cierta duda o discordancia, poniendo como el ejemplo la cuestión de los gastos generados por el cambio de modalidad laboral, aclarando que dicha cuestión de hecho si se encuentra regulada, pero que a su parecer resulta un poco cuestionable dicha regulación porque, a su consideración, si bien la mencionada regulación haya tenido su justificación en la situación excepcional originada por la pandemia, ya paso el tiempo suficiente como para poder establecer una regulación un poco más mesurada o razonable. De este modo, el magíster Avalos considera que hay aspectos como los derechos y obligaciones



u otras situaciones del teletrabajo, que no deberían tener una regulación porque ya se encuentran regulados de manera general. Pero más bien, según el propio magister Avalos, un tema controvertido que de hecho si requería de regulación es, el tema de la seguridad y salud en el trabajo en el lugar de prestación de servicios nuevo, ya sea este la casa del trabajador o cualquier otro lugar distinto al centro de trabajo, por el hecho de que al ser dicho lugar la casa del trabajador, el empleador no podría acceder a este con toda libertad.

Para el magister Avalos, dos temas que se ven afectados por la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, son la seguridad y salud en el trabajo, y la jornada laboral. Respecto a la seguridad y salud en el trabajo, el magister Avalos explica que el empleador ya no puede acceder al lugar de trabajo del teletrabajador, que es domicilio de este o lugar distinto, y realizar las obligaciones que cumplía en el centro de trabajo, que estaban destinados al garantizar la seguridad y salud del trabajador, debido a los derechos constitucionales y fundamentales de inviolabilidad de domicilio. Respecto al jornada de trabajo, el magister Avalos indica que si bien hace meses se emitió una norma estableciendo el derecho a la desconexión digital, haciendo referencia al decreto de urgencia N° 026-2020, además del hecho de que los trabajadores tienen el derecho a cumplir su jornada laboral marcando digitalmente su hora, para él, es algo fantasioso establecer una jornada de 8 horas máximo para los teletrabajadores, debido a diferencia que existe entre trabajar desde casa y trabajar en una oficina, ya que el trabajador tendría en su casa responsabilidades que cumplir además de las labores de su trabajo, por lo que opina que se debe establecer una mejor regulación que se allane a la realidad. Y otros temas que para el magister Avalos se ve afectado es el pago percibido por los trabajadores por movilidad o uniforme, así como como las bonificaciones por asistir puntualmente al centro de trabajo, ya pesar de que Avalos opina que está bien que dichos pagos ya no se realicen en el caso de los teletrabajadores, ya que no se cumple con la condición de dichos pagos, que es asistir al centro de trabajo, los mencionados temas deben examinarse tanto desde el punto de vista tanto del trabajador como del empleador.

El magister Avalos considera que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, no permite a los teletrabajadores gozar del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, debido a que la actual ley del teletrabajo, en su



opinión, es una ley vacía que carece de contenido con respecto al mencionado derecho, de tal manera que incluso Avalos señala que esta actual ley no protege en absoluto este derecho del teletrabajador.

Con respecto al derecho de los teletrabajadores a una jornada laboral máxima, el magíster Avalos considera que los teletrabajadores no corren el riesgo de que dicho derecho sea vulnerado por la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, ya que el respeto al mencionado derecho depende de cada empleador, además del hecho de que, en opinión de Avalos, la jornada sigue siendo la misma de siempre, es decir la establecida en la constitución, y dicha jornada no cambia con el teletrabajo. Aun así el magister Avalos opina que la SUNAFIL debe educar tanto a los empleadores como a los trabajadores sobre el respeto al derecho a una jornada laboral máxima, y al derecho a la desconexión digital.

| |
|--|
| Entrevista a especialista académico en derecho laboral |
| Fecha: 16/07/2021 |
| Hora: 6:30 P.M |
| Lugar: Lima (realizada mediante video llamada desde Cusco) |
| Entrevistado: Elmer Noé Human Estrada |
| Preguntas: <ul style="list-style-type: none">• ¿Usted cree que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, deriva en la desprotección de los derechos laborales de los teletrabajadores, de tal manera que se requiera de un cambio en la legislación?: Yo creo que sí. El teletrabajo estaba contemplado antes de la pandemia con una ley, hay una ley, ha habido un reglamento, pero en la práctica no era una modalidad utilizada, era más bien una modalidad residual. Hay estadísticas que muestran que el teletrabajo se ha implementado en el sector público a lo mucho en un porcentaje menor al cinco o diez por ciento y en el sector privado el porcentaje probablemente era mucho menor. La pandemia nos ha demostrado la necesidad de implementar este esquema de trabajo remoto o teletrabajo, y además va a mantenerse esta forma de prestar servicios, y hay estudios que demuestran que así acabe la pandemia o acaben estas limitaciones propias de las medidas |



sanitarias, el teletrabajo o trabajo remoto va a continuar, probablemente no como se implementó al inicio de la pandemia, ya que era una modalidad necesaria para poder seguir efectuando trabajo, pero si hay empresas que van a optar por esquemas mixtos de trabajo presencial y trabajo remoto en algunos momentos.

Hay un proyecto de ley del teletrabajo, adecuando el teletrabajo al trabajo remoto, y es un proyecto interesantes, ahí han habido varias regulaciones, incluso favorable a los teletrabajadores, eso es bueno. Es necesaria una ley que ya no regule al teletrabajo o trabajo remoto de manera temporal, sino de manera indefinida, esa ley lamentablemente no se ha emitido, y más bien lo que se ha hecho es ampliar lo que hay, que es parcial, insuficiente, hasta finales de este año 2021.

La legislación tal como se encuentra, puede prestarse a vulneraciones de los derechos de los trabajadores, así es. Ojo que las afectación a los derechos labores, no creo que nazcan de la ley, sino que ante la ausencia de regulación, quienes efectúan este tipo de infracciones o incumplimientos es el empleador. Ósea la usencia de un marco claro, preciso, puede traer consigo eso, que loe empleadores desconozcan u afecten los derechos de los trabajadores, porque el marco que existe en cuanto al teletrabajo y al trabajo remoto, por sí mismo no coreo ni veo que afecten los derechos laborales, no encuentro alguna disposición que claramente sea desconocedora de los principios y derechos laborales, pero la usencia de reglas claras puede y genera que en la práctica los empleadores estén abusando e incumpliendo con la protección del trabajador.

- ¿Usted cree que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, no permite a los teletrabajadores gozar del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, ante dichas cuestiones?:

Yo creo que sí. El marco normativo vigente solamente exige al empleador, que informe de manera documental, las obligaciones en seguridad y salud en el trabajo, y eso en la práctica implica que el empleador envíe al trabajador una serie de instrucciones, pero en la práctica hay una desprotección en materia de seguridad y salud, sobre todo en materia de salud, no de seguridad, porque seguridad es que se eviten accidentes, en la casa, en el domicilio, es mucho más probable que no hayan accidentes, que una fábrica, que incluso en las mismas oficinas administrativas, porque hay que salir, trasportarse, llegar a la oficina, en cambio, si estás en tu casa es mínima la posibilidad de sufrir un accidente. Pero, en salud, la falta



de normativa y obligaciones para el empleador están generando que los trabajadores empiecen a sufrir problemas de salud laborales vinculados al trabajo, sobre todo problemas de salud ergonómicos, ya se está viendo muchos casos de trabajadores con problemas en el sistema nervioso, en el sistema muscular, y hay trabajadores que tienen problemas musculares en los brazos, en la espalda, y eso, creo yo, se está generando y debiendo, en principio, a una falta de normativa, que establezca más obligaciones en materia de salud para los empleadores en el marco del trabajo remoto.

- ¿Usted cree que debido a la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, los teletrabajadores corraen el riesgo de que su derecho a una jornada laboral máxima se vea vulnerado? ¿Por qué?:

Creemos que si, por lo siguiente. Incluso el estado en algún momento, ante la falta de normativa, emitió servir un informe diciendo que aquellos que están en trabajo remoto no tienen jornada máxima, y que eran considerados unos sujetos a fiscalización, no tenían jornada máxima, no tenían que llevar el registro de control de entrada y salida. Si la norma fuera clara y precisa, no el proyecto de ley sino la norma que ahora existe, debería decir que los trabajadores que hacen trabajo remoto también están sujetos a una jornada máxima, también deben tener control de entrada y salida, en ese caso virtual y por lo tanto el empleador se encontraría obligado a respetar la jornada máxima y la desconexión digital como consecuencia, te indique eso hace un momento, de la jornada máxima, ósea la desconexión digital si no existiera no habría problemas, porque la jornada máxima ya limita al empleador, que te pueda exigir trabajos acabando la jornada. Entonces creo que sí, el marco normativo actual, que es parco, que es bastante reducido, deja abierta la posibilidad en la práctica, de que los empleadores no estén respetando la jornada máxima de sus trabajadores, ni tampoco la desconexión digital.

Elaboración propia

Por su parte el magister Human, considera que la legislación peruana, como se encuentra ahora, puede prestarse a vulneraciones de los derechos de los teletrabajadores, esto no porque en el marco normativo, en cuanto al teletrabajo, haya alguna disposición que sea desconocedora de los principios y derechos laborales, sino por la ausencia de un marco claro y preciso, que puede traer consigo que los empleadores desconozcan u afecten los derechos



de los trabajadores, es decir que, según Huamán, la ausencia de reglas claras puede, y de hecho genera, que los empleadores incumplan con la protección al teletrabajador.

El magister Human considera que son dos, los derechos que se ven vulnerados por la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, el derecho a la remuneración, y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo. Respecto al derecho a la remuneración, el magíster Human considera que, ya que debido a la falta de reglas claras sobre quien asume los costos que implican el teletrabajo, estos costos son asumidos, en la mayoría de los casos, por el trabajador, y que aunque la ley que regula el teletrabajo establece que las partes mediante acuerdos deciden quién va a asumir los mencionados costos, la verdad es que la disparidad entre el empleador y el trabajador no va a permitir un real acuerdo entre las partes, es decir, que no hay posibilidad de negociación, sobre todo en el ámbito individual, ya que en el ámbito colectivo, los sindicatos podrían realizar dicho acuerdo o presionar de otra manera, pero a nivel individual, a consideración de Human, es muy difícil que el trabajador negocie con el empleador, y que este último asuma los costos generados por el teletrabajo. Y por otro lado, respecto al derecho a la seguridad y salud en el trabajo, el magister Huamán considera que no hay regulación clara y precisa respecto a las responsabilidades y obligaciones de los empleadores respecto a la seguridad y salud, cuando los teletrabajadores trabajan desde su casa.

El magíster Human considera que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, no permite a los teletrabajadores gozar del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, ya que el marco normativo vigente solo le exige al empleador que informe de manera documental, las obligaciones en seguridad y salud en el trabajo, lo cual, en la práctica, implica que el empleador envíe al trabajador una serie de instrucciones, pero existe una desprotección en materia de seguridad y salud, aclarando Human, que sobre todo en materia de salud, no de seguridad. Esto, porque, de acuerdo con el magister Huamán, la seguridad implica que se eviten accidentes, y que es mucho más probable que no haya accidentes en la casa o domicilio del trabajador, que en una fábrica o incluso en las mismas oficinas administrativas, ya que al trabajar en algunos de estos lugares de trabajo tradicionales, uno tienen que salir y transportarse para llegar a dichos lugares, pero si el trabajador se encuentra en casa, es mínima la posibilidad de que sufra algún accidente.



Por otra parte, en materia de salud, de acuerdo con el magister Human, la falta de normativa y obligaciones para el empleador, está generando que los trabajadores empiecen a sufrir problemas de salud labores vinculadas al trabajo, sobre todo problemas de salud ergonómicos. El magíster Human, señala que ya están viendo muchos casos de trabajadores con problemas en el sistema nervioso y en el sistema muscular, así como trabajadores que tienen problemas musculares en los brazos y en la espalda, y todo eso, a consideración de Human, se está generando y debiendo, en principio, a una falta de normativa, que establezca más obligaciones en materia de salud para los empleadores en el marco del trabajo remoto.

El magister Human, considera que los teletrabajadores corren el riesgo de que su derecho a una jornada laboral máxima se vea vulnerado, debido la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, ya que incluso, el propio estado, en algún momento, debido a la falta de normativa, emitió un informe, el cual decía que aquellos que trabajan bajo la modalidad del trabajo remoto, eran considerados como trabajadores sujetos a fiscalización que no tenían jornada máxima, por lo que no tenían que llevar el registro de control de entrada y salida. Es por esta razón que, de manera crítica, el magister Human, señala que si la norma fuera clara y precisa, esta debería decir que los trabajadores que hacen el trabajo remoto, también están sujetos a una jornada máxima, y que los mismos también deben tener control de entrada y salida, que en ese caso sería un control virtual, y a consecuencia de esto, el empleador se encontraría obligado a respetar la jornada máxima de estos trabajadores así como su derecho a la desconexión digital. Es por todo esto, que el magíster Huamán considera que el marco normativo, al cual describe como parco y bastante reducido, deja abierta la posibilidad de que en la práctica, los empleadores no respeten la jornada máxima de sus trabajadores, ni tampoco su derecho a la desconexión digital.

| |
|---|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 19/07/2021 |
| Hora: 01:21 P.M |
| Lugar: Trujillo (realizada mediante mensajes de Whatsapp) |
| Entrevistado: Cesar Yúnior Valera Malca |
| Preguntas: |



- ¿Usted cree que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, deriva en la desprotección de los derechos laborales de los teletrabajadores, de tal manera que se requiera de un cambio en la legislación?:

Si bien el teletrabajo en el Perú se encuentra regulado a través de la Ley N° 30036 “Ley que regula el Teletrabajo” (15.05.2013) y su Decreto Supremo N° 017-2015-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, ley que fue aprobada por los Proyectos de Ley N° 184/2011 y 1052/2011, sin embargo, dicha norma cuenta con ciertos vacíos legales, que afecta a la masa trabajadora, pues a la fecha existen algunas problemáticas que no son identificadas con el mismo nombre, sino que -ahora- se ha regulado a través de las políticas públicas denominadas “trabajo remoto”.

En definitiva, se requiere un cambio en la legislación, pues el trabajo remoto o también conocido como teletrabajo, no debe restringirse o limitarse a una coyuntura específica (como ha sido la COVID-19), sino que por ejemplo debe responder al gran avance tecnológico de hoy en día, donde es posible aplicarlo, sin condicionamiento a situaciones de carácter imprevisible.

- ¿Qué derechos laborales de los teletrabajadores, cree usted que son vulnerados por la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual?:

Se afectan derechos relacionados a la estabilidad laboral, beneficios sociales (horas extras, domingos y feriados) seguridad social y salud del teletrabajador, indemnizaciones relacionados a accidentes de trabajo y otras.

- ¿Usted cree que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, no permite a los teletrabajadores gozar del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, ante dichas cuestiones?:

Como ya he mencionado, existen algunos derechos que no han sido abordados en la Ley del Teletrabajo, y que su falta de regulación en definitiva afecta los derechos e intereses de los teletrabajadores. La ley del teletrabajo a pesar de la existencia de la COVID-19, no ha sido utilizada en forma concreta por el empresariado, sino que a sido a través del Decreto de Urgencia N° 026-2020, que se establecieron parámetros para el “TRABAJO REMOTO”, y ha sido la norma utilizada en la etapa de pandemia.



Dicha norma establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus, ha prescrito en su artículo 17° la aplicación del “trabajo remoto” (figura distinta al teletrabajo, pero si una modalidad o derivación dinámica del mismo), que es entendido -según la norma actual- como la “prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita” ; estableciéndose además, su aplicación en el sector público y privado.

- ¿Usted cree que debido a la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, los teletrabajadores corren el riesgo de que su derecho a una jornada laboral máxima se vea vulnerado? ¿por qué?:

La Ley de Teletrabajo en el Perú no establece articulados relacionados a la prestación efectiva de servicios, ello generaría que no se puedan reconocer -por ejemplo- horas extras a los teletrabajadores, pero tampoco existe norma relacionada a los requisitos para que a un trabajador si se le reconozcan dichas horas, reiteramos la existencia de vacíos en la norma. La norma no es un tanto clara respecto a la jornada de trabajo, por lo tanto debería implementarse y modificarse en ese sentido, no dejar libre la supuesta “aplicación de derechos del régimen laboral privado”, pues existen situaciones que en definitiva, va en contra de los intereses del teletrabajador.

Elaboración propia

El magister Valera opina que, a pesar de que el teletrabajo se encuentre regulado en el Perú, mediante la ley N° 30036 y su respectivo reglamento, el hecho es que, dicha norma cuenta con ciertos vacíos legales, los cuales afectan a la masa trabajadora. Es así que, el magister Avalos considera que, se requiere de un cambio en la legislación, ya que, a su parecer el teletrabajo no debe restringirse o limitarse a una coyuntura, tal como lo ha sido el COVID 19, sino que este debería responder, por ejemplo, al gran avance tecnológico de hoy en día.

Respecto a los derechos que son vulnerados, por la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, el magister Valera considera que dichos derechos son, aquellos relacionados a, la estabilidad laboral, beneficios



sociales, seguridad social y salud del trabajador, indemnizaciones relacionadas a accidentes de trabajo, entre otros derechos.

Sobre cómo, la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, impide a los teletrabajadores gozar del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, el magister Valera considera que, existen derechos que no han sido abordados en la Ley del Teletrabajo, y que esa misma falta de regulación, en definitiva afecta los derechos e intereses de los teletrabajadores. Además, el magister Avalos señala que la ley del teletrabajo no fue utilizada de forma concreta, por el empresariado, ante la crisis sanitaria del COVID 19, siendo que fue a través del Decreto de Urgencia N° 026-2020, mediante el cual se establecieron medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID 19, siendo una de estas medidas, el establecimiento del teletrabajo, el cual es descrito por Avalos, como una figura distinta del teletrabajo, pero si una modalidad o derivación dinámica del mismo.

Respecto al riesgo que corren los teletrabajadores, de que su derecho a una jornada laboral máxima se vea vulnerado, por la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, el magister Valera opina que, debido a la falta de articulados relacionados a la prestación efectiva de servicios en la Ley de Teletrabajo, no se puede reconocer, por ejemplo, horas extras a los teletrabajadores, e incluso no existe una norma clara relacionada a los requisitos para que a un trabajador se le reconozcan dichas horas extra. Además, el magister Avalos considera que la norma respecto al teletrabajo, no es un tanto clara respecto al tema de la jornada de trabajo. Es por esto, por lo que, el magister Avalos considera que la mencionada norma debería implementarse y modificarse en el sentido de la jornada de trabajo, y no dejar libre la supuesta “aplicación de derechos del régimen laboral privado”, ya que, para Avalos, existen situaciones que, en definitiva, van en contra de los interés del teletrabajador.

Entonces, como se puede apreciar de las entrevistas realizadas a los especialistas, la mayoría de estos, coinciden en que existe una falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, y que dicha falta de regulación vulnera los siguientes derechos laborales de los teletrabajadores: el derecho a una jornada laboral máxima, el derecho a revertir la situación del teletrabajo al trabajo presencial, el derecho a



trabajar fuera del país, el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, el derecho al descanso, el derecho a la remuneración, y aquellos otros derechos relacionados a, la estabilidad laboral y a la seguridad social. Es por esto, que la mayoría de los especialistas entrevistados, consideran que se requeriría de un cambio en la legislación peruana actual.

Respecto a la vulneración del derecho a revertir la situación del teletrabajo al trabajo presencial, debido a supuestos que resultan perjudiciales para el teletrabajador, que señala el magister Carlos Jiménez Silva en la entrevista realizada a este, es pertinente aclarar que, si bien es cierto que la actual norma no permite a los teletrabajadores revertir su situación de teletrabajo al trabajo presencial, basándose en supuestos que perjudiquen a estos, es justamente por esta misma razón por la que los teletrabajadores no contarían con el mencionado derecho en primer lugar. Es decir, este derecho no puede ser vulnerado, si no es reconocido en ningún texto legal, siendo esto consecuencia de su naturaleza tan específica, que solo puede ser atribuido a los teletrabajadores, y al no ser reconocido por la ley que regula el teletrabajo, no existe como tal.

Con respecto a la vulneración del derecho a trabajar fuera del país, señalada también por el magister Carlos Jiménez Silva, es también pertinente aclarar que, si bien es importante que, la posibilidad de que el teletrabajador trabaje fuera del país, sea expresamente regulado en la legislación peruana actual, la vulneración del mencionado derecho no se le puede atribuir a la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo, ya que lo único que se interpondría para que el teletrabajador goce del mencionado derecho, es el establecimiento expreso del mismo en la legislación actual.

Respecto a los derechos a la seguridad y salud en el trabajo, y a una jornada laboral máxima, y como estos derechos son vulnerados por la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo, las opiniones de los especialistas entrevistados, como se puede observar, se dividen en dos posiciones, las cuales son básicamente, que: los mencionados derechos son aplicados de manera general para todos los trabajadores, incluyendo a los teletrabajadores, por lo que no habría razón para que dichos derechos se vean vulnerados; y, la falta de regulación de cuestiones relacionadas a estos dos derechos, puede generar que los mismos sean vulnerados.



4.1.1.1.Las cuestiones específicas respecto al teletrabajo que carecen de regulación en la legislación peruana actual:

| |
|--|
| Ficha de análisis de texto N° 6 |
| Título: El teletrabajo: Una innovadora forma de organización de trabajo, una herramienta de inclusión laboral y su regulación jurídica en el Perú |
| Autor: Ángela Culqui Fernández y Adela Gonzales torre |
| Año: 2016 |
| País: Perú |
| Editorial: Revista Derecho y Sociedad |
| Tipo de texto : Artículo |
| <p>Análisis personal:</p> <p>El artículo señala el concepto del teletrabajo desde el punto de vista de los autores Wilfredo Sanguinetti y Javier Thibaul así como también de la OIT y del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, y a raíz de estas definiciones determina las características del teletrabajo, así como también a raíz de dichas características determina los elementos de la mencionada modalidad laboral, siendo que dichos elementos son, el elemento geográfico, el elemento tecnológico, y el elemento organizativo.</p> <p>El artículo, además, explica como el teletrabajo funciona como herramienta de inclusión laboral para las mujeres y las personas discapacitada, ambas percibidas como poblaciones vulnerables en nuestro país. Así mismo también el artículo se encarga de explicar y analizar las delimitaciones legales respecto al teletrabajo, establecidas por la ley 30036, aunque la mayoría de estas delimitaciones, incluyendo los derechos y obligaciones del trabajador, como se pude apreciar de lo deducido en el artículo, provienen del reglamento de dicha la ley.</p> |

Elaboración propia

Las cuestiones respecto al teletrabajo, que carecen de regulación específica en la legislación peruana actual y que requerirían de esta para salvaguardar los derechos laborales de los teletrabajadores, podrían ser deducidas de los mismos elementos característicos del teletrabajo. Estos elementos son desarrollados en el artículo de Culqui Fernández y Gonzales



Torres, siendo dichos elementos, tal como lo explican ambos autores: El elemento geográfico, el elemento tecnológico y el elemento organizativo.

Del elemento geográfico, el cual se refiere al hecho de que el teletrabajo se lleva a cabo en un lugar distinto al centro de trabajo y que también puede ser distinto al domicilio del teletrabajador, se puede deducir que una cuestión respecto al teletrabajo es la sobrecarga de trabajo que pueda llegar a experimentar el teletrabajador a manos del empleador debido a que el primero se encuentra fuera del centro de trabajo careciendo de esta manera de los controles que existen en el centro de trabajo y que impiden que el trabajador reciba cantidades de trabajo que excedan su capacidad personal. Por otro lado, se tiene la cuestión de la falta de límites entre el tiempo de trabajo y personal del teletrabajador, ya que al laborar en un lugar distinto al centro de trabajo, pudiendo ser dicho lugar su domicilio o cualquier otro lugar en donde el pre establecido horario de su jornada laboral no cuenta con los mismos controles de los que gozaría en el centro de trabajo, el teletrabajador puede experimentar la intromisión de sus tareas laborales en su tiempo libre.

Del elemento tecnológico, el cual se refiere a la vital importancia de las TICS para el teletrabajo ya que estas lo caracterizarían y diferenciarían del trabajo a domicilio, se puede deducir que otra cuestión respecto al teletrabajo, es la ausencia de límites en la jornada laboral y en la supervisión realizada por el empleador, ya que las TICS permitirían la constante comunicación e intercambio de información entre el teletrabajador y el empleador, lo cual resultaría favorecedor para la optimización de las actividades laborales llevadas a cabo bajo la modalidad del teletrabajo, pero su mal uso por parte del empleador puede derivar en la vulneración de los derechos a la jornada laboral máxima y a la intimidad del teletrabajador.

Del elemento organizativo, el cual se refiere a la organización atípica (en comparación con las demás modalidades laborales) del tiempo y espacio en el teletrabajo ya que es el propio teletrabajador quien organiza su tiempo de trabajo y también el espacio donde este lo desarrollara, se puede deducir, al igual que del primer y segundo elemento, que la sobre carga de trabajo y la falta de límites en la jornada laboral constituirán cuestiones derivadas del desarrollo de la modalidad del teletrabajo, ya que el teletrabajador al estar en un lugar distinto del centro de trabajo, que el mismo haya elegido, puede correr el riesgo de que se le asigne



cantidades de trabajo excesivas y/o que sea obligado a trabajar durante periodos de tiempo que excedan la jornada laboral pre establecida.

Las cuestiones deducidas de los mencionados elementos característicos del teletrabajo, se encuentran relacionados con los derechos laborales, a una jornada laboral máxima, a la seguridad y salud en el trabajo, y a la intimidad en el trabajo. Dichas cuestiones no se encuentran reguladas en la legislación peruana actual, por lo que al no regularlas, los derechos relacionadas, mencionados anteriormente, se encontrarían desprotegidos ante actos que conlleven su vulneración.

A continuación, algunas entrevistas realizadas a especialistas en derecho, sobre aquellas cuestiones específicas respecto al teletrabajo que carecen de regulación en la legislación peruana actual:

| |
|--|
| Entrevista a especialista académico en derecho laboral |
| Fecha: 18/05/2021 |
| Hora: 5:31 PM |
| Lugar: Lima (mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Daniel Augusto Ulloa Millares |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué cuestiones específicas respecto al teletrabajo, considera usted, deben ser reguladas por la legislación peruana actual, para garantizar una adecuada protección de los derechos laborales de los teletrabajadores?: <p>En general tienen que ver con el tiempo de trabajo, las condiciones de seguridad y salud, con el valor de las herramientas de trabajo, la empresa se está aprovechando ahora que no está pagando la luz, no paga el internet, no paga la computadora de su teletrabajador, pero eso tiene que verse caso por caso, no podemos generalizar, no todo el mundo trabaja en una oficina, entonces dependiendo del tipo de trabajo se podrían ver estas necesidades, y en las cuales el legislador deberán poner unos puntos mínimos, creo que la regulación tanto de la ley del teletrabajo como el trabajo remoto va en ese camino, ya que hay que perfeccionar algunas condiciones.</p> |

Elaboración propia



El doctor Ulloa, opina que las cuestiones específicas respecto al teletrabajo que deben ser reguladas por la legislación peruana actual, son las que tienen que ver con el tiempo de trabajo, las condiciones de seguridad y salud, y el valor de las herramientas de trabajo, sobre estas últimas el doctor Ulloa indica que, la empresa se está aprovechando que ahora, debido a la crisis sanitaria del COVID 19, no está pagando por los servicios y equipos que el teletrabajador necesita para desarrollar su trabajo, pero advierte que esta situación debe verse caso por caso, no pudiendo generalizar, ya que no todo el mundo trabaja en una oficina, aclarando el doctor Ulloa que dependiendo del tipo de trabajo se podrían ver estas necesidades, mismas que en las cuales el legislador deberá poner algunos puntos.

| |
|--|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 28/05/2021 |
| Hora: 10:00 A.M |
| Lugar: Lima (mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Franco Muschi Loayza |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué cuestiones específicas respecto al teletrabajo, considera usted, deben ser reguladas por la legislación peruana actual, para garantizar una adecuada protección de los derechos laborales de los teletrabajadores?: <p>Yo creo que va muy en línea con lo que hemos comentado. Yo creo que hay que regular un salario mínimo, hay que regular un mínimo de hora, para ambas partes, y con eso garantizar que no se convierta en un teletrabajador que luego va a ser un freland, un independiente, creo que esos serían los dos puntos que hay que tener mucha muñeca, para ver cómo se plantean.</p> |

Elaboración propia

El magister Muschi, considera que las cuestiones específicas respecto al teletrabajo que deben ser reguladas por la legislación peruana actual, son las referidas al salario mínimo y a la jornada laboral máxima, siendo que esta última debería ser aplicable tanto para el teletrabajador como para el empleador, ya que dicha regulación impediría que el teletrabajador, se convierta en un trabajador independiente.



| |
|--|
| Entrevista a especialista académico en derecho laboral |
| Fecha: 11/06/2021 |
| Hora: 06:50 P.M |
| Lugar: Lima (realizada mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Carlos Jiménez Silva |
| Preguntas: <ul style="list-style-type: none">• ¿Qué cuestiones específicas respecto al teletrabajo, considera usted, deben ser reguladas por la legislación peruana actual, para garantizar una adecuada protección de los derechos laborales de los teletrabajadores?: Bueno, el derecho a la desconexión digital, en primer lugar, en segundo lugar, la posibilidad de que en determinados supuestos el teletrabajador pueda exigir al empleador revertir la situación del trabajo a distancia a través de la tecnologías de la información al trabajo presencial, la posibilidad de que el teletrabajador pueda realizar sus servicios fuera del país, la obligación que tenga el empleador de proporcionarle el pago, expresamente, del internet y de un espacio, y de contribuir con un poco del alquiler mensual que efectuara el trabajador, porque tiene que destinar una habitación del departamento, de la casa, para realizar el teletrabajo, para no confundir el espacio personal o familiar con el laboral, entonces si voy a ocupar por ejemplo, un cuarto, una habitación de diez metros cuadrados, y yo alquilo una habitación de cien metros cuadrados, lo justo es que el empleador pague la parte proporcional del alquiler. |

Elaboración propia

Para el master Jiménez, las cuestiones específicas respecto del teletrabajo que deben ser reguladas en la legislación peruana actual, son, el derecho a la desconexión digital, la posibilidad de que en determinados supuestos el teletrabajador pueda solicitar la reversión del teletrabajo al trabajo presencial, la posibilidad de que el teletrabajador pueda realizar sus servicios fuera del país, y la obligación del empleador de pagar el internet y el espacio utilizado por el teletrabajador para desarrollar su trabajo, así como también de contribuir con el alquiler mensual de la casa o departamento en el que el teletrabajador realiza su trabajo.

| |
|---------------------------------------|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 29/06/2021 |



Hora: 08:04 P.M

Lugar: Lima (realizada mediante llamada telefónica desde Cusco)

Entrevistado: Oxal Víctor Avalos Jara

Preguntas:

- ¿Qué cuestiones específicas respecto al teletrabajo, considera usted, deben ser reguladas por la legislación peruana actual, para garantizar una adecuada protección de los derechos laborales de los teletrabajadores?:

El teletrabajo y el trabajo remoto, son dos instituciones diferentes, te mencionaba que el teletrabajo está regulado ya desde hace 6 años, y el trabajo remoto se ha regulado a partir de la pandemia. Ahorita, hay un proyecto que se viene discutiendo en el congreso de la república para modificar la ley del teletrabajo, no el trabajo remoto, sino la ley del teletrabajo, y volverla como el trabajo remoto, es decir hacerla flexible, porque es evidente que la regulación del teletrabajo nunca funciono, no funciono por su rigidez, Entonces, lo que se busca es que un vez que termine el trabajo remoto, posiblemente el 31 de diciembre del 2021, a continuación rija ya el teletrabajo, ya no como forma excepcional sino como forma ordinaria de prestación de servicios. Y algunos de los temas neurálgicos de esa regulación, es el tema de los costos, yo no soy de la idea de que el trabajador tenga que asumir los costos, evidentemente el empleador debe asumir los costos, porque en una relación laboral, el costo y riesgo es del empleador siempre, no estamos en una locación de servicios, entonces el empleador debe asumir el costo. No me parece tampoco razonable que se pretenda poner al empleador a asumir costos, como por ejemplo que pague S/70 soles por internet, que pague S/90 soles por luz, que pague S/ 20 soles por agua, que pague S/10 soles por tal cosa, ósea eso es complicar la situación, eso es irreal, eso es imposible de cumplir. Yo lo que propongo en ese caso, es que el empleador pueda otorgar a los trabajadores una bonificación, que no es remunerativa, pero es una bonificación que recompense el costo que el trabajador tenga con ocasión de la prestación de sus servicios, obviamente, en su casa, el trabajador va a consumir un poco más de electricidad, va a consumir un poco más de agua, va a tener que comprarse una silla o un escritorio especial, o va a tener que comprarse por ejemplo una computadora o el empleador se la da en todo caso, pero en función a cada caso, que el trabajador tiene un costo, el empleador lo debe asumir, no lo tiene que asumir como remuneración, es decir, no le va a dar un aumento a



la remuneración, lo tienen que asumir como una condición de trabajo, eso pasa por ser un pago con carácter no remunerativo, es decir no tiene inferencia en el cálculo del beneficio social, por lo tanto esa creo que es la fórmula, pero no podríamos aplicar una fórmula sin sumar exactamente lo que se le venga por cada concepto, sino de modo razonable una cantidad, por ejemplo podría ser S/150 soles para cubrir esto, claro algunos dirán “pero oye no me alcanza”, otros “es mucho”, tienen que ponerse de acuerdo, en lo que si es que la ley tiene que establecer que las partes deben ponerse de acuerdo, y razonablemente establecer una cantidad para que esto se regule, y además creo también que ya estamos en épocas en las cuales es posible regular un tema de prestación de servicios en cuanto al control de tiempo, por lo tanto creo que el empleador también debe establecer formas o mecanismo de controlar el tiempo, eso es uno de los asuntos que se vienen discutiendo mucho, porque por ejemplo, muchos empleadores obligan a sus trabajadores a mantener encendida la cámara de la laptop o del celular durante todo el tiempo de jornada para verificar que el trabajador está prestando el servicio, lo cual me parece absurdo porque en realidad dentro del domicilio los trabajadores tienen el derecho a la intimidad porque es su casa, y además también el trabajador, como te decía hace un ratito, está en su casa y por lo tanto tiene que hacer las labores de casa, de limpiar, de cocinar, de cuidar a sus hijos, de sacar la mascota, etc. Entonces, no me parece que esa sea una medida adecuada, pero sí creo que el empleador podría asumir algún mecanismo por el cual, por ejemplo, mediante correo electrónico el trabajador marca su hora de inicio, marca su hora de salida, pero también así como el empleador tiene la facultad de fiscalizar, el trabajador también tiene la obligación de estar a disposición, porque qué pasaría si el empleador, por ejemplo necesita el trabajo para algo puntual, lo llama al trabajador, y el trabajador le dice “he salido de compras, regreso en 2 horas”, bueno ahí estaríamos ante un conflicto delicado, porque se supone que yo como empleador le estoy pagado al trabajador por ese tiempo, y por ese tiempo tiene que estar a disposición. Entonces, hay que establecer mejores reglas, creo que ese es un asunto que tiene que ir madurando y tiene que ir viendo por parte del empleador, y por parte del trabajador, para que haya mejor predisposición de las partes en la prestación del servicio. No creo que los empleadores tengan que ser rígidos, pero tampoco creo que los trabajadores deben relajarse tanto, creo que debe haber un equilibrio que permita que la relación laboral sea armónica, que se lleve a cabo, que no hay problemas



en ese sentido. Entonces, creo que eso es importante y pasa por la comprensión de las partes de que lo importante es el objetivo y no que la persona este sentada en una silla. Sí, yo como abogado, me piden que haga una demanda y que esa demanda la termine en dos días, bueno, en dos días tendré que terminarla, no por eso el empleador me va a llamar las 2 de la mañana, diciéndome “te quiero ver aquí sentado tipiendo la demanda”, eso es totalmente absurdo, tiene que haber un cambio de mentalidad y ahí te das cuenta que no es un tema ya jurídico, sino que es un tema un poco más de recursos humanos, un tema un poco más de administración en cuanto del capital humano, y eso es lo que muchas veces nos falta nosotros los abogados, muchas veces no pensamos, y solo pensamos robóticamente como abogados, y decimos “eso es su obligación y ese es tu derecho”, hay que pensar un poco más allá, en que también es importante ser un poco más razonables en cuanto las decisiones que tomamos, y que el ser flexibles no perjudica a nadie.

Elaboración propia

De acuerdo con el magister Avalos, las cuestiones específicas respecto al teletrabajo que deberían ser reguladas en la legislación peruana actual, y que están siendo considerados en el proyecto de ley de la nueva ley del teletrabajo, son, los costos generados por el teletrabajo, y el control del tiempo de trabajo del teletrabajador. Respecto a la cuestión de los costos generados por el teletrabajo, el magister Avalos considera absurdo que el trabajador deba asumir dichos costos, ya que en una relación laboral el empleador es el que tiene que asumir los costos y riesgos. Aun así, el magister Avalos opina que es poco razonable que el empleador pague conceptos tales como, el internet, la luz, o el agua del teletrabajador, ya que, para él, eso complicaría la situación, además de ser imposible de cumplir. De esta manera, el magister Avalos propone que el empleador otorgue una bonificación, no remunerativa, al teletrabajador, la cual recompense al teletrabajador por los costos generados con ocasión de sus servicios, siendo que dicha bonificación no incluya todo concepto de pago que se le presente al teletrabajador, sino una cantidad justa, y para esto, aclara Avalos, la ley debe establecer que las partes se pongan de acuerdo en este tema. Y con respecto a la cuestión del control del tiempo de trabajo del teletrabajador, el magister Avalos opina que el empleador podría asumir algunos mecanismos para controlar el tiempo de trabajo del teletrabajador sin violar su derecho a la intimidad en el trabajo, como por ejemplo establecer el marcado de hora del teletrabajador mediante correo electrónico.



| |
|---|
| Entrevista a especialista académico en derecho laboral |
| Fecha: 16/07/2021 |
| Hora: 6:30 P.M |
| Lugar: Lima (realizada mediante video llamada desde Cusco) |
| Entrevistado: Elmer Noé Human Estrada |
| Preguntas: <ul style="list-style-type: none">• ¿Qué cuestiones específicas respecto al teletrabajo, considera usted, deben ser reguladas por la legislación peruana actual, para garantizar una adecuada protección de los derechos laborales de los teletrabajadores?: Una de ellas como lo indique en la pregunta anterior, es el costo que implica el teletrabajo o trabajo remoto, es decir el costo de los equipos informáticos, del internet, de la luz, creo partiendo de la teoría o del principio de que quien asume el costo del negocio y todo lo que implica, es el empleador, y el trabajador solo pone a disposición su fuerza de trabajo, la legislación debería contemplar que esto es de cargo del empleador, quizás en la normativa se puede establecer un concepto no remunerativo, aunque ya existe un concepto no remunerativo que quizás no le va a generar un sobre costo al empleador, como o las condiciones de trabajo, por ejemplo es un concepto no remunerativo, el empleador no tendría por qué verse afectado. Pero si creo que eso si debería regularse, seguridad y salud en el trabajo, también creo que debería regularse de manera más explícita en cuanto al trabajo remoto y al teletrabajo, la regulación es muy parca, es bastante insuficiente, no se sabe hasta la fecha, que va a pasar si el trabajador sufre un accidente en su casa, si el empleador asume o no asume alguna responsabilidad, y debería eso, en un normativa específica, desarrollarse, y tener un marco claro para evitar tener discusiones a nivel judicial o inspectivo. |

Elaboración propia

Para el magister Huamán, dos cuestiones específicas respecto al teletrabajo que deben ser reguladas por la legislación peruana actual, son, el costo que implica el teletrabajo, y la seguridad y salud en el trabajo. Respecto a la cuestión del costo que implica el teletrabajo, el magister Human señala que dicho costo se refiere al costo de conceptos tales como, los equipos informáticos, el internet, la luz, y que partiendo de la teoría que establece que es el empleador quien asume el costo del negocio y todo lo que implica y el trabajador tan solo



pone a disposición su fuerza de trabajo, la legislación debería contemplar que los mencionados costos están a cargo del empleador. De esta manera, el magister Human propone que en la normativa se pueda establecer un concepto no remunerativo referido a las condiciones de trabajo, y de esta manera el empleador no tendría por qué verse afectado. Por otro lado, respecto a la cuestión de la seguridad y salud en el trabajo, el magister Human considera que dicha cuestión debería regularse de manera más explícita en cuanto al teletrabajo, ya que, para él, la regulación es muy parca e insuficiente, es decir que, aun no se sabe si, en la situación en la que el trabajador sufre un accidente en su casa, el empleador asume o no alguna responsabilidad por el hecho. Y es por eso, por lo que, el magister Huamán considera que la mencionada cuestión debe desarrollarse en una normativa específica, y tener un marco claro, para de esta manera evitar tener discusiones a nivel judicial o de inspección.

| |
|---|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 19/07/2021 |
| Hora: 01:21 P.M |
| Lugar: Trujillo (realizada mediante mensajes de Whatsapp) |
| Entrevistado: Cesar Yúnior Valera Malca |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué cuestiones específicas respecto al teletrabajo, considera usted, deben ser reguladas por la legislación peruana actual, para garantizar una adecuada protección de los derechos laborales de los teletrabajadores?: <input type="checkbox"/> Faltaría establecer el tratamiento legislativo del derecho a la desconexión digital que implica limitar el uso de la comunicación digital (celulares, apps de mensajería instantánea y emails) para cautelar el tiempo de descanso efectivo y vacaciones de los trabajadores. <input type="checkbox"/> El teletrabajador está sometido a una relación laboral, por tanto, amparado y protegido por normativa laboral y, en la mayoría de los casos, sin limitación alguna en su aplicación. Sin embargo, sí existe una problemática particular en este ámbito relacionada con la presunción de laboralidad. En ocasiones puede resultar muy complejo determinar si -por ejemplo- un accidente se ha producido como consecuencia de la tarea que ejecuta o en tiempo y lugar de trabajo. |



- El lugar de trabajo pasa a ser el domicilio del trabajador en muchos casos, lugar que no está bajo el control del empresario y que protege además el derecho a la inviolabilidad del domicilio.
- En cuanto al tiempo de trabajo, una vez que se asume como ventaja fundamental del teletrabajo la flexibilidad e horario, es difícil determinar qué tiempo pertenece al trabajador y cual al trabajo.
- Por ello, es aconsejable, además de determinar en el acuerdo de teletrabajo el lugar en el que se va a realizar la tarea (domicilio o telecentro), establecer una jornada, un horario y un sistema de control. En caso de que esto no se delimitara, el trabajador es quien debe acreditar que la contingencia se produjo durante su tiempo de trabajo.
- De igual forma, si el lugar de trabajo no estuviera tampoco determinado, sería necesario que el trabajador demostrase la laboralidad del accidente.
- Por estos motivos, es importante establecer procedimientos de comunicación de accidentes y enfermedades sufridos por el teletrabajador precisos y concretos, con un adecuado registro del tiempo y lugar de trabajo. Es preciso destacar que la contingencia sufrida en tiempo y lugar de trabajo no siempre tendrá la consideración de accidente de trabajo. Si el empresario prueba la total desconexión con la tarea, la contingencia no tendrá consideración de profesional, por ejemplo, un accidente doméstico.

Elaboración propia

Por su parte, el magister Avalos considera que las cuestiones específicas respecto al teletrabajo, que deberían ser reguladas por la legislación peruana actual, son, el derecho a la desconexión digital, los accidentes laborales ocurridos en el lugar de trabajo que no es el centro de trabajo, la inviolabilidad del domicilio del teletrabajador, y la falta de diferenciación entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal del teletrabajador.

Como se puede observar, los especialistas entrevistados consideran que, las cuestiones específicas respecto al teletrabajo, que requieren ser reguladas por la legislación peruana actual, para así garantizar una adecuada protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, son las siguientes: las relacionadas con, el tiempo de trabajo, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, el valor de las herramientas de trabajo, y el salario mínimo, además de, la posibilidad de que el teletrabajador puede solicitar la reversión del teletrabajo



al trabajo presencial, la posibilidad de la realización del teletrabajo fuera del país, los gastos relacionados al espacio laboral del teletrabajador, y la inviolabilidad del domicilio del teletrabajador.

Con respecto a las cuestiones, señaladas así por el magister Carlos Jiménez Silva, de la posibilidad de que el teletrabajador pueda solicitar la reversión del teletrabajo al trabajo presencial, y la posibilidad de que el teletrabajador pueda prestar sus servicios fuera del país, es importante aclarar que estas dos supuestas cuestiones, en realidad no serían cuestiones específicas propias de la naturaleza del teletrabajo, sino dos situaciones que no se encontrarían reguladas por la legislación peruana actual.

4.2.3. El proyecto de ley N° 5408/2020-CR como una forma de solucionar la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana:

| |
|--|
| Ficha de análisis de texto N° 7 |
| Título: Proyecto de ley N° 5408/2020-CR Nueva ley que regula el teletrabajo |
| Autor: |
| Año: 2020 |
| País: Perú |
| Editorial: |
| Tipo de texto : Texto legal |
| Análisis personal: El proyecto de ley, propone varios cambios en la legislación peruana respecto al teletrabajo, sobre aspectos como el lugar donde se realiza el teletrabajo, la jornada laboral y el contrato de trabajo. Pero el cambio propuesto que más destaca en este proyecto, es el respeto, y consecuente reconocimiento, del derecho del teletrabajador a la desconexión. También es necesario señalar que el proyecto de ley propone la capacitación del teletrabajador como una obligación del empleador. Esta obligación junto al derecho a la desconexión digital, pueden ser interpretados como el resultado de haber tomado en cuenta ciertas cuestiones respecto al teletrabajo al momento de formular este proyecto de ley, dejando a un lado, al menos un poco, la generalización en la que incurre la ley 30036. |



Elaboración propia

El proyecto de ley N° 5408/2020 pretende establecer una nueva regulación del teletrabajo en la legislación peruana actual. Este proyecto de ley incorpora nuevas disposiciones regulatorias del teletrabajo relacionadas a, la jornada laboral, la concurrencia de los teletrabajadores así como la implementación del teletrabajo en casos especiales. Pero las disposiciones que más destacan en este proyecto de ley son las referentes, al derecho de los teletrabajadores a la desconexión digital (comprendido en el artículo 9 del proyecto de ley) y a la obligación del empleador de capacitar a los teletrabajadores (comprendida en el artículo 11 del proyecto de ley). Tanto el derecho a la desconexión como la obligación del empleador a la capacitación pueden interpretarse, respectivamente, como la regulación a la cuestión de la sobre carga de trabajo y a la cuestión de los peligros virtuales para el teletrabajador al momento de trabajar con las TICS, siendo ambas cuestiones derivadas de la ejecución de la modalidad laboral del teletrabajo.

A continuación, algunas entrevistas realizadas a especialistas en derecho laboral, sobre el proyecto de la nueva ley del teletrabajo:

| |
|---|
| Entrevista a especialista académico en derecho laboral |
| Fecha: 18/05/2021 |
| Hora: 5:31 PM |
| Lugar: Lima (mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Daniel Augusto Ulloa Millares |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cree usted que el proyecto de la nueva ley del teletrabajo, en caso de ser aprobado, significaría un progreso para la completa y adecuada protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, ante toda cuestión respecto del teletrabajo?: <p>Yo me preocuparía más porque el nivel de formalidad aumente. Hacer cambios de los teletrabajadores apuntaría a un porcentaje pequeño de gente, que no sería un número representativo de la gran problemática que es la formalización laboral.</p> |

Elaboración propia



El doctor Ulloa, considera que el tema del proyecto de la nueva ley del teletrabajo no es tan prioritario como el del aumento de la formalidad laboral, ya que a su parecer, los cambios realizados al teletrabajo solo apuntarían a un pequeño porcentaje de personas, que no representaría la gran problemática que es la formalización laboral.

| |
|---|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 28/05/2021 |
| Hora: 10:00 A.M |
| Lugar: Lima (mediante llamada telefonica desde Cusco) |
| Entrevistado: Franco Muschi Loayza |
| Preguntas: <ul style="list-style-type: none">• ¿Cree usted que el proyecto de la nueva ley del teletrabajo, en caso de ser aprobado, significaría un progreso para la completa y adecuada protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, ante toda cuestión respecto del teletrabajo?: Sí, yo creo que sí. Tienen cosas buenas, tienen cosas interesantes y por lo menos es un paso delante de la antigua norma. |

Elaboración propia

En opinión del magister Muschi, el proyecto de la nueva ley del teletrabajo, posee un contenido que describe como bueno e interesante, y considera que significa un paso adelante en comparación con la antigua norma del teletrabajo, es decir la vigente ley N° 30036.

| |
|---|
| Entrevista a especialista académico en derecho laboral |
| Fecha: 11/06/2021 |
| Hora: 06:50 P.M |
| Lugar: Lima (realizada mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Carlos Jiménez Silva |
| Preguntas: <ul style="list-style-type: none">• ¿Cree usted que el proyecto de la nueva ley del teletrabajo, en caso de ser aprobado, significaría un progreso para la completa y adecuada protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, ante toda cuestión respecto del teletrabajo?: |



Bueno, es un gran avance el proyecto de ley, definitivamente, porque está reconociendo algunos supuestos que no tenía antes la legislación, por ejemplo el derecho a la desconexión digital, también está reconociendo la posibilidad de trabajar no solamente dentro del país, sino también fuera del país, pero todavía faltan algunas cosas precisar, por ejemplo como se va a regular el derecho a la desconexión digital a través de un acuerdo, yo creo que eso debe ser establecido en la norma para aquellas personas que no están fiscalizadas, porque en la medida que el contrato de trabajo es un contrato de adhesión, el empleador podría poner cualquier cosa, y el teletrabajador aceptarla porque si no, no lo van a contratar. Entonces, yo creo que en la norma debería precisarse el derecho a la desconexión digital de los trabajadores que no están sujetos a jornada máxima, como los no fiscalizados, o el personal de dirección o los que hacen labores intermitentes, debe estar sujeto a un periodo que determine el propio trabajador como en España, o puede estar vinculado, asociado al horario de la empresa, esto significa que ya en las normas se establece a priori cual es el periodo que el trabajador no sujeto a jornada máxima está a entera disposición de la empresa, y que no sea la empresa la que de alguna forma obligue al trabajador, a aceptar los parámetros que ella misma establezca. Si yo parto de lo que establece la norma, y establezco un parámetro de referencia para esos casos, y el empleador pretende desconocer lo que dice la ley, entonces aplicare el principio de “renunciabilidad” de derechos, porque ya parte de la norma, y aplicare el artículo 26, inciso 2 de la constitución. Eso no está regulado, o la posibilidad que tenga el teletrabajador de revertir en determinados casos su posición de teletrabajo a trabajo presencial sin necesidad de que la empresa pueda aprobar esa situación, en determinados supuestos porque hay trabajadores que no pueden hacer el teletrabajo porque tienen un espacio muy pequeño, o no hay internet donde viven, ya la redonda o tienen hijos menores, entonces no pueden trabajar bien, entonces puede ser que no se acostumbren o generen ansiedad, tecno estrés se llama esto en la doctrina, o síndrome del trabajador quemado, entonces piden al empleador regresar, pero a veces al empleador no le da la gana, y no debería ser, debería comprender determinados supuestos, que así como el empleador te puede obligar, como en el caso de pandemia del corona virus, a trabajar a través de las tecnologías de la comunicación a distancia, debidamente motivado por supuesto, o por casos de fuerza



mayor, bien el trabajador podría en determinados esfuerzos, considero, y eso no lo dice el proyecto, pedir al empleador regresar a la situación inicial.

Elaboración propia

El magister Jiménez considera que el proyecto de la nueva ley del teletrabajo es un gran avance, ya que reconoce algunos supuestos que no se encuentran regulados por la actual legislación, como, el derecho a la desconexión digital, y la posibilidad de trabajar fuera del país, pero aun así, advierte Jiménez, faltan algunas cosas que precisar, como, la forma en la que se va efectuar el derecho a la desconexión digital mediante un acuerdo, siendo que dicho tema debe ser, a consideración de Jiménez, establecido en la norma para aquellas personas que no están fiscalizadas. Así mismo el magister Jiménez señala que el proyecto de ley tampoco regula la posibilidad que debería tener el teletrabajador de revertir, en determinados casos, su posición de teletrabajo a trabajo a trabajo presencial, sin la necesidad de que la empresa apruebe dicha situación, siendo que dicha situación, como lo menciona Jiménez, se debe dar en determinados supuestos, que van desde que el teletrabajador cuenta con un espacio demasiado pequeño para trabajar hasta el supuesto de que el teletrabajador haya desarrollado alguna enfermedad causada por el teletrabajo.

| |
|--|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 29/06/2021 |
| Hora: 08:04 P.M |
| Lugar: Lima (realizada mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Oxal Víctor Avalos Jara |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cree usted que el proyecto de la nueva ley del teletrabajo, en caso de ser aprobado, significaría un progreso para la completa y adecuada protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, ante toda cuestión respecto del teletrabajo?: <p>Sí, yo creo que sería un avance importante, porque ya cancelaríamos la ley del teletrabajo antigua, ya esa ley debería pasar al olvido. Hemos aprendido de lo que es el trabajo remoto, y este proyecto debería contener una regulación mucho más rica, mucho más protectora, más justa y objetiva para los trabajadores y para los empleadores. Creo que sí, hay cosas que sean rescatado, de lo que hemos hablado, como por ejemplo, la desconexión digital,</p> |



entre otras cosas. Hay cosas que deben mejorar, pero creo que sí. Ahora, creo que es importante que estas normas se han discutidas, es decir, que no las apruebe el congreso porque ya, lamentablemente tenemos un muy mal congreso que ha emitido normas muy malas, en los últimos años, como por ejemplo, la ley agraria, que en principio muchos celebraron, pero en realidad muchos nos estamos dando cuenta que es una ley que está perjudicando a muchos trabajadores, entre otras cosas. Entonces, creo que es necesaria esa discusión con gremios sindicales, con empleadores, con abogados especialistas, para que puedan opinar, y que esta ley contenga disposiciones bastante ricas, y disposiciones que ayuden a las relaciones laborales, y por el contrario impidan que la relación laboral se vuelva más tensa, se vuelva más dura, obstruyen la relación laboral, sin duda alguna.

Elaboración propia

Por su parte, el magister Avalos, considera que la aprobación de este proyecto de ley, sería un avance importante, ya que se cancelaría la ley antigua del teletrabajo, es decir la ley N° 30036, la cual, en opinión de Avalos, ya debería pasar al olvido. Siendo que, para él, este proyecto de ley rescata temas como la desconexión digital, entre otros, pero que aun así, hay cosas que se deben mejorar. Considerando de esta manera, el magister Avalos, que el proyecto de la nueva ley del teletrabajo debería contener una regulación mucho más rica, protectora, justa y objetiva tanto para trabajadores como para los empleadores, pero para eso se requeriría de una discusión con gremios sindicales, empleadores, abogados especialistas.

| |
|---|
| Entrevista a especialista académico en derecho laboral |
| Fecha: 16/07/2021 |
| Hora: 6:30 P.M |
| Lugar: Lima (realizada mediante video llamada desde Cusco) |
| Entrevistado: Elmer Noé Human Estrada |
| Preguntas: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cree usted que el proyecto de la nueva ley del teletrabajo, en caso de ser aprobado, significaría un progreso para la completa y adecuada protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, ante toda cuestión respecto del teletrabajo?: |



Precisamente, ese proyecto, como te venía comentando previamente, creo yo que es un marco normativo que ya actualiza la ley del teletrabajo y la adecua, y comprende el trabajo remoto.

Este proyecto de ley, creo yo, de ser positivizado ayudaría a equilibrar la balanza entre trabajador y empleador, al momento de implementar esquemas de trabajo remoto o teletrabajo, por ejemplo lo que te comentaba, los costos para el trabajo remoto dice la normativa, que ya los asume el empleador, entonces, eso, para mí, es un avance. Y por lo tanto, yo sí creo que, es un marco normativo adecuado, que debería ya haberse positivizado para ya ser permanente en el ámbito jurídico peruano.

Elaboración propia

El magíster Human, considera que el proyecto de la nueva ley del teletrabajo, es un marco normativo que ya actualiza la ley del teletrabajo y la adecua, además de comprender el trabajo remoto. Es por esta razón, por la que el magister Huamán opina que, de ser positivizado, este proyecto ayudaría a equilibrar la balanza entre trabajador y empleador, esto al momento de implementar esquemas de teletrabajo. Y es por esto, por lo que, el magister Huamán considera que, el proyecto de la nueva ley del teletrabajo es un marco normativo adecuado, que debería ser ya positivizado para ya ser permanente en el ámbito jurídico peruano.

| |
|---|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 19/07/2021 |
| Hora: 01:21 P.M |
| Lugar: Trujillo (realizada mediante mensajes de Whatsapp) |
| Entrevistado: Cesar Yúnior Valera Malca |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cree usted que el proyecto de la nueva ley del teletrabajo, en caso de ser aprobado, significaría un progreso para la completa y adecuada protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, ante toda cuestión respecto del teletrabajo?: <p>Claro que sí sería un progreso para nuestra legislación, que ayudaría a la masa trabajadora inmersa en el mundo del teletrabajo, pues como bien hemos mencionado existen aspectos no regulados o vacíos que indirectamente afectan los derechos de los teletrabajadores, pero</p> |



existiendo cambios en la normativa, pues estamos seguros que existirán mejores condiciones para los teletrabajadores.

Elaboración propia

Por su parte, el magister Valera opina que la aprobación de este proyecto de ley, sería un progreso para la legislación peruana, y que ayudaría a la masa trabajadora inmersa en el teletrabajo, ya que, en opinión de Valera, existen aspectos no regulados o vacíos que afectan, de manera indirecta, los derechos de los teletrabajadores, y al existir cambios en la normativa también existirán mejores condiciones para los teletrabajadores.

Como se puede apreciar, la mayoría de los especialistas entrevistados, opinan de manera favorable, de la aprobación del proyecto de la nueva ley del teletrabajo, resaltando el establecimiento de derechos y cuestiones en este proyecto, que no se encuentran establecidos en la actual legislación peruana, como el derecho a la desconexión digital, y la posibilidad de teletrabajar fuera del país. De esta manera, la mayoría de los entrevistados consideran que, la aprobación de este proyecto de ley constituiría un avance para la completa y adecuada protección de los derechos laborales de los teletrabajadores.

Pero, al igual como ocurre con el tema del derecho a la desconexión digital, también entre las opiniones favorables hacia la aprobación del proyecto de la nueva ley del teletrabajo, existen críticas a este proyecto ley. Siendo que dichas opiniones críticas son las siguientes: la del magister Jiménez, quien considera que, a este proyecto de ley le falta precisar algunas cosas, como la forma en la que se va a efectuar el derecho a la desconexión digital mediante un acuerdo, y que el proyecto tampoco regula la posibilidad de que el teletrabajador pueda revertir, en determinados casos, su situación de teletrabajo al trabajo presencial, sin la necesidad de previa aprobación por la empresa; y la del magister Avalos, quien considera que, en el proyecto de ley, aún hay cosas que se deben mejorar.

En oposición a todas las antes mencionadas opiniones favorables a, la aprobación del proyecto de la nueva ley del teletrabajo, está la del doctor Ulloa, quien considera que el tema de este proyecto de ley, no es tan prioritario como el tema del aumento de la formalidad laboral, ya que, en su opinión los cambios realizados al teletrabajo solo apuntaría a un pequeño porcentaje de personas, el cual no representaría la gran problemática de la formalización laboral. Sin embargo, el problema con esta posición, es que, aunque es cierto



que la formalización laboral constituye uno de los más grandes problemas actuales para el derecho laboral peruano, la vulneración de los derechos laborales de un grupo de trabajadores, como lo son los teletrabajadores, por la falta de regulación de cuestiones específicas respecto a su modalidad laboral, también lo es, además, el aumento de trabajadores que han adoptado la modalidad laboral del teletrabajo en el Perú, ha hecho más relevante que nunca, la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores.

Entonces, en base a, la gran mayoría de opiniones favorables a la aprobación del proyecto de la nueva ley del teletrabajo, podemos decir que aunque, este proyecto no regula todas las cuestiones específicas respecto al teletrabajo, que podría regular, significa un avance para la completa y adecuada protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, tal vez, no la solución final de la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo, pero sin duda un avance.

4.2.4. El teletrabajo y la regulación de las cuestiones específicas respecto a este en el derecho comparado:

4.2.4.1. El teletrabajo y la regulación de las cuestiones específicas respecto a este en el derecho latinoamericano:

| Ficha comparativa N° 1 | |
|--|--|
| El teletrabajo en el derecho latinoamericano | |
| País | Leyes sobre teletrabajo |
| Uruguay | No existe ninguna ley referente al teletrabajo, por lo que se recurre a normas laborales generales. |
| Venezuela | No existe ninguna ley expresa sobre el teletrabajo. |
| Brasil | La reforma de 2017, cambio varios puntos de la legislación laboral incluyendo la provisión del teletrabajo |
| Bolivia | No existe ninguna ley expresa sobre el teletrabajo, aun así existe la posibilidad de |



| | |
|-----------|--|
| | que el empleador pueda establecer una modalidad temporal de teletrabajo. |
| Chile | No existe legislación expresa sobre el teletrabajo. |
| Colombia | La modalidad laboral del teletrabajo se encuentra regulada por la ley 1221 de 2008 y el decreto 0884 de 2012. |
| Argentina | No existe una ley especial para el teletrabajo, pero dicha modalidad laboral se encuentra regida por la ley N° 20.744 La ley del Contrato junto con la ley N° 25.8000, la cual ratifica el convenio N° 177 de la OIT sobre el trabajo a domicilio. También se aplica la resolución N° 1552/2012 emitida por la Superintendencia de Riesgos de Trabajo. |
| Ecuador | Las normas que regulan el teletrabajo, en el sector privado, se encuentran contenidas en el acuerdo ministerial N° MDT-2016-190. |

Elaboración propia

La mayoría de legislaciones latinoamericanas, a diferencia de la legislación peruana actual, no cuentan con una ley específica respecto al teletrabajo, gracias a esto se podría afirmar que la legislación peruana, a nivel de Latinoamérica, es una de las legislaciones más completas respecto a la modalidad laboral del teletrabajo.

| |
|--|
| Ficha de análisis de texto N° 8 |
| Título: Teletrabajo en Sudamérica: Un desafío jurídico frente al COVID 19 |
| Autor: Johana Carolina Ramírez Velásquez, Héctor Eduardo Tapia Tapia, Cesar Remigio Vega Abad, Marta Villagómez |
| Año: 2021 |
| País: Venezuela |



Editorial: Revista venezolano de gerencia

Tipo de texto : Artículo

Análisis personal:

El artículo analiza la forma en la que el teletrabajo es regulado legalmente en Latinoamérica, a propósito de la crisis sanitaria del COVID 19, es decir como los diferentes países latinoamericanos han regulado, dentro de sus legislaciones, la modalidad del teletrabajo, antes y después de iniciada la crisis sanitaria del COVID 19.

De acuerdo con el análisis realizado por el artículo, antes del impacto causado por la crisis sanitaria del COVID 19 sobre las relaciones laborales, ya algunos estados latinoamericanos como Colombia (con su ley 1221 de 2008), Ecuador (con su Acuerdo Ministerial N° MDT- 2016- 190 y posterior Acuerdo Ministerial N° MDT- 2017- 0090-A), Chile (con su código del trabajo), Perú (con su ley 30036) y Brasil (con su ley N° 12.551/2011 y su posterior ley N° 13.467/17), regulaban dentro de sus respectivas legislaciones la figura del teletrabajo.

El artículo señala que en algunos países latinoamericanos la puesta en marcha de las estrategias para la implementación del teletrabajo, ante la crisis sanitaria del COVID 19, ha generado mayores desafíos, esto debido a que las formas de ejecución del teletrabajo no se encontraban legalmente regulados en dichos países antes de la ya mencionada crisis sanitaria, y es por esta razón que dichos países han aplicado de manera supletoria otras normas vigentes, siendo dichos países, Venezuela (aplicando supletoriamente su Ley Orgánica del trabajo, los trabajadores y trabajadoras de 2012), Argentina (aplicando supletoriamente su Ley del contrato de trabajo N° 20744 de 1974), Bolivia (aplicando supletoriamente su Ley general del trabajo de 1942) y Paraguay (aplicando supletoriamente su Ley N° 213/93 de 1993). Es de este modo que, según el artículo, la falta de regulación jurídica del teletrabajo es uno de los desafíos que dificultan la adecuada implementación de este en Sudamérica.

Con respecto a las nuevas normas legales regulatorias del teletrabajo, emitidas en los diferentes países de Latinoamérica después de iniciada la crisis sanitaria del COVID 19 y a causa de esta, el artículo señala los casos de: Colombia, que emitió las circulares N°.0017 y N° 0021, las cuales prevén la obligación de los empleadores,



cuyos trabajadores provenientes de China que no presentan síntomas respiratorios, de implementar el teletrabajo; Ecuador, que emitió los acuerdos ministeriales N°.MDT-2020-76 y N° MDT-2020-080, los cuales disponen la implementación del teletrabajo en el sector público y privado donde solo debe variar el lugar de la prestación de servicios, estableciendo además que, no se pueden modificar las condiciones contractuales, tampoco violentar los derechos, ni originar causales para la terminación de la relación laboral, así mismo también establecen que los lineamientos del control y fiscalización de las actividades del teletrabajador estarán a cargo de las autoridades en el sector público y de los empleadores en el sector privado; Perú, que emitió la resolución ministerial N° 055-20-TH, donde se aprueba la “Guía para la prevención del Coronavirus en el ámbito Laboral”, la cual a su vez establece los lineamientos para la implementación del teletrabajo frente a la pandemia; Argentina, cuyo senado y cámara de diputados han presentado para su aprobación un proyecto de ley para regular el teletrabajo; Chile, que emitió la ley 21220, la cual modifica el código de trabajo chileno en materia de trabajo a distancia, incorporando de manera específica el teletrabajo; Bolivia que emitió el decreto supremo N°.4.218, que prevé toda la normativa que regula el teletrabajo; Venezuela, que emitió el decreto N°.4198, cuyo artículo 11 ordena la implementación de la educación a distancia en todo el territorio nacional; Brasil, que emitió el decreto legislativo N° 6 del 20 de marzo de 2020, el cual dispone que los empleadores podrán optar por el teletrabajo; Uruguay que emitió el decreto N° 94/020, en cuyo artículo 6, exhorta a todos los empleadores a la implementación y promoción del trabajo en el domicilio en los casos que este sea aplicable; Paraguay, que emitió la ley N° 6524, en cuyo artículo 20 establece la implementación del teletrabajo bajo relación de dependencia tanto en el sector público como privado, con la condición de que las actividades sean realizadas a distancia con el uso exclusivo de las tecnologías de la información y comunicación. De todo lo ya antes mencionado, el artículo concluye que el desarrollo del teletrabajo en Latinoamérica alcanzo su auge al convertirse en una alternativa para combatir el COVID 19.

Elaboración propia



Los autores venezolanos, Ramírez, Tapia, Vega, y Villagómez, en su artículo sobre el tema, señalan que antes del inicio de la crisis sanitaria del COVID 19, ya algunos países latinoamericanos regulaban dentro de sus respectivas legislaciones la modalidad laboral del teletrabajo. Estando dentro de este grupo de países: Colombia, con su ley 1221 de 2008; Ecuador, con su Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-190 y posterior Acuerdo Ministerial N° MDT-2017-0090-A; Chile, con su código de trabajo; Brasil, con su ley N° 12.551/2011 y su posterior ley N° 13.467/17; y Perú, con la ley 30036. Así mismo también señalan que ante la crisis sanitaria del COVID 19, varios países latinoamericanos que no regulaban legalmente el teletrabajo, comenzaron a implementar de manera supletoria otras normas vigentes, perteneciendo a este grupo de países, los siguientes: Venezuela, aplicando supletoriamente su Ley orgánica del trabajo, trabajadores y trabajadoras de 2012; Argentina, aplicando supletoriamente su Ley del contrato de trabajo N° 20744 de 1974; Bolivia, aplicando supletoriamente su Ley general del trabajo de 1942; y Paraguay, aplicando supletoriamente su ley N° 213/93 de 1993. Y un tercer grupo señalado, son aquellos países que después de iniciada la crisis sanitaria del COVID 19, han emitido normas legales para regular el teletrabajo, siendo que dicho grupo se encuentra conformado por países del primer y segundo grupo mencionados anteriormente. De esta manera, tenemos dentro de este tercer grupo a: Colombia, que emitió las circulares N° 0017 y N° 0021, las cuales prevén la obligación de los empleadores, cuyos trabajadores provenientes de China que no presenten síntomas respiratorios, de implementar el teletrabajo; Ecuador, que emitió los acuerdos ministeriales N° MDT-2020-76 y N° MDT-2020-080, los cuales disponen la implementación del teletrabajo en el sector público y privado, en donde solo debe variar el lugar de la prestación de servicios, además establece que en la implementación de esta modalidad laboral no se puede modificar las condiciones contractuales, ni violentar los derechos u originar causales para la terminación de la relación laboral, así mismo también establecen la obligación de los empleadores (en el caso del sector privado) y de las autoridades (en el caso del sector público) de diseñar los lineamientos de control y fiscalización de las actividades del teletrabajador; Perú, que emitió la resolución ministerial N° 055-20-TH, en donde se aprueba la llamada “Guía para la prevención del Coronavirus en el ámbito laboral”, la cual a su vez establece los lineamientos para la implementación del teletrabajo frente a la pandemia; Argentina, cuyo senado y cámara de diputados recientemente han presentado para su aprobación un proyecto



de ley orientada a regular el teletrabajo; Chile, que emitió la ley 21220, la cual modifica el código de trabajo chileno, en lo que respecta al trabajo a distancia, incorporando de manera específica el teletrabajo; Bolivia que emitió el decreto supremo N°.4.218, el cual prevé toda la normativa que regula el teletrabajo; Venezuela, que emitió el decreto N°.4198, cuyo artículo 11 ordena la implementación de la educación a distancia en todo el territorio nacional venezolano; Brasil, que emitió el decreto legislativo N° 6 del 20 de marzo de 2020, el cual dispone que los empleadores podrán optar por el teletrabajo; Uruguay, que emitió el decreto N° 94/020, en cuyo artículo 6, exhorta a todos los empleadores a la implementación y promoción del trabajo en el domicilio, en los casos en que este sea aplicable; Paraguay, que emitió la ley N° 6524, en cuyo artículo 20 establece la implementación del teletrabajo bajo relación de dependencia, tanto en el sector público como en el privado, teniendo como condición que las actividades laborales sean realizadas a distancia con el uso exclusivo de las tecnologías de la información y comunicación.

Del análisis realizado por, Ramírez, Tapia, Vega, y Villagómez sobre la situación actual de la regulación legal del teletrabajo en Latinoamérica, se puede deducir que la mayoría de los países latinoamericanos no contaban con una regulación específica respecto al teletrabajo antes de la crisis sanitaria del COVID 19, e incluso después de que comenzara dicha crisis, la mayoría de estos países tan solo implementaron normas ya vigentes de manera supletoria y normas nuevas de carácter temporal, con excepción de Argentina donde, como se mencionó anteriormente, se propuso un proyecto de ley, para poder establecer una regulación específica del teletrabajo.

A continuación, algunas entrevistas realizadas a especialistas en derecho laboral, sobre la comparación entre la legislación peruana y las legislaciones de los demás países latinoamericanos en lo que respecta a la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores:

| |
|--|
| Entrevista a especialista académico en derecho laboral |
| Fecha: 18/05/2021 |
| Hora: 5:31 PM |
| Lugar: Lima (mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Daniel Augusto Ulloa Millares |



Preguntas:

- ¿Cree usted que la actual legislación peruana protege los derechos laborales de los teletrabajadores de una manera adecuada y completa en comparación con otras legislaciones latinoamericanas?:

No tengo el conocimiento exacto de cómo han tratado otras legislaciones latinoamericanas para poder compararlo pero reitero la idea anterior, el derecho laboral tiene que ser un derecho que se nutra de la realidad, lo que pasa en Chile, en Colombia, en Argentina puede ser una referencia pero no somos iguales, entonces el derecho laboral peruano tiene que responder a la realidad peruana, y el gran problema que tenemos es que el derecho laboral peruano tan solo se aplica a menos del 25% de la gente que trabaja, entonces si tu revisas una página que se llama “Observatorio de la Formalización Laboral”, es una página del gobierno, ahí se van encontrar de la encuesta nacional de hogares y los planes que presentan los empleadores que confirman que hace más de 10 años el 75% de la gente que trabaja es informal, entonces la verdad que resulta decepcionante, por decirlo de una manera, discutir temas que no alcanzan a todos, yo creo que primero deberíamos preocuparnos de que la mayoría, por lo menos la mitad, de la gente que trabaja este protegida por el derecho laboral, porque si no seguiremos discutiendo sobre problemas en una burbuja.

Elaboración propia

Al momento de comparar nuestra legislación con las de los demás países latinoamericanos, respecto al tema del teletrabajo y la protección que le brindan a los teletrabajadores, el doctor Ulloa admite que no tiene el conocimiento exacto de como se trata dicho tema en otras legislaciones latinoamericanas como para poder compáralas con la nuestra, pero aun así asegura que lo que pasa en otros países latinoamericanos puede ser usado como referencia, pero al final el derecho laboral peruano tiene que responder a la realidad peruana. Así mismo también señala la problemática de la informalidad laboral en el Perú y como esta no permite que el derecho laboral se aplique a todos los trabajadores.

| |
|---------------------------------------|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 28/05/2021 |
| Hora: 10:00 A.M |



| |
|--|
| Lugar: Lima (mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Franco Muschi Loayza |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cree usted que la actual legislación peruana protege los derechos laborales de los teletrabajadores de una manera adecuada y completa en comparación con otras legislaciones latinoamericanas?: <p>Yo creo que hemos sido pioneros en regulación de teletrabajo, creo que este es un punto muy relevante desde mi percepción. Creo también que el proyecto de teletrabajo, hace que sea más riguroso, ponen también varios aspectos, con lo cual creo que el teletrabajo va a hacia el camino de una regulación adecuada. Ojala que esa sobrerregulación no termine ahuyentando al empleador, y si no, sea un mecanismo también de formalización y de incremento de la empleabilidad que tan diezmada esta por esta pandemia.</p> |

Elaboración propia

Por otro lado, el magister Muschi, considera que en comparación con las otras legislaciones latinoamericanas, la legislación peruana fue pionera en la regulación del teletrabajo, así mismo también considera que el proyecto de la nueva ley del teletrabajo ayuda a que esta modalidad laboral vaya hacia el camino de una regulación adecuada, pero aun así advierte la posibilidad de que esta sobrerregulación pueda ahuyentar al empleador, aunque también admite la posibilidad de que más bien se convierta en un mecanismo de formalización, y de incremento de la empleabilidad que se encuentra muy diezmada por la pandemia del COVID 19.

| |
|--|
| Entrevista a especialista académico en derecho laboral |
| Fecha: 11/06/2021 |
| Hora: 06:50 P.M |
| Lugar: Lima (realizada mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Carlos Jiménez Silva |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cree usted que la actual legislación peruana protege los derechos laborales de los teletrabajadores de una manera adecuada y completa en comparación con otras legislaciones latinoamericanas?: |



No, a nivel infra constitucional por lo menos no guarda concordancia con el artículo correspondiente a la constitución que garantiza el derecho al descanso semanal obligatorio y a una jornada máxima, porque en el caso específico de los teletrabajadores, no se ha regulado el derecho a la desconexión digital, se ha regulado el derecho a la desconexión digital en relaciona los trabajadores que realizan trabajo remoto, que es durante la pandemia no más, que va a terminar el 31 de julio de este año para el sector público, y eso se puede apreciar en el decreto de urgencia 127-2020 y su reglamento, que solamente han hecho referencias al trabajo remoto mas no al teletrabajo, entonces ese es un tema que debe de regularse expresamente, por otro lado, la posibilidad de que el teletrabajador pueda exigir al empleador que, él quiere trabajar directamente en la empresa porque no se acostumbra, no se habitúa o no puede realizar el trabajo sin que se genere estrés o se tenga adicción a las redes, y en esos supuestos se debería permitirse que el trabajador pueda ejercer esa facultad, sin embargo en la actual ley del teletrabajo, está sujeto el cambio de modalidad del teletrabajo a lo que acepte el empleador, debería, en determinados supuestos, permitir que el teletrabajador pueda solicitar con justificación, y el empleador deberá conceder o aprobar la reversión del teletrabajo a trabajo presencial.

Elaboración propia

Para el magister Jiménez, en comparación con las demás legislaciones latinoamericanas, nuestra legislación actual no protege los derechos de los teletrabajadores de una manera adecuada y completa, ya que, por lo menos a nivel infra constitucional, no guarda concordancia con el artículo de la constitución que garantiza el derecho al descanso semanal obligatorio y a una jornada máxima, esto debido a que, como explica Jiménez, en el caso de los teletrabajadores, no se ha regulado el derecho a la desconexión digital, siendo que dicho derecho si se ha regulado para los trabajadores que realizan el trabajo remoto. Así mismo el magister Jiménez señala que otro tema que no se encuentra regulado por la legislación peruana es la posibilidad que debería tener el teletrabajador de exigirle al empleador, trabajar directamente en la empresa, por determinados supuestos.

| |
|---------------------------------------|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 29/06/2021 |
| Hora: 08:04 P.M |



Lugar: Lima (realizada mediante llamada telefónica desde Cusco)

Entrevistado: Oxal Víctor Avalos Jara

Preguntas:

- ¿Cree usted que la actual legislación peruana protege los derechos laborales de los teletrabajadores de una manera adecuada y completa en comparación con otras legislaciones latinoamericanas?:

Yo creo que no, yo creo que no los protege. Lamentablemente esa legislación, esa ley de teletrabajo, su reglamento, fueron hechas, y lo digo con mucho conocimiento de causa, sobre la base de mucha teoría, fueron hechas por personas que en realidad no tuvieron más conocimiento que la teoría, y es importante que en el derecho también se conozca mucha experiencia, como tu mencionas en tu pregunta, en comparación con otros países, la regulación siempre tiene que ser a partir de experiencias y no solo de teoría. Si tú lees la ley del teletrabajo, es una ley bastante pequeña, y el reglamento también. Entonces son leyes muy breves, eso tiene dos explicaciones, la ley es breve porque en realidad la regulación es puntual y todo lo demás se deja a la legislación general, o la regulación es breve porque simplemente se hizo de forma muy rápida, t no se han previsto una serie de afectos necesarios, yo creo que es lo segundo, porque si nos ponemos a pensar, que ya el día de hoy en el año 2021 respecto a esta normativa, que tiene ya caso diez años, vemos que hay muchos aspectos que se han omitido, y que siempre es necesario aclarar, ósea empezamos por temas de control de tiempo, seguridad y salud en el trabajo, pasamos también por el tema de los costos, que esta ley es un poco oscura en esa parte, dice que el empleador asume los costos pero podrían ponerse de acuerdo, pero como, entonces, el empleador siempre tiene ese poder de decisión. Hay una serie de muchas cosas que deben regularse, pasando incluso por la perspectiva sindical, que esa ley dice que los trabajadores no se ven afectados en cuanto a su libertad sindical, pero no dice como, y el cómo es algo muy importante que debe de resolverse porque en tiempos actuales existen diversas formas de vulnerar la libertad sindical de los trabajadores. Es necesario tener mucha más reglamentación o mucha más claridad, creo que la norma debería alcanzar muchos aspectos, debería precisar: primero el tema de la remuneración, la remuneración no cambia, la ley lo menciona de alguna manera; segundo, que esto no debería ser como prioridad para las personas con discapacidad o las personas más vulnerables, sino en general para todos,



porque no trata de personas con discapacidad, se trata en realidad de modalidad de trabajo simplemente, y si se puede hacer se hace y si no se puede hacer no se hace, entonces, limitarlo a tan solo personas con discapacidad o personas vulnerables, creo que es equivocado, y esa es otra de las críticas que se pueden hacer, pasamos también por el tema, aunque suene repetitivo, de seguridad y salud en el trabajo, pasamos por el tema de las obligaciones que hay en la relación laboral, por ejemplo el tema del hostigamiento sexual, la ley de igualdad salarial, ósea lo que pasa es que el mundo normalmente está enfocado o está diseñado para una prestación presencial en el centro de trabajo clásico y no para lo que es ahora. Entonces, esta normativa debiera actualizarse sustancialmente, debería tener muchos más artículos que puedan regular las distintas editas del derecho de trabajo, pero sobre todo dejar en claro que el hecho de que un trabajador cambia la modalidad de trabajo remoto, no implica que se vulneren sus derechos, es decir, los teletrabajadores tienen exactamente los mismos derechos que todos los trabajadores, si se hace es muy posiblemente por un tema de necesidad o por acuerdo de las partes, pero no es porque quiero discriminar al trabajador, entonces, creo que ahí es donde se tiene que haber una mejor regulación, mucho más prolija que aclare que esto no es una perversidad del empleador, sino que debe obedecer a una razón objetiva, una necesidad, y sobre todo, si se amerita también, las partes lo han acordado, también podría ser totalmente válida.

Elaboración propia

Por su parte, el magister Avalos, al comparar la actual legislación peruana con las demás legislaciones latinoamericanas, señala que nuestra actual legislación no protege a los teletrabajadores, ya que, en su opinión y basándose en conocimiento de causa, la actual ley del teletrabajo, fue hecha sobre la base de mucha teoría, a diferencia que en otros países. Señalando que tanto la ley N° 30036 como su reglamento son bastante breves, lo cual, como lo explica el magister Avalos, se puede deber a dos explicaciones, las cuales son que, la ley es breve porque en realidad la regulación es puntual y todo lo demás se deja a la legislación general, o la regulación es breve porque simplemente se hizo de forma muy rápida y no se ha previsto una serie de efectos necesarios, de esta manera Avalos cree en esta última explicación, ya que han pasado casi 10 años desde la emisión de la mencionada ley y se puede ver que hay muchos aspectos que se han omitido, y que son necesarios aclarar, como, el control del tiempo de trabajo del teletrabajador, la seguridad y salud en el trabajo, los costos



generados por el teletrabajo, la libertad sindical de los teletrabajadores. Así mismo el magister Avalos, considera que la norma del teletrabajo debería precisar, el tema de la remuneración, el no priorizar el teletrabajo para las personas discapacitadas, y las obligaciones en la relación laboral.

| |
|---|
| Entrevista a especialista académico en derecho laboral |
| Fecha: 16/07/2021 |
| Hora: 6:30 P.M |
| Lugar: Lima (realizada mediante video llamada desde Cusco) |
| Entrevistado: Elmer Noé Human Estrada |
| Preguntas: <ul style="list-style-type: none">• ¿Cree usted que la actual legislación peruana protege los derechos laborales de los teletrabajadores de una manera adecuada y completa en comparación con otras legislaciones latinoamericanas?: Yo creo que hay un marco normativo, y de ahí partimos ya de una ventaja, porque hay países en lo que creo que ni siquiera hay un marco normativo que regule el teletrabajo, el trabajo remoto, aquí tenemos una ley, y además tenemos un regulación del trabajo remoto temporal hasta fines de año. Se contemplan ya algunos derechos, y algunas obligaciones para los empleadores, derecho para los trabajadores. Es una norma que al menos da un marco normativo inicial, entonces yo sí creo que es un marco normativo inicial favorable, no es la peor regulación que pueda existir a nivel latinoamericano, pero yo sí creo que puede mejorarse. Ese proyecto de ley del teletrabajo, que ya adecuaba al teletrabajo al trabajo remoto, me parecía un buen proyecto, y ya estaba aprobado en el congreso no sé porque no se ha finalmente promulgado, y eso de ampliar lo que ya existe hasta el 31 de diciembre, me parece que ha sido una medida poco razonable. |

Elaboración propia

Para el magíster Human, el Perú, con respecto a la regulación del teletrabajo, en comparación con otros países de Latinoamérica, cuenta con la ventaja de tener una ley que regula el teletrabajo, y una regulación temporal del trabajo remoto hasta fines de año, ya que otros países ni siquiera cuentan con leyes que regulen el teletrabajo. Es por esta razón, por la que, el magister Huamán considera que la actual norma que regula el teletrabajo da un marco



normativo inicial y favorable, señalando así que la regulación peruana del teletrabajo, no es la peor regulación que pueda existir en Latinoamérica. Aun así, el magister Huamán, considera que dicha regulación puede mejorar, y un ejemplo de esto, para Huamán, es el proyecto de la nueva ley del teletrabajo, que finalmente no se llegó a promulgar, optando por ampliar las normas temporales referidas al trabajo remoto hasta el 31 de diciembre, acción que Human, describe como una medida poco razonable.

| |
|--|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 19/07/2021 |
| Hora: 01:21 P.M |
| Lugar: Trujillo (realizada mediante mensajes de Whatsapp) |
| Entrevistado: Cesar Yúnior Valera Malca |
| Preguntas: <ul style="list-style-type: none">¿Cree usted que la actual legislación peruana protege los derechos laborales de los teletrabajadores de una manera adecuada y completa en comparación con otras legislaciones latinoamericanas?: Nuestra legislación a la fecha no protege todos los derechos laborales de los teletrabajadores, y si bien se trata de una norma antigua (2013), sin embargo, después de 02 años, en el 2015, recién se publicaría el reglamento de la Ley N° 30036, aprobado por Decreto Supremo N°017-2015-TR. El artículo 2° de la Ley N° 30036, prescribe que: “El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores”. Sin embargo, existen derechos laborales que no han sido debidamente determinados en la ley de teletrabajo, como por ejemplo si se encuentran regulados en Brasil, Colombia y Ecuador. |

Elaboración propia

Por su parte, el magister Valera considera que, la legislación peruana no protege todos los derechos laborales de los teletrabajadores, y que, aunque la ley del teletrabajo, es decir la ley N° 30036, define al teletrabajo y al teletrabajador, existen derechos laborales que no han sido



debidamente determinados en la mencionada ley, al contrario de lo que sucede en, Brasil, Colombia y Ecuador.

Como se puede apreciar, las opiniones de los especialistas entrevistados, se encuentran divididas, básicamente en dos posturas: una que señala que la legislación peruana no protege los derechos laborales de los teletrabajadores, de una manera adecuada y completa en comparación con otras legislaciones latinoamericanas; y otra que señala que nuestra legislación, se encuentra adelantada respecto al tema del teletrabajo, a nivel latinoamericano.

Respecto a la primera de estas posturas, cabe resaltar la opinión del magister Valera, quien considera que en la actual ley del teletrabajo, es decir la ley N° 30036, no se han determinados ciertos derechos laborales de los teletrabajadores de manera debida, en comparación con la legislación de Brasil, Colombia y Ecuador. Y con respecto a la segunda postura, una opinión que es resaltable, es la del magister Huamán, quien considera que la legislación peruana, en comparación con otras legislaciones latinoamericanas, cuenta con la ventaja de tener una ley que regula el teletrabajo, siendo que, para él, la regulación peruana del teletrabajo no es la peor de Latinoamérica, pero sin embargo, puede mejorar, siendo un ejemplo de esto el proyecto de la nueva ley del teletrabajo.

4.1.1.1.1. La ley 1221 de Colombia

| |
|---|
| Ficha de análisis de texto N° 9 |
| Título: Ley 1221 |
| Autor: |
| Año: 2008 |
| País: Colombia |
| Editorial: |
| Tipo de texto : Texto legal |
| Análisis personal: La ley 1221 de Colombia establece la regulación del teletrabajo en el territorio colombiano, pero además también establece una política nacional para promover el teletrabajo como una forma de inclusión de las poblaciones vulnerables. Cabe resaltar que esta ley reconoce la naturaleza especial del teletrabajo, ya que exentan a los teletrabajadores de las disposiciones referente a la jornada de trabajo, |



horas extra y trabajo nocturno, debido a la naturaleza atípica de la modalidad laboral que desarrollan, aun así esta ley hace énfasis en el trato igualitario entre los teletrabajadores y los trabajadores tradicionales e incluso establece que el Ministerio de protección Social debe adelantar una vigilancia especial destinada a evitar las cargas excesivas de trabajo al teletrabajador, todo esto teniendo en cuenta la naturaleza de la modalidad del teletrabajo.

Elaboración propia

Es necesario señalar que no todas las legislaciones latinoamericanas se encuentran menos desarrolladas respecto al teletrabajo en comparación con la legislación peruana, teniendo como ejemplo de esto a la legislación colombiana con su ley N° 1221 de 2008, la cual en comparación con la legislación peruana reconoce de manera expresa la naturaleza especial del teletrabajo e incluso debido a esto establece una vigilancia especial para prevenir la sobre carga de trabajo al teletrabajador, sin duda esto último significa la regulación de la cuestión de la sobre carga laboral, mencionada en los anteriores párrafos, que llegaría ser una cuestión respecto al teletrabajo. También resulta importante señalar que la ley 1221 también establece la obligación del empleador de proporcionar una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando este último se encuentre trabajando. Esto último también demuestra que la legislación colombiana regula la cuestión de los accidentes o enfermedades, relacionados con las TICS o al espacio donde se optó por trabajar, a los que se puede enfrentar el teletrabajador al momento de desarrollar sus actividades laborales bajo la modalidad del teletrabajo.

4.1.1.1.2. Acuerdo ministerial N° MDT-2016-190 de Ecuador:

| |
|--|
| Ficha de análisis de texto N° 10 |
| Título: Acuerdo ministerial N° MDT-2016-190 |
| Autor: |
| Año: 2016 |
| País: Ecuador |
| Editorial: |
| Tipo de texto : Texto legal |
| Análisis personal: |



Este acuerdo ministerial regula el teletrabajo únicamente en el ámbito laboral privado de Ecuador. En lo relacionado a la jornada laboral del teletrabajador, el acuerdo establece que esta no podrá exceder los límites establecidos por el código de trabajo, así mismo también establece que la carga laboral y criterio de resultados debe ser equivalente y comparable al de los demás trabajadores que desempeñan sus funciones en las instalaciones del trabajo. Así mismo en el acuerdo queda establecida la obligación del empleador de contar con mecanismos internos que permitan llevar un adecuado control respecto del pago de las horas extraordinarias y jornadas nocturnas que lleve a cabo el teletrabajador, claro que estas, según el mismo acuerdo, están sujetas a la aprobación previa y verificación del empleador.

Otro punto importante de este acuerdo es el énfasis que pone respecto al seguridad y salud del teletrabajador, esto al establecer que el lugar donde el teletrabajador desarrolle sus actividades laborales debe cumplir las condiciones de higiene y seguridad que dispone la normativa vigente, además de que el empleador debe informar al trabajador sobre los reglamentos de higiene y seguridad que disponga la empresa. Del mismo modo para asegurar las disposiciones sobre salud y seguridad ocupacional contenidas en la normativa laboral ecuatoriana, el acuerdo ministerial establece que tanto el empleador como las correspondientes autoridades tendrán acceso al lugar donde el teletrabajador realiza sus actividades laborales, claro esto dentro de los límites de la ley y del código de trabajo ecuatoriano como establece el mismo acuerdo.

Elaboración propia

Otra legislación laboral que cuenta con una normativa específica respecto al teletrabajo, es la legislación ecuatoriana, con su acuerdo ministerial N° MDT-2016-190, el cual regula la modalidad laboral del teletrabajo pero refiriéndose únicamente a su desarrollo en el ámbito laboral privado. Este acuerdo realiza una especial regulación de tres cuestiones respecto al teletrabajo: la sobrecarga de trabajo, la falta de limitaciones en la jornada laboral, y los accidentes y enfermedades laborales que corre peligro de sufrir el teletrabajador en el desarrollo de sus actividades laborales. Esto al establecer, que la jornada laboral no podrá exceder los límites establecidos por la normativa laboral, que la carga laboral de los teletrabajadores debe ser equivalente y comparable con la de los demás trabajadores, y que



el lugar donde el teletrabajador realice sus actividades laborales debe cumplir con las condiciones de salud e higiene que establece normativa ecuatoriana vigente. Complementando a esto último, el acuerdo también establece que el empleador está obligado a contar con mecanismos internos que permitan llevar un control eficiente de las horas extraordinarias y jornadas nocturnas llevadas a cabo por el teletrabajador, asimismo también establece que tanto el empleador como las autoridades correspondientes tendrían el acceso al lugar donde el teletrabajador desarrolla sus actividades laborales, esto último con el propósito de asegurar el cumplimiento de las disposiciones de salud y seguridad establecidas por la normativa laboral.

4.2.4.2. El teletrabajo y la regulación de las cuestiones específicas respecto a este en el derecho europeo:

| Ficha comparativa N° 2 | |
|--------------------------------------|---|
| El teletrabajo en el derecho europeo | |
| País | Leyes sobre teletrabajo |
| Unión Europea | Las áreas maestras de regulación del teletrabajo se encuentran definidas por un acuerdo marco, como una norma básica que cada estado miembro de la UE debe adaptar a su propia legislación. |
| Países Bajos | Desde 2016, se cuenta con una ley que concede al trabajador el derecho de solicitar una jornada flexible que incluye el teletrabajo. |
| Bélgica | El gobierno Belga fue uno de los primeros de Europa en establecer una compensación fija para los teletrabajadores, por los gastos generados al trabajar desde su domicilio, esto tras declarar la obligatoriedad del teletrabajo debido a la pandemia del COVID 19. |



| | |
|-------------|--|
| Suecia | Existe una ausencia de leyes referentes al teletrabajo. |
| Portugal | El código de trabajo pone especial énfasis en la prevención de riesgos laborales, estableciendo de esta manera un control obligatorio de las condiciones del puesto, incluyendo cuando el trabajo se realiza a distancia. |
| España | Debido a la crisis del COVID 19, se publicó el Real decreto-ley 28/2020, que establece nuevas obligaciones laborales referentes al teletrabajo. |
| Francia | Las condiciones de los teletrabajadores se encuentran contenidas en el “code du travail”, la legislación laboral gala. Entre estas condiciones destaca la consideración de accidente de trabajo como el accidente ocurrido en el lugar donde trabaja el teletrabajador. |
| Italia | No existe ninguna regulación legal referente al teletrabajo, sin embargo se regula un concepto diferente denominado “Lavoro agile” o “Smart Working”. Es decir “no solo se regula la capacidad de (...) teletrabajar sino también una organización de trabajo más flexible (...)” (Olias, 2020). |
| Reino Unido | No existe ninguna ley que establezca las condiciones específicas del teletrabajo de manera específica, siendo que dichas |



| | |
|----------|--|
| | condiciones de basan sobre todo en acuerdos en el seno de las empresas. |
| Alemania | No existen leyes que regulen el teletrabajo de manera específica, sin embargo se desarrolla mediante los convenios colectivos sectoriales y de empresa. |
| Suiza | Una resolución del 2020 del Tribunal Supremo Federal estableció que la empresa debe hacerse cargo de los gastos de alquiler del teletrabajador, si este trabaja desde su casa a petición de los encargados de la compañía. |

Elaboración propia

| |
|---|
| Ficha de análisis de texto N° 11 |
| Título: Regulación del teletrabajo en la Unión Europea |
| Autor: Alfredo Aspra |
| Año: 2020 |
| País: España |
| Editorial: Ecoprensa, S.A. |
| Tipo de texto : Artículo |
| <p>Análisis personal:</p> <p>El artículo habla sobre la forma en la que el teletrabajo es regulado en las legislaciones de los distintos países que conforman la Unión Europea, a propósito de la emisión del Real Decreto-Ley 28/2020 en España (mismo que regula de manera específica el teletrabajo).</p> <p>De acuerdo con el artículo todos los países miembros de la Unión Europea, con excepción de España, no contarían con una legislación específica del teletrabajo, aun así estos países, incluyendo a España, tendrían en común tres aspectos, respecto a la relación laboral entre el teletrabajador y el empleador, estos serían que, el teletrabajo debe ser acordado por el empleador y el teletrabajador, el empleador es responsable de</p> |



la seguridad y salud del teletrabajador, y el empleador debe respetar la privacidad del teletrabajador. Estos tres aspectos, como lo señala el artículo, son desarrollados de manera distinta o ligeramente distinta en la legislación de cada país de la Unión Europea.

Elaboración propia

La gran mayoría de los países europeos no cuentan con legislaciones específicas que regulen el teletrabajo. Tal como lo señala Alfredo Aspra en su artículo sobre el tema, todos los países miembros de la Unión Europea, con excepción de España, no cuentan con una legislación laboral específica sobre el teletrabajo, aun así dichos países, incluida España, comparten tres aspectos respecto a la regulación de la relación laboral entre el teletrabajador y el empleador, siendo estos aspectos, los siguientes: El acuerdo mutuo entre el teletrabajador y el empleador para teletrabajar, ya que el empleador no puede decidir unilateralmente que el trabajador pase de la modalidad laboral presencial al teletrabajo; la obligación del empleador de velar por la seguridad y salud del teletrabajador; y el respeto del empleador por la privacidad del teletrabajador, la cual se garantiza de diferentes formas dependiendo de cada legislación, como por ejemplo, la prohibición que establece la legislación italiana al empleador de controlar la actividad del teletrabajador mediante cámaras web. Los mencionados aspectos son aplicados de diferente forma en la legislación de cada país de la Unión Europea.

| |
|---|
| Ficha de análisis de texto N° 12 |
| Título: El estado actual del teletrabajo en la Unión Europea |
| Autor: Esperanza Macarena Sierra Benítez |
| Año: 2015 |
| País: España |
| Editorial: Bolleattinoadapt |
| Tipo de texto : Artículo |
| Análisis personal: El artículo analiza, la situación jurídica del teletrabajo en la Unión Europea, misma situación que, según el mismo artículo, consistiría básicamente en que la figura del teletrabajo sería atendida por dos instrumentos, de manera indirecta y directa respectivamente, la estrategia Europea para el Crecimiento 2020 y el Acuerdo Marco |



Europeo de Teletrabajo. Así mismo el artículo explica la naturaleza de dichos instrumentos e interpreta su efecto en la regulación del teletrabajo. De esta manera, el artículo describe a la Estrategia Europea para el Crecimiento como un instrumento que no es propiamente jurídico, y que solamente se limita a establecer objetivos y pautas para alcanzar la Europa del crecimiento del año 2020, siendo que los mencionados objetivos establecidos en este plan se agrupan en materia de empleo, educación, integración social, y clima/energía. Y de acuerdo con el artículo el teletrabajo podría encajar en el objetivo referido a la materia de empleo, al ser suponer un instrumento para lograr un empleo de calidad para los jóvenes. Por otra parte, el artículo describe al Acuerdo Marco de Teletrabajo como un instrumento jurídico, cuyo objetivo es elaborar un marco general a escala europea. De manera crítica, el artículo señala que la implementación de este acuerdo en cada uno de los estados miembros de la Unión Europea, no se ha llevado a cabo mediante una directiva europea de refuerzo, sino atendiendo a los procedimientos y prácticas específicos de gestión y de trabajo, de cada uno de dichos estados miembros. El artículo explica que esto último significa, según un estudio de EUROFOUND 2010, que la implementación efectiva del Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo depende del diálogo social y de la capacidad de los interlocutores sociales a escala comunitaria para garantizar que sus afiliados nacionales cumplan con lo dispuesto en los acuerdos. De acuerdo con el artículo, este acuerdo se ha implementado en los diferentes países miembros de la Unión Europea, mediante diversos instrumentos, los cuales son, una legislación legalmente vinculante y exigible, acuerdos colectivos entre las organizaciones internacionales, y medidas voluntarias como directrices y códigos de práctica. Siendo que la consecuencia por esta variedad de instrumentos sea, según el artículo, que la cobertura del acuerdo difiera de un país a otro. Otra cuestión respecto a este acuerdo, que señala el artículo, es que de acuerdo con EUROFOUND, debido a causas como, el carácter voluntario de la medida de aplicación elegida, la baja representatividad o limitada capacidad de los interlocutores sociales, el bajo nivel de cobertura de los acuerdos colectivos, o el resultado de un limitado interés y nivel de sensibilización en relación con el teletrabajo, en algunos países solo está cubierta una



pequeña proporción de las relaciones laborales mediante el comentado acuerdo marco.

En base a todo lo anteriormente mencionado, el artículo sugiere retomar la propuesta inicial contemplada en el libro “Verde Vivir y trabajar en la sociedad de la información prioridad a la dimensión humana”, donde se apuntaba la idea de presentar una propuesta de directiva sobre teletrabajo para garantizar las condiciones de trabajo de los teletrabajadores.

Elaboración propia

Por otra parte, la autora española Esperanza Sierra Benítez, en su artículo sobre la situación legal del teletrabajo en la Unión Europea, señala que en la UE, la figura del teletrabajo es atendida de manera indirecta por la Estrategia Europea para el crecimiento 2020, y de manera directa por el Acuerdo marco Europeo de Teletrabajo, siendo que el primero establece objetivos en diversas materias, siendo una de estas el empleo, y que de acuerdo con Benítez, en esta materia se puede comprender el teletrabajo, como un instrumento para garantizar empleos de calidad para los jóvenes, y el segundo, a diferencia del primero, es un instrumento jurídico cuyo objetivo es elaborar un marco general a escala europea. Pero Benítez señala que este acuerdo se ha implementado en cada estado miembro de la UE, sin una directiva europea de refuerzo, sino que más bien esta implementación se realizó atendiendo a los procedimientos y prácticas específicos de gestión y trabajo, de cada uno de los mencionados estados miembros, lo cual significaría, explica Benítez de acuerdo con un estudio de EUROFOUND 2010, que la implementación efectiva de este acuerdo dependería del diálogo social y la capacidad de los interlocutores sociales a escala comunitaria para garantizar que sus afiliados nacionales cumplan con lo dispuesto en los acuerdos. Benítez señala que los instrumentos mediante los cuales el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo se implementa son, una legislación legalmente vinculante y exigible, acuerdos colectivos entre las organizaciones internacionales, y medidas voluntarias como directrices y códigos de práctica. Esta diversidad de instrumentos, de acuerdo con Benítez, provoca que la cobertura de este acuerdo difiera de un país a otro. Así mismo, explica Benítez, que, de acuerdo con EUROFOUND, debido a causas tales como, el carácter voluntario de la medida de aplicación elegida, la baja representatividad o limitada capacidad de los interlocutores sociales, el bajo nivel de cobertura de los acuerdos colectivos, o el resultado de un bajo nivel de interés o



sensibilización en relación con el teletrabajo, en algunos países solo está cubierta una pequeña proporción de las relaciones laborales mediante el comentado acuerdo marco. Este análisis, realizado por Benítez, nos dejaría en claro que el teletrabajo en la Unión Europea estaría regulado legalmente, por el Acuerdo Marco de Teletrabajo, pero este al no ser una norma de cumplimiento estricto, que depende de los procedimientos y prácticas de gestión y empleo propias de cada país, inevitablemente la aplicación efectiva de este dependerá del dialogo social y la capacidad de los interlocutores sociales a escala comunitaria para garantizar que sus afiliados nacionales cumplan con lo dispuesto en los acuerdos.

A continuación, algunas entrevistas realizadas a especialistas en derecho laboral, sobre la comparación entre las legislaciones de países europeos y la actual legislación peruana, en lo que respecta a la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores ante cuestiones específicas respecto al teletrabajo:

| |
|---|
| Entrevista a especialista académico en derecho laboral |
| Fecha: 18/05/2021 |
| Hora: 5:31 PM |
| Lugar: Lima (mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Daniel Augusto Ulloa Millares |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué países europeos, considera usted, cuentan con legislaciones que protegen los derechos laborales de los teletrabajadores, ante cuestiones específicas respecto al teletrabajo, de mejor manera en comparación con la actual legislación peruana?: <p>No tengo conocimiento de cual país sea el mejor, porque deberíamos conocer la situación de ese país y ver si su ley se cumple. Es como la medicina, un antibiótico puede caerle bien a una persona y a otra no, con la vacuna también estamos viendo lo mismo, algunas personas les cae mal, a otras no les pasa nada. El derecho laboral tiene que ser propio de cada realidad, copiando a otros países no necesariamente funciona, lo que pasa en Francia no necesariamente funcionara aquí o lo que funciona en Japón, tenemos que encontrar nosotros mismos nuestras propias soluciones.</p> |

Elaboración propia



Al comparar las legislaciones laborales europeas respecto al teletrabajo, con la nuestra, el doctor Ulloa admite no tener conocimiento de cual sea la mejor, ya que, según él, para esto se debe conocer la situación de ese país y saber si su ley se cumple, indicando que el derecho laboral tiene que ser propio de cada realidad y que nosotros mismos debemos encontrar nuestras propias soluciones.

| |
|---|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 28/05/2021 |
| Hora: 10:00 A.M |
| Lugar: Lima (mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Franco Muschi Loayza |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué países europeos, considera usted, cuentan con legislaciones que protegen los derechos laborales de los teletrabajadores, ante cuestiones específicas respecto al teletrabajo, de mejor manera en comparación con la actual legislación peruana?: <p>Yo creo que, si tuvieras que revisar alguna legislación de referencia, yo iría a la legislación española, la legislación francesa, que son dos extremos importantes, y también la regulación portuguesa. Dales una mirada, y creo que encontraras cosas interesantes sobre el teletrabajo.</p> |

Elaboración propia

A consideración del magister Muschi, las legislaciones europeas que se podrían revisar para tenerlas como referencia, son la legislación española, la francesa y la portuguesa, siendo que las dos primeras constituyen dos extremos importantes. De esta manera estas tres legislaciones, a consideración del magister Muschi, contendrían cosas interesantes sobre el teletrabajo.

| |
|---|
| Entrevista a especialista académico en derecho laboral |
| Fecha: 11/06/2021 |
| Hora: 06:50 P.M |
| Lugar: Lima (realizada mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Carlos Jiménez Silva |



Preguntas:

- ¿Qué países europeos, considera usted, cuentan con legislaciones que protegen los derechos laborales de los teletrabajadores, ante cuestiones específicas respecto al teletrabajo, de mejor manera en comparación con la actual legislación peruana?:

Por ejemplo España, acaba de regular el tema, y ha establecido por ejemplo la posibilidad del derecho a la desconexión digital en el teletrabajo, la obligación de respetar el derecho a la intimidad del teletrabajador, y el teletrabajador tendría la posibilidad de realizar una auto evaluación en relación a que si se están o no garantizando los mismos vinculados a la seguridad y salud en el trabajo, cuando no quiere que el empleador ingresa a su domicilio para verificar la seguridad y salud en el trabajo, eso no está regulado en el Perú, pero si está regulado en España, entonces ese es otro tema que habría que considerar, bien importante.

Elaboración propia

Por su parte, el magíster Jiménez señala que España, a diferencia del Perú, ha regulado y establecido, la posibilidad del derecho a la desconexión digital en el teletrabajo, la obligación de respetar el derecho a la intimidad del teletrabajador, la posibilidad del teletrabajador de realizar una auto evaluación en relación a que si se les están garantizando o no los mismos derechos vinculados a la seguridad y salud en el trabajo, siendo que esto último se aplica cuando el teletrabajador no quiere que el empleador visite su hogar para verificar la seguridad y salud en su espacio de trabajo.

| |
|--|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 29/06/2021 |
| Hora: 08:04 P.M |
| Lugar: Lima (realizada mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Oxal Víctor Avalos Jara |
| Preguntas: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué países europeos, considera usted, cuentan con legislaciones que protegen los derechos laborales de los teletrabajadores, ante cuestiones específicas respecto al teletrabajo, de mejor manera en comparación con la actual legislación peruana?: |



Mira, yo te diría que casi todo el mundo tiene una regulación sobre teletrabajo. Ahora, yo te diría que tal vez es necesario establecer algunas pautas, porque recuerda que a partir de la subordinación el empleador decide donde se presta el servicio, su subordinación implica que se respondan 3 preguntas, ¿Cómo?, ¿Cuándo?, y ¿Dónde?: ¿Cuándo se presta el servicio?, ¿Cuándo se presta el servicio?, y ¿Dónde se presta el servicio?, y sobre esto último el empleador tiene esa decisión. La necesidad regulación es frenar el poder abusivo del empleador para que medidamente pueda aplicar medidas sin que afecten los derechos de los trabajadores, esa es la finalidad. Pero prácticamente todo el mundo aplica esto, de hecho muchos países europeos han tomado cuenta que es mucho más eficiente hacer una labor virtual y lo están haciendo, de hecho acá en el Perú ya hay una estadística de empresas inmobiliarias que ha señalado que aproximadamente el 35% de los alquileres de oficinas en Lima ya han dejado de arrendarse, entonces uno se pregunta el 35%, ósea casi un tercio del total, ¿Por qué?, ¿por la situación económica?, no creo, es porque los empleadores se están dando cuenta que en realidad tener oficinas tan grandes, tan espaciosas, no es algo importante, sino que esto cambia. Ahora, ese modelo tiene que ser acogido con responsabilidad. Básicamente nos podemos ceñir a la legislación española, que es la más cercana a nosotros, y la legislación española tiene una regulación parecida a la nuestra, es decir, Perú normalmente esta fiel a copiar las normas de la legislación española, si tu revisas las distintas normas españolas prácticamente son copias por el Perú, esto no cambia en el caso del teletrabajo, pero la diferencia es que además de la ley de teletrabajo española, tiene normas complementarias, tiene una constitución distinta que puede proteger de manera distinta al teletrabajador, esa es una importante diferencia. Pero creo que sí, España es uno de los países que adoptada esta posición, y creo que es importante tomar en consideración no solo el modelo legal, sino también el modelo de fiscalización laboral, pero también el modelo judicial, que tú sabes que en los países europeos es muy importante el pronunciamiento judicial, porque lo que hace el pronunciamiento judicial es interpretar y delimitar los alcances de la ley, esta interpretación es bastante importante, acá también ocurre, la jurisprudencia se ha vuelto más relevante en estos últimos años en el Perú, pero muchas veces la jurisprudencia nacional es muy errática, un día dicen una cosa y otro día dicen otra cosa, es muy cambiante. Pero yo creo que España es un buen modelo a tomar en consideración.



Elaboración propia

El magister Avalos considera que, al determinar qué país europeo cuenta con una legislación que protege los derechos laborales de los teletrabajadores de una manera más completa y adecuada que nuestra actual legislación, podemos ceñirnos a la legislación Española, la cual, a consideración de Avalos, es la más cercana a nosotros y la que tiene una regulación parecida a la nuestra, ya que nuestro país se ha mantenido fiel a copiar las normas españolas, lo cual no es diferente con respecto al teletrabajo. Pero, para el magister Avalos, la diferencia entre la legislación peruana y la española, es que la segunda además de tener su ley del teletrabajo, también tiene, normas complementarias y una constitución distinta que puede proteger de manera distinta al teletrabajador. De esta manera, el magíster Avalos opina que España es un buen modelo a tomar en consideración.

| |
|---|
| Entrevista a especialista académico en derecho laboral |
| Fecha: 16/07/2021 |
| Hora: 6:30 P.M |
| Lugar: Lima (realizada mediante video llamada desde Cusco) |
| Entrevistado: Elmer Noé Human Estrada |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué países europeos, considera usted, cuentan con legislaciones que protegen los derechos laborales de los teletrabajadores, ante cuestiones específicas respecto al teletrabajo, de mejor manera en comparación con la actual legislación peruana?: <p>España, por ejemplo, es un país que tiene un marco regulatorio un poco más adelantado en comparación al Perú, y además el Perú, siempre ha sido un espejo, un reflejo de la normativa española, yo creo que eso es un ámbito o un derecho que siempre nos puede servir de comparación.</p> <p>No sé, y en eso si voy a ser completamente sincero, cual es el marco regulatorio en otros paises distintos al español, pero en España hay una normativa específica del teletrabajo, y tiene mejores alcances que la normativa peruana.</p> |

Elaboración propia

Para el magíster Huamán, un país europeo que cuanta con un marco regulatorio un poco más adelantado respecto al teletrabajo, en comparación al Perú, es España, ya que, para Human,



en España hay una normativa específica del teletrabajo, la cual tiene mejores alcances que la normativa peruana.

| |
|--|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 19/07/2021 |
| Hora: 01:21 P.M |
| Lugar: Trujillo (realizada mediante mensajes de Whatsapp) |
| Entrevistado: Cesar Yúnior Valera Malca |
| Preguntas: <ul style="list-style-type: none">• ¿Qué países europeos, considera usted, cuentan con legislaciones que protegen los derechos laborales de los teletrabajadores, ante cuestiones específicas respecto al teletrabajo, de mejor manera en comparación con la actual legislación peruana?: De acuerdo a un estudio realizado en Europa, el teletrabajo supera el 50 % en las regiones de la capital del Reino Unido, Bélgica, Francia, Luxemburgo y Suecia. Estos países han abordado derechos para los teletrabajadores como la compensación de gastos al empleado, el control de horarios y la prevención de riesgos laborales fuera de la oficina. Respecto a derechos laborales de los teletrabajadores, Adrián Todolí, profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Valencia, apunta que “en los países nórdicos los sindicatos tienen un gran peso social y son los encargados, junto a las empresas, de establecer las condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva”, es decir, es la propia masa trabajadora quien también impone mejores condiciones laborales ante el eventual teletrabajo. |

Elaboración propia

Por su parte, el magister Valera, al momento de comparar la legislación peruana con la de los países europeos, señala que, Reino Unido, Bélgica, Francia, Luxemburgo y Suecia, han abordado derechos para los teletrabajadores, como la compensación de gastos para el empleado, el control de horarios, y la prevención de riesgos laborales fuera de la oficina. Además, el magíster Valera, señala que, en los países nórdicos, los sindicatos junto con las empresas, establecen mejores condiciones laborales ante el eventual teletrabajo, esto último es deducido por Valera de un comentario de Adrián Todoli, profesor de derecho del trabajo y de la seguridad social en la Universidad de Valencia, el cual explica que en los piases



nórdicos las condiciones de trabajo son establecidas mediante negociación colectiva entre los sindicatos y las empresas.

Como se puede observar, las opiniones de los especialistas entrevistados señalan a países como, Francia, Portugal, Reino Unido, Bélgica, Luxemburgo, Suecia y los países nórdicos, como aquellos países europeos que cuentan con legislaciones que protegen los derechos laborales de los teletrabajadores, ante cuestiones específicas respecto al teletrabajo, de una mejor manera que nuestra legislación actual. Pero, casi todos los especialistas entrevistados señalan a España, como un país europeo cuya legislación, en lo que respecta a la regulación del teletrabajo, se encuentra más adelantada, que la actual legislación peruana, esto por el establecimiento, por parte de la legislación española, del derecho a la desconexión, la obligación del empleador de respetar el derecho a la privacidad del teletrabajador, la posibilidad del teletrabajador de realizar una autoevaluación de las condiciones de seguridad y salud de su espacio laboral. Y además del hecho de que la legislación Española, además de contar con una ley del teletrabajo, también posee normas complementarias y una constitución, distinta a la peruana, que puede proteger al teletrabajador.

Pero, sin dejar de lado las demás legislaciones europeas señaladas, es necesario mencionar las legislaciones de Reino Unido, Bélgica, Francia, Luxemburgo, y Suecia, las cuales, como señala el magister Valera, han abordado derechos para los teletrabajadores, como la compensación por los gastos en los que incurre el teletrabajador por ocasión de su trabajo, el control de horarios y la prevención de riesgos laborales fuera de la oficina.

Entonces, podemos decir que los antes mencionados países europeos, basándonos en los comentarios de los especialistas entrevistados, regulan cuestiones específicas respecto al teletrabajo tales como, la falta de respeto a la jornada laboral, la invasión a la privación del teletrabajador, y los accidentes y enfermedades producidas en el espacio de trabajo del teletrabajador causados por el teletrabajo. Y es por la regulación de estas cuestiones por la cual, los referidos países europeos, cuentan con legislaciones que protegen los derechos laborales de los teletrabajadores, de una mejor manera, en comparación con nuestra legislación actual.

Una opinión, alejada de las demás y que merece también ser señalada, es la del doctor Ulloa, quien al igual que con respecto al tema del derecho laboral comparado a nivel



latinoamericano respecto al teletrabajo, considera que el derecho laboral tiene que ser propio de cada realidad. Sobre esta opinión, cabe señalar que, aunque es cierto que la legislación de un país debe responder a la realidad del mismo, la verdad es que el teletrabajo, debido a su propia naturaleza, puede conllevar las mismas cuestiones en cualquier país, y es justamente por ese motivo por el cual, es importante que la legislación de todo país, regule dichas cuestiones para poder proteger los derechos laborales de los teletrabajadores, y por esto mismo, es por lo que es también importante aprender de otras legislaciones, respecto al tema de la regulación del teletrabajo, para poder observar si es necesario aplicar la misma forma de regulación en nuestra legislación, para así poder subsanar sus omisiones o fallas.

4.1.1.1.3. El acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo:

| |
|---|
| Ficha de análisis de texto N° 13 |
| Título: Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo |
| Autor: |
| Año: 2002 |
| País: Unión Europea |
| Editorial: |
| Tipo de texto : Texto legal |
| Análisis personal: Este acuerdo aplicable para todos los países miembros de la Unión Europea, establece las disposiciones regulatorias del teletrabajo que todo país miembro de la UE debe adaptar a su propia legislación. Un primer punto importante que se puede señalar de este acuerdo es que el mismo reconoce que el teletrabajo posee particularidades que lo diferencian del trabajo presencial, ya que aunque establece que los teletrabajadores gozan de los mismos derechos que los trabajadores presenciales, debido a las particularidades del teletrabajo también establece la posibilidad de realizar acuerdos específicos complementarios individuales o colectivos. Respecto al derecho a la intimidad del teletrabajador, el acuerdo establece la obligación del empleador de respetar la vida privada del teletrabajador. |



En lo que concierne al derecho a la seguridad y salud del teletrabajador, el acuerdo establece la obligación del empleador de informar al teletrabajador de las políticas de salud y seguridad en el trabajo que establece la empresa, así mismo también establece la obligación del teletrabajador de aplicar dichas políticas. Del mismo modo el acuerdo también establece que el empleador, los representantes del teletrabajador y/o las autoridades correspondientes tendrán acceso al lugar de trabajo del teletrabajador en pos de verificar la correcta aplicación de las normas de seguridad y salud, claro esto dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos nacionales, así mismo el convenio también establece el derecho del teletrabajador a solicitar una visita de inspección.

En relación al derecho del trabajador a una jornada laboral máxima, el acuerdo establece que la carga de trabajo del teletrabajador debe ser equivalente a la de los trabajadores presenciales.

Elaboración propia

Como se mencionó anteriormente, la mayoría de los países europeos, a diferencia del Perú, no poseen leyes específicas de teletrabajo, sin embargo los países miembros de la Unión Europea han adaptado sus legislaciones de acuerdo al Acuerdo Marco Europeo Sobre Teletrabajo de 2002.

El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo establece las disposiciones generales que regulan el teletrabajo en los países miembros de la UE, teniendo que ser estas, como se mencionó anteriormente, adaptadas a las legislaciones de dichos países miembros. Así mismo este acuerdo regula ciertas cuestiones respecto al teletrabajo como la falta de respeto a la intimidad del teletrabajador, los riesgos de sufrir de algún accidente o enfermedad en el lugar de trabajo como consecuencia del teletrabajo o el sobre carga de trabajo. Esto al establecer, respectivamente, que el empleador debe respetar la vida personal del teletrabajador, que el empleador está obligado a informar al teletrabajador sobre las políticas de salud y seguridad que establece la empresa, y que la carga de trabajo del empleador debe ser equivalente a la de los teletrabajadores presenciales. Además, y complementando las disposiciones respecto al derecho a la seguridad del teletrabajador, cabe destacar que el acuerdo establece que tanto el empleador como las autoridades tienen acceso al lugar donde



el teletrabajador ha optado por desarrollar sus actividades laborales a fin de verificar la correcta aplicación de las normas de salud y seguridad, así como también establece el derecho del teletrabajador de solicitar una de estas visitas de inspección.

| |
|--|
| Ficha de análisis de texto N° 14 |
| Título: Algunas consideraciones en torno al Acuerdo Marco Europeo Sobre Teletrabajo |
| Autor: Javier Thibault Aranda y Ángel Jurado Segovia |
| Año: 2003 |
| País: España |
| Editorial: Revista andaluza de trabajo y bienestar social |
| Tipo de texto : Artículo |
| Análisis personal: <p>El artículo analiza tanto el contenido del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo así como los antecedentes que precedieron este respecto a lo que se refiere a los acuerdos y negociaciones colectivas llevadas a cabo por representantes comunitarios sobre temas laborales.</p> <p>El artículo explica el contenido del acuerdo marco, el cual de acuerdo al mismo artículo se puede dividir en 10 temas, los cuales son: Definición y ámbito de aplicación, carácter voluntario, condiciones de empleo, privacidad, equipos de trabajo, deberes del teletrabajador, seguridad y salud, organización del trabajo, formación, y derechos colectivos.</p> <p>Respecto al primer tema, el artículo señala que el acuerdo establece una definición amplia de teletrabajo, pero no comprende el teletrabajo no dependiente ni el teletrabajo realizado de manera esporádica.</p> <p>Respecto al segundo tema, el artículo explica que el acuerdo establece el carácter voluntario del teletrabajo, es decir que este, para su desarrollo, debe ser acordado voluntariamente por el trabajador y empleador, sin poder ser exigido por el primero ni impuesto por el segundo.</p> <p>Respecto al tercer tema, el artículo aclara que el acuerdo establece que los teletrabajadores gozan de los mismos derechos que los trabajadores presenciales, pero</p> |



que aun así advierte que debido a las particularidades del teletrabajo, serian necesario la aplicación de acuerdos entre el teletrabajador y el empleador.

Respecto al cuarto tema, el artículo señala que el acuerdo establece la prohibición al empleador de implementar ningún tipo de mecanismo de control cuantitativo o cualitativo para vigilar al teletrabajador, sin que se haya informado a este último sobre dicha implementación o se haya consultado con sus representantes, sin embargo si admite la implementación de sistemas de vigilancia cuando estos se basen en los principios de proporcionalidad y buena fe.

Respecto al quinto tema, el artículo señala que el acuerdo establece la obligación de definir claramente todas cuestiones relativas al equipo de trabajo, las responsabilidades y costes por la utilización de dichos equipos, todo esto antes del inicio del teletrabajo. Además de esto, el artículo también señala que el acuerdo establece la obligación del empleador de proveerle al teletrabajador los equipos necesarios para el trabajo habitual, y de instalar y mantener dichos equipos. A parte de todo esto, el artículo también resalta que el acuerdo establece la obligación del empleador de compensar los costes causados directamente por el trabajo, así como proporcionarle al teletrabajador un adecuado servicio de apoyo técnico.

Respecto al sexto tema, el artículo explica que el acuerdo establece la obligación del teletrabajador de cuidar de manera diligente los equipos que le fueron proporcionados, así como de no almacenar o distribuir contenido ilegal mediante internet, y además de cumplir con toda la legislación relevante y normas de la empresa concerniente a la protección de datos. Para esto, de acuerdo con el artículo, el acuerdo establece también la obligación de empleador de informar al teletrabajador de las restricciones en el uso del equipo de tratamiento de la información o de herramientas como el internet, así como de las sanciones en caso de incumplimiento.

Respecto al séptimo tema, el artículo señala que el acuerdo establece al empleador como el garante de la seguridad y salud en el trabajo, lo cual, de acuerdo con el artículo, se manifiesta al establecerse el acceso del empleador y de los representantes del teletrabajador y/o las autoridades correspondientes al lugar del trabajo del teletrabajador, en pos de verificar la correcta aplicación de las previsiones sobre



seguridad y salud en el trabajo. Así mismo, como lo señala el artículo, el acuerdo establece también el derecho del teletrabajador a solicitar una visita de inspección.

Respecto al octavo tema, el artículo explica que el acuerdo comprende la posibilidad de que el teletrabajador organice su propio tiempo de trabajo, pero esto dentro de los límites de la ley, los convenios colectivos y de las normas de su respectiva empresa. Así mismo el artículo también señala que el acuerdo pretende proporcionarle al teletrabajador una jornada y carga de trabajo suficiente, al establecer que la carga laboral de los teletrabajadores debe ser equivalente a la de los trabajadores presenciales.

Respecto al noveno tema, el artículo señala que el acuerdo además de establecer el derecho del teletrabajador de tener acceso a la misma información y a las mismas oportunidades de promoción profesional que los trabajadores presenciales, también se establece el derecho del teletrabajador a recibir la formación adecuada para el manejo de los equipos puestos a su disposición.

Respecto al décimo tema, el artículo señala que el acuerdo establece que los teletrabajadores gozaran de los mismos derechos colectivos que los trabajadores presenciales, además de que se les serán exigidas las mismas condiciones, que a los trabajadores presenciales, para postular a los órganos de representación de trabajadores y proveer representación para los trabajadores.

Elaboración propia

Los autores españoles Thibault y Jurado, en su artículo sobre el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, resumen el contenido de este en 10 temas, los cuales son: Definición y ámbito de aplicación, el cual se refiere a la amplia definición de teletrabajo comprendida por el acuerdo, así como la falta de reconocimiento al teletrabajo independiente y al esporádico; carácter voluntario, referido al carácter voluntario que le concede el acuerdo al teletrabajo, lo cual se refiere a su vez que el acuerdo establece que el trabajo no puede ser impuesto por el empleador no exigido por el trabajador, teniendo que empezar con el acuerdo mutuo de ambos; condiciones de empleo, que se refiere a que el acuerdo establece que, los teletrabajadores gozaran de los mismos derechos que los trabajadores presenciales, pero también de la advertencia realizada por el acuerdo, de que debido a las particularidades del teletrabajo se podría requerir de un acuerdo entre el teletrabajador y el empleador; privacidad,



la cual se refiere a la prohibición por parte del acuerdo al empleador, de utilizar mecanismos de control cuantitativo o cualitativo para vigilar al teletrabajador; equipos de trabajo, que se refiere a la obligación establecida por el acuerdo, de definir todas las cuestiones relativas a los equipos utilizados por el teletrabajador, así como de las responsabilidades y costes de estos, así como también la obligación del empleador de compensar los gastos directamente ocasionados por el trabajo, en los que incurre el teletrabajador; deberes del teletrabajador, que se refiere a la obligación del teletrabajador, establecida por el acuerdo, de cuidar de manera diligente los equipos que se le proporciona, así como de no hacer mal uso de estos equipos, es decir no utilizarlos para el almacenamiento y distribución de contenido ilegal, por lo cual también se establece la obligación del empleador de informar al teletrabajador sobre las restricciones en el uso de los equipos y aplicaciones además de las sanciones que se pueden imponer en caso de incumplir dichas restricciones; seguridad y salud, que se refiere al reconocimiento, por parte del acuerdo, al empleador como garante de la seguridad y salud del teletrabajador en el trabajo, garantizando esto, al permitir el acceso del empleador, los representantes del teletrabajador y/o las autoridades correspondientes al lugar de trabajo del teletrabajador, para verificar el correcto cumplimiento de las reglas de seguridad y salud, así mismo también se refiere al establecimiento del derecho del teletrabajador a solicitar una de estas visitas de inspección; organización del trabajo, que se refiere a la posibilidad, otorgado por el acuerdo al teletrabajador, de organizar su tiempo de trabajo dentro del marco de la ley, los convenios colectivos, y normas de la respectiva empresa, así como el derecho, establecido por el acuerdo al teletrabajador, de gozar de una carga laboral y jornada equivalente a la de los trabajadores presenciales; formación, que se refiere al derecho establecido por el acuerdo al teletrabajador, de poder acceder a la misma información y oportunidades de promoción profesional que los trabajadores presenciales, y de recibir la formación adecuada para el manejo de los equipos puestos a su disposición; y derechos colectivos, que se refiere a que el acuerdo establece que los teletrabajadores gozan de los mismos derechos colectivos que los trabajadores presenciales, así mismo también, a que el acuerdo le exigirá a los teletrabajadores, las mismas condiciones que a los trabajadores presenciales, para postular a los órganos de representación de los trabajadores y proveer representación para los trabajadores.



Del análisis realizado por Thibault y Jurado, desde los diez temas antes mencionados, se puede deducir que el Acuerdo Marco Europeo Sobre el Teletrabajo, reconoce la naturaleza especial del teletrabajo al establecer que aunque los teletrabajadores gozan de los mismos derechos que los trabajadores presenciales, también advierte que podría ser necesario un acuerdo entre el teletrabajador y el empleador, respecto a los derechos del primero, esto debido a, como el mismo acuerdo lo advierte, las particularidades del teletrabajo. Así mismo también se puede deducir que el acuerdo regula las cuestiones de: la falta de respeto a la intimidad del teletrabajador, esto al establecerse la prohibición del empleador de implementar sistemas de vigilancia cuantitativos y cualitativos para vigilar al teletrabajador; los gastos incurridos por el teletrabajador debido a su trabajo, esto al establecerse la obligación del empleador de compensar los gastos en los que incurra el teletrabajador, siempre que estos sean ocasionados directamente por el trabajo; y el aislamiento del teletrabajador, esto al establecer el derecho del teletrabajador a poder acceder a la misma información y oportunidades de promoción profesional que los trabajadores presenciales, además el acuerdo también exige a los teletrabajadores las mismas condiciones que a los trabajadores presenciales para postular a órganos de representación de los trabajadores y proveer representación a estos.

4.1.1.1.4. El Real Decreto Ley 28/2020 de España:

| |
|---|
| Ficha de análisis de texto N° 15 |
| Título: Real Decreto-Ley 28/2020 |
| Autor: |
| Año: 2020 |
| País: España |
| Editorial: |
| Tipo de texto : Texto legal |
| Análisis personal: Este decreto ley tiene como objeto regular las relaciones laborales en las que desarrollen las modalidades de trabajo a distancia y teletrabajo, aunque en su redacción se trata al teletrabajo como un tipo de trabajo a distancia, diferenciándose por la utilización de las TICS. |



Respecto del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, el real decreto establece la obligación del empleador de tomar en cuenta las particularidades del teletrabajo en la configuración y aplicación de medidas contra los distintos tipos de acoso que podría sufrir el teletrabajador en el ámbito laboral.

En relación con el derecho a la intimidad en el trabajo, el decreto establece que el empleador no podrá exigirle al teletrabajador la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos que sean propiedad del teletrabajador, o siquiera la utilización de estos dispositivos en el desarrollo de sus trabajo, esto en pos de proteger los datos personales del teletrabajador. Así mismo también establece la obligación de las empresas de establecer criterios de utilización de dispositivos digitales respetando los estándares mínimos de privacidad del teletrabajador de conformidad con los usos sociales y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente.

Para garantizar el derecho del teletrabajador a una jornada laboral máxima, el decreto establece el derecho a la desconexión, cuyas modalidades, según el mismo decreto, serán definidas por políticas internas elaboradas por las empresas.

Elaboración propia

Muchos países Europeos, debido a la crisis sanitaria del COVID 19, han modificado su legislación de manera permanente, teniendo en cuenta el forzoso crecimiento de trabajadores presenciales que se cambiaron a la modalidad del teletrabajo, siendo uno de estos países España, con su Real Decreto Ley 28/2020. Este decreto regula la relación laboral en la cual se desarrolla el teletrabajo, pero únicamente el ámbito privado. Dicho decreto regularía dos cuestiones respecto al teletrabajo: La vulneración de la intimidad del teletrabajador, al establecer que el empleador no podrá exigirle al teletrabajador la instalación de programas o aplicaciones en los equipos informáticos de su propiedad, en pos de proteger los datos personales del teletrabajador; y la falta de límites en la jornada de trabajo, al establecer el derecho del teletrabajador a la desconexión.



Título: Las 5 claves del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de setiembre de trabajo a distancia

Autor: Talmac Bel

Año: 2020

País: España

Editorial: JAUSAS

Tipo de texto : Artículo

Análisis personal:

El artículo analiza el Real Decreto-Ley 28/2020, de España, desde 5 cuestiones claves, como las denomina. Siendo que dichas claves son: ¿Qué se entiende por trabajo a distancia?, ¿Existe un derecho a trabajar a distancia?, ¿Deben establecerse políticas de trabajo a distancia?, ¿Qué pasa si una persona trabajadora pide pasar a la modalidad de teletrabajo y la empresa se niega?, ¿Qué pasa con los acuerdos de trabajo a distancia que ya están en vigor?

Respecto a la primera clave, el artículo aclara que el decreto, solo será aplicable cuando el trabajo a distancia represente al menos un 30% de la jornada durante un periodo de referencia de tres meses, y que diferencia el trabajo a distancia del teletrabajo.

Respecto a la segunda clave, el artículo señala que el decreto establece que el teletrabajo no puede ser impuesto por la empresa ni exigido por el trabajador, siendo el teletrabajo voluntario y reversible.

Respecto a la tercera clave, el artículo aclara que aunque el decreto hace mención, en ocasiones, a instrucciones o políticas de la empresa, particularmente cuando en esta se hace mención a las obligaciones del teletrabajador en materia de protección de datos personales y brechas de seguridad, y al derecho a la desconexión, la verdad es que este decreto no establece ninguna forma concreta de políticas a aplicar.

Respecto a la cuarta clave, el artículo señala que el decreto, de manera novedosa, establece un procedimiento por el cual el teletrabajador puede impugnar la negativa del empleador de aceptar el pedido del trabajador a cambiarse a la modalidad del teletrabajo.



Respecto a la quinta clave, el artículo señala que a las empresas se les dio un plazo de tres meses para adaptar los acuerdos previos al decreto, y que así mismo la norma prohíbe la absorción y compensación de condiciones laborales previas.

Elaboración propia

Talmac Bel, en su artículo, en el cual realiza un análisis del Real Decreto-Ley 28/2020 desde cinco cuestiones o claves, señala cinco particularidades de este decreto, siendo dichas particularidades: tener como condición para la aplicación del mismo, que el 30% de la jornada laboral sea representada por el trabajo a distancia, por un periodo de referencia de tres meses; definir al teletrabajo como voluntario y reversible, es decir que la empresa no podrá imponer la modalidad del teletrabajo así como el trabajador no puede exigir que se le cambie a la modalidad del teletrabajo; no establecer ninguna forma concreta de política que deba ser establecida por las empresas con respecto al teletrabajo; establecer un procedimiento por el cual el teletrabajador puede impugnar la negativa de la empresa a aceptar su solicitud de cambio a la modalidad del teletrabajo; y permitir la adaptación de los acuerdos laborales previos al mismo, dentro de un plazo de tres meses, aunque esta última fue debido a la emisión del mismo y no es una disposición regulatoria como tal.

Del análisis realizado en este trabajo, y de las cinco particularidades señaladas por Bel en su artículo, se puede deducir que el Real Decreto- Ley 28/2020 de España y la ley N° 30036 de nuestro país, comparten similitudes como, el establecimiento del carácter voluntario y reversible del teletrabajo, pero por otro lado también existen diferencias entre ambas normativas como el establecimiento, de la prohibición de exigir al teletrabajador la instalación de programas o aplicaciones en los equipos informáticos de su propiedad, el derecho a la desconexión, y un procedimiento de impugnación en contra de la negativa a la solicitud del trabajador a cambiar su modalidad laboral al teletrabajo, que se encuentra comprendido en el Real Decreto-Ley 28/2020 a diferencia de la ley N° 30036. Así que, de esta manera se podría decir que la legislación española, a raíz de la crisis sanitaria del COVID 19, logro regular el tema del teletrabajo de una manera más completa, en lo que respecta a la naturaleza especial de esta modalidad laboral, en comparación con la actual legislación peruana.



4.2.4.3. Las diferencias entre la legislación peruana y estadounidense en lo que respecta a la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores:

| Ficha comparativa N° 3 | |
|---|--|
| Legislación estadounidense y peruana respecto al teletrabajo | |
| Legislación estadounidense | Legislación peruana |
| Cuenta con una ley denominada Telework Enhancement Act of 2010-HR 122 (Ley de Mejora de Teletrabajo 2010), la cual tan solo se aplica para la administración pública federal. | Cuenta con la ley N° 30036, la cual regula el teletrabajo tanto para el sector privado como para el público. |

Elaboración propia

La legislación estadounidense, cuenta con la ley “Telework Enhancement Act of 2010”, la cual tan solo aplica para la administración pública federal. Esta ley básicamente establece que cada agencia ejecutiva deba establecer e implementar un política en virtud de la cual los empleados estarán autorizados a trabajar la bajo la modalidad del teletrabajo. Cabe mencionar que esta ley ha logrado modificar el capítulo 5 del Código de los estados unidos mediante la incorporación del Título 65, el cual se refiere al teletrabajo y define al mismo como un acuerdo de flexibilidad de trabajo por el cual un trabajador realiza sus actividades laborales desde un lugar distinto al centro de trabajo.

Como se puede deducir del anterior párrafo, la más notable diferencia entre legislación laboral estadounidense y peruana respecto al teletrabajo, es que la primera a diferencia de la segunda tan solo comprende el ámbito público. Es decir, mientras la legislación peruana cuenta con la ley 30036, la cual regula el teletrabajo tanto en el ámbito público como en el privado, la legislación estadounidense cuenta con la ley “Telework Enhancement Act of 2010”, la cual tan solo es de aplicación para la administración pública federal. Además de la diferencia en lo que respecta al ámbito de aplicación, cabe mencionar que la ley 30036 trata al teletrabajo como una modalidad laboral más, mientras que la ley “Telework Enhancement Act of 2010”, considera más al teletrabajo como el resultado de un acuerdo flexibilización laboral entre el trabajador y el empleador.



A continuación, algunas entrevistas realizadas a especialistas en derecho laboral, sobre la comparación entre la legislación estadounidense y la actual legislación peruana en lo que respecta a la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores:

| |
|---|
| Entrevista a especialista académico en derecho laboral |
| Fecha: 18/05/2021 |
| Hora: 5:31 PM |
| Lugar: Lima (mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Daniel Augusto Ulloa Millares |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Usted cree que la legislación estadounidense posee aspectos, en lo que se refiere a la regulación del teletrabajo, que la legislación peruana debería adoptar para garantizar la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores?: <p>No manejo la legislación Norteamericana, y más aún cuando no hay una legislación central, cada estado tiene sus propias regulaciones.</p> |

Elaboración propia

El doctor Ulloa admite no manejar la legislación Norteamericana, esto debido a que no existe una legislación central, teniendo cada estado sus propias regulaciones.

| |
|--|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 28/05/2021 |
| Hora: 10:00 A.M |
| Lugar: Lima (mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Franco Muschi Loayza |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Usted cree que la legislación estadounidense posee aspectos, en lo que se refiere a la regulación del teletrabajo, que la legislación peruana debería adoptar para garantizar la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores?: <p>Mira, nosotros nunca hemos visto a la legislación Norteamericana como una referencia, y básicamente es porque ellos tienen un sistema legal distinto, en donde la regulación del estado tiene una intervención bastante limitada, a diferencia nuestra, con lo cual muchas</p> |



de las regulaciones en materia laboral tratan o se basan, en lo que yo decía hace un momento, en la búsqueda de la equidad, y no en la búsqueda de un proteccionismo totalmente arbitrario. Entonces, desde mi punto de vista, la legislación Norteamericana puede servir para revisar temas de informática, procedimientos, las denominadas TIC'S, quizás en eso pueda tener cierto avance pero el tema de garantías laborales no.

Elaboración propia

Así mismo, el magíster Muschi señala que nunca se ha visto a la legislación Norteamericana como referencia, esto debido a que ellos tienen un sistema legal distinto, en donde la regulación del estado, a diferencia de la nuestra, tiene una intervención bastante limitada, produciendo de esta manera que muchas de las regulaciones en materia laboral tratan o se basan en la búsqueda de la equidad, y no en la búsqueda de un proteccionismo totalmente arbitrario, como lo considera el magister Muschi. Pero también admite, que para revisar temas de informática, procedimientos y las denominadas TICS, la legislación Norteamérica pueda servir, ya que respecto a esos pueda tener ciertos avances, pero reitera que, en garantías laborales no.

| |
|---|
| Entrevista a especialista académico en derecho laboral |
| Fecha: 11/06/2021 |
| Hora: 06:50 P.M |
| Lugar: Lima (realizada mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Carlos Jiménez Silva |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Usted cree que la legislación estadounidense posee aspectos, en lo que se refiere a la regulación del teletrabajo, que la legislación peruana debería adoptar para garantizar la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores?: <p>No sé qué dice la legislación estadounidense sobre el teletrabajo actualmente, no le podría contestar esa pregunta.</p> |

Elaboración propia

El magister Jiménez, admite no conocer lo que establece la legislación estadounidense respecto al teletrabajo.



| |
|--|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 29/06/2021 |
| Hora: 08:04 P.M |
| Lugar: Lima (realizada mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Oxal Víctor Avalos Jara |
| Preguntas: <ul style="list-style-type: none">• ¿Usted cree que la legislación estadounidense posee aspectos, en lo que se refiere a la regulación del teletrabajo, que la legislación peruana debería adoptar para garantizar la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores?: <p>Es que yo creo, que son realidades muy distintas, porque por ejemplo, en Estados Unidos las leyes federales tienen la potestad para establecer regulaciones distintas, aun cuando normalmente la regulación es muy similar. La diferencia es que, aunque suene bastante crítico, el Perú es bastante rígido en la regulación laboral, y eso es un aspecto que hay que notarlo. El Perú dentro de los que es la legislación mundial, tiene una regulación bastante rígida. La regulación norteamericana es una regulación bastante flexible, que tiende más a la valorización de la competitividad y de la productividad, que a una visión de que el trabajador es propietario del puesto, que creo que es una visión equivocada. Lo que busca el objeto de la legislación norteamericana es, lo que te comentaba al inicio, ese cambio de mentalidad, de que nos importe más el objetivo más que como se presta el servicio, ya sea presencial o virtual, el objetivo principal, entonces, es la visión, pero además también, la gran diferencia en Estados Unidos, la realidad económica, social es distinta, y eso implica que todos los trabajadores probablemente tengan mayor acceso a internet o a otras plataformas digitales que les permitan prestar el servicio de mejor manera, a diferencia del Perú. Imagínate, por ejemplo, aquí en Lima, si uno vive en Pachacamac, un lugar alejado de Lima, que no está muy lejos de Lima, pero que está a una o dos horas, y uno quiere prestar el servicio desde su casa, no lo puede hacer, ¿Por qué?, porque no hay señal de internet, es decir, el internet solo llega a Lima metropolitana y algunas ciudades importantes pero no llegan a otras, a veces ni siquiera llega internet de celular, la conectividad es muy importante. Entonces, bajo esa premisa, es muy difícil comparar, pero si comparamos solo legislación, es difícil tal vez hacerlo, porque, como te digo, creo que</p> |



en el Perú hay una visión distinta de como concebir la relación laboral, que la que hay en Estados Unidos.

Elaboración propia

Por su parte, el magíster Avalos considera que la diferencia entre la legislación laboral peruana y la estadounidense, es que la primera es bastante rígida mientras que la segunda es bastante flexible. Es decir, según el magíster Avalos, la legislación estadounidense tiende más a la valorización de la competitividad y de la productividad, que a una visión de que el trabajador es propietario del puesto. Además de esto, el magíster Avalos, señala la diferencia socio económica entre Perú y los Estados Unidos, por la cual, los teletrabajadores en este segundo país tendrían más posibilidades de acceder las plataformas digitales que los que se encuentran en el primero. Y es por esta razón, por la cual, el magister Avalos considera que es muy difícil comparar la legislación peruana y estadounidense respecto al tema del teletrabajo, ya que, como se pudo apreciar de todo lo antes mencionado, en el Perú existe una visión muy distinta de como concebir la relación laboral que la que existe en Estados Unidos.

| |
|--|
| Entrevista a especialista académico en derecho laboral |
| Fecha: 16/07/2021 |
| Hora: 6:30 P.M |
| Lugar: Lima (realizada mediante video llamada desde Cusco) |
| Entrevistado: Elmer Noé Human Estrada |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Usted cree que la legislación estadounidense posee aspectos, en lo que se refiere a la regulación del teletrabajo, que la legislación peruana debería adoptar para garantizar la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores?: <p>Estados Unidos cuenta con una ley de teletrabajo solo para la administración pública federal, que se llama “Tele work”, y define al teletrabajo como un acuerdo de flexibilidad de trabajo en la que un empleador realiza los deberes y responsabilidades, y otras actividades localizadas en el lugar del teletrabajo, los empleados están obligados a celebrar acuerdos escritos con sus agencias antes de participar en el teletrabajo. Pero parece que es bastante reducida en realidad, y además esto probablemente ocurre porque en Estados Unidos el marco normativo laboral es mucho menos proteccionista que el marco normativo</p> |



en Latinoamérica en donde siempre hay una ley, y donde todo siempre se quiere regular. En Estados Unidos, el marco normativo es más flexible porque hay bastante negociación sindical a nivel de rama, y además porque muchas practicas se implementan de forma jurisprudencial. Entonces, pareciera que ese marco normativo está adaptado al mismo sistema jurídico estadounidense, es menos “positivado”.

Elaboración propia

El magíster Human, al momento de examinar la legislación estadounidense respecto al teletrabajo, menciona la ley “Tele Work”, la cual, a explicación de Human, solo se aplica para la administración pública federal, define al teletrabajo como un acuerdo de flexibilidad de trabajo, en la que un empleador realiza los deberes, responsabilidades y otras actividades que se encuentran localizadas en el lugar de trabajo, y establece que los empleados están obligados a celebrar acuerdos escritos con sus agencias antes de participar en el teletrabajo. El magister Huamán, opina que la mencionada ley es bastante reducida, lo cual, según el mismo, se puede deber al hecho de que en Estados Unidos, el marco normativo laboral es mucho menos proteccionista en comparación con el de Latinoamérica. Es decir, que, en opinión del magister Huamán, en Estados Unidos, el marco normativo es más flexible, debido al hecho de que, en ese país hay bastante negociación sindical, la cual se presenta a nivel de rama, además del hecho de que muchas prácticas se implementan de forma jurisprudencial. Esto por esto, por lo que, el magister Huamán, concluye que el marco normativo estadounidense se encuentra adaptado al respectivo sistema jurídico de ese país, dando como resultado un marco normativo menos “positivado”, que el nuestro.

| |
|---|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 19/07/2021 |
| Hora: 01:21 P.M |
| Lugar: Trujillo (realizada mediante mensajes de Whatsapp) |
| Entrevistado: Cesar Yúnior Valera Malca |
| Preguntas: <ul style="list-style-type: none">• ¿Usted cree que la legislación estadounidense posee aspectos, en lo que se refiere a la regulación del teletrabajo, que la legislación peruana debería adoptar para garantizar la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores?: |



Perú tendría que adoptar aspectos de la legislación de Estados Unidos respecto al teletrabajo, porque recordemos que esta figura surgió como una modalidad de trabajo desde hace más de 40 años, luego de que el científico Jack Nilles de la NASA, se dio a la tarea de analizar cuál opción podría contribuir a la crisis petrolera que estaba viviendo Estados Unidos en esos momentos (1973).

Uno de los objetivos principales era reducir el traslado de los trabajadores a sus respectivas oficinas, con el fin de disminuir los problemas de transporte y de polución. Por lo tanto, se logró disminuir la contaminación y el traslado innecesario a las zonas de trabajo y por el contrario, la calidad de vida de los trabajadores y la calidad laboral de las empresas mejoró. Estados Unidos, es un país referente para muchos de los cambios que las nuevas tecnologías están trayendo a nuestras vidas, siendo que un empleador norteamericano no tiene las obligaciones tributarias, de alta en seguridad social o cotización por desempleo, por los que podríamos asemejarla a la situación de trabajadores autónomos o freelances españoles.

Sin embargo, resulta llamativo que la normativa publicado en EEUU da una gran protección para los teletrabajadores, pues existe la Ley de ámbito federal “Telework Enhancement Act of 2010 -HR 1722” (Ley de Mejora de Teletrabajo de 2010), que explica que el teletrabajo por su naturaleza da flexibilidad a la persona que da la prestación. Se trata de un acuerdo que deberá hacerse por escrito, y que deberá recoger las obligaciones y deberes del teletrabajador.

Elaboración propia

Por su parte, el magister Valera opina que, el Perú tendría que adoptar los aspectos de la legislación Estadounidense respecto al teletrabajo, porque, además del hecho de que la modalidad laboral del teletrabajo se originó en Estados Unidos, gracias al trabajo del científico Jack Nilles, como señala Valera, Estados Unidos es un país referente, para muchos, de los cambios que las nuevas tecnologías están trayendo a la vida de las personas. Así mismo, el magister Valera también señala, la ley estadounidense de ámbito federal, “Telework Enhancement Act of 2010-HR 1722” (Ley de Mejora de Teletrabajo de 2010), a la cual Valera describe, como una ley por la cual, la normativa publicada en Estados Unidos da una gran protección a los teletrabajadores, y que define al teletrabajo como un acuerdo por escrito, que recoge las obligaciones y deberes del teletrabajador.



Como se puede apreciar, casi todos los especialistas entrevistados no poseen conocimiento exacto sobre la regulación legal estadounidense respecto al tema del teletrabajo, o les resulta imposible comparar la legislación estadounidense y peruana, con respecto a la regulación del teletrabajo, y esto al parecer se debe a, que el sistema legal estadounidense es completamente diferente al peruano, que la legislación laboral estadounidense es menos proteccionista que la peruana, y a las diferencias socio económicas entre Estados Unidos y el Perú. Siendo el magister Valera, el único quien considera que, la legislación peruana debería adoptar los aspectos de la legislación estadounidense respecto al teletrabajo, esto por razones como, el hecho de que la modalidad laboral del teletrabajo nació en Estados Unidos, y que dicho país es considerado como un referente de los cambios que las nuevas tecnologías traen a la vida de las personas.

Cabe mencionar que tanto el magister Huamán como el magister Valera mencionan la ley estadounidense “Telework Enhancement Act of 2010-HR 1722” (Ley de mejora de Teletrabajo de 2010), a la cual ambos describen como, una ley aplicable únicamente al ámbito federal, que define al teletrabajo como, un acuerdo de flexibilidad entre el teletrabajador y el empleador, pero mientras que el magister Human considera a dicha ley como, bastante reducida, el magister Valera la considera como la ley por la cual, la normativa estadounidense da una gran protección a los teletrabajadores.

Entonces, podemos decir, en base a los comentarios de los especialistas entrevistados, que resulta difícil determinar si existen aspectos de la legislación estadounidense, que puedan ser adoptadas por la legislación peruana, ya que, a parte del sistema legal totalmente distinto al peruano, está el hecho de que la ley estadounidense que regula el teletrabajo, es decir la ley “Telework Enhancement Act of 2010-HR 1722”, define al teletrabajo como un acuerdo, y no como una modalidad laboral, como estamos acostumbrados a percibirlo en el Perú, además de que dicha norma tan solo se aplicaría al ámbito federal estadounidense, es decir al ámbito público. Lo que lleva a la conclusión, de que la legislación estadounidense, en el estado en que se encuentra, no puede ofrecer aspectos que sean adoptados por la legislación peruana, ya que sus percepciones de los que es el teletrabajo, no son compatibles, así como tampoco son compatibles sus percepciones del derecho laboral. No es que una legislación se encuentre



más avanzada que otra, como ocurre con otras legislaciones latinoamericanas y europeas, sino que simplemente tienen percepciones conceptuales distintas.

Respecto a la opinión del doctor Valera, se vuelve a recalcar que la incompatibilidad entre la legislación estadounidense y peruana, debido a sus diferentes percepciones del teletrabajo y del derecho laboral, hace imposible que la segunda adopte aspectos de la primera, en lo que se refiere a la regulación del teletrabajo, siendo irrelevante que dicha modalidad laboral haya tenido origen en Estados Unidos o que este país sea un referente de los cambios que producen las nuevas tecnologías en las vidas de las personas.

4.2.5. Causas de la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual:

A continuación, algunas entrevistas realizadas a especialistas en derecho laboral, sobre las causas de la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual:

| |
|---|
| Entrevista a especialista académico en derecho laboral |
| Fecha: 18/05/2021 |
| Hora: 5:31 PM |
| Lugar: Lima (mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Daniel Augusto Ulloa Millares |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles considera usted que son las causas de la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual?: <p>Puede ser la falta de relación entre la teoría y la práctica, entre la realidad y lo que discuten los legisladores. No hay un dialogo social que permita discutir entre las partes interesadas los verdaderos problemas que nos aquejan.</p> |

Elaboración propia

El doctor Ulloa considera que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, puede deberse a la falta de relación entre la teoría y la práctica, es decir entre la realidad y lo discutido por los legisladores, y esto al mismo



tiempo se puede deber a la falta de dialogo social entre las partes interesadas sobre los verdaderos problemas que nos aquejan.

| |
|---|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 28/05/2021 |
| Hora: 10:00 A.M |
| Lugar: Lima (mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Franco Muschi Loayza |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuáles considera usted que son las causas de la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual?: <p>Yo creo que básicamente, un tema cronológico. La ley del teletrabajo ha tenido que avanzar con una realidad muy acelerado como es la pandemia, y por lo tanto me parece que debería ser un mecanismo de incremento y de formalización laboral.</p> |

Elaboración propia

Por otra parte, el magister Muschi considera que esta falta de regulación se debe a un tema cronológico, es decir que se debe a que, la ley del teletrabajo se ha visto obligada a avanzar con una realidad muy acelerada como lo es la pandemia del COVID 19, por lo que a su consideración, el teletrabajo debe ser un mecanismo de incremento y formalización laboral.

| |
|--|
| Entrevista a especialista académico en derecho laboral |
| Fecha: 11/06/2021 |
| Hora: 06:50 P.M |
| Lugar: Lima (realizada mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Carlos Jiménez Silva |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuáles considera usted que son las causas de la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual?: <p>Bueno, esa es una pregunta muy subjetiva, está de acuerdo con el color político o la escuela económica que uno comulgue, la escuela neoclásica, la escuela marxista, la escuela institucionalista. Es un tema muy subjetivo, no voy a contestar esa pregunta porque yo no</p> |



me podría poner en la cabeza o jurar porque no se ha regulado un tema. Es pregunta no va para mí.

Elaboración propia

Por su parte, el magister Jiménez considera que, la opinión personal respecto de las causas de la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, sería de acuerdo al color político o a la escuela económica que una persona comulgue, siendo, a su consideración, un tema muy subjetivo, razón por la cual reserva su opinión acerca de dicho tema.

| |
|---|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 29/06/2021 |
| Hora: 08:04 P.M |
| Lugar: Lima (realizada mediante llamada telefónica desde Cusco) |
| Entrevistado: Oxal Víctor Avalos Jara |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuáles considera usted que son las causas de la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual?: <p>Creo yo, que la falta de conocimiento y de especialización, por quienes han regulado este tipo de figuras, normalmente cuando se emite una ley, la ley la emite el congreso, y el congreso como técnica legislativa tiene la visión de emitir una ley pequeña, general, para que luego el sector correspondiente las reglamente, el sector correspondiente en este caso es el Ministerio de Trabajo, es decir, el Ministerio de Trabajo a través de sus diferentes oficinas, profesores, emite el reglamento pero muchas veces este reglamento es emitido, si, por personas que conocen, pero que conocen, no tienen experiencia fáctica son personas que saben de teoría y no tienen experiencia, ese es un tema que a mí me cuesta creer mucho, bueno yo tengo experiencia de haber trabajado en el ministerio, y por eso te lo comente porque he visto esa situación, gente que solos se basa en teoría, pero hay que conocer la realidad también, creo que siempre hay que conversar con empleadores, con trabajadores, con abogados mucho mayores, y juntar toda esa experiencia, y poder hacer un buen producto. Y creo que toda esa falta de especialización, la falta de pericia también, hizo que se emitiría una norma que fracaso totalmente en su momento.</p> |



Elaboración propia

El magister Avalos, considera que esta falta de regulación se debe a la falta de conocimiento y especialización de quienes han regulado el teletrabajo. De esta manera, el magister Avalos explica que, normalmente cuando se emite una ley, dicha ley es emitida por el congreso, el cual tiene, como técnica legislativa, la visión de emitir una ley pequeña y general para que luego el sector correspondiente las reglamente, siendo que en este caso, el sector correspondiente es el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, el cual emite dicho reglamento mediante sus muchas oficina y profesores. El problema es, como explica el magíster Avalos, que muchas veces el reglamento es emitido por personas que conocen del tema pero que carecen de experiencia fáctica. Y es por esto, por lo que el magister Avalos cree que se emitió una ley que fracaso en su momento, refiriéndose a la ley N° 30036.

| |
|--|
| Entrevista a especialista académico en derecho laboral |
| Fecha: 16/07/2021 |
| Hora: 6:30 P.M |
| Lugar: Lima (realizada mediante video llamada desde Cusco) |
| Entrevistado: Elmer Noé Human Estrada |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles considera usted que son las causas de la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual?: <p>Lo siguiente. La normativa que regulo el trabajo remoto, fue una normativa de emergencia, porque recordaras que empieza la pandemia, y era muy complicado implementar el teletrabajo, porque el teletrabajo con su legislación, era una modalidad de trabajo rígida para implementarse, en cambio el trabajo remoto tuvo que ser exprés, tuvo que la normativa emitirse rápido, para poder al menos dar un marco normativo favorable a los empleadores, básicamente para el empleador. El problema ha sido hacer permanente esa regulación, esa regulación, repito, creo yo, estuvo pensada para 15 días, un mes prácticamente, de emergencia sanitaria y de limitaciones, en lo que ya no se ha advertido, es que ya no es temporal, el trabajo remoto y el teletrabajo, por lo tanto pensada esa normativa en una situación excepcional y temporal ha quedado completamente desafeada, y tal como se encuentra la normativa, es claramente para el empleador. Entonces, vemos</p> |



que va a ver poca presión en el ámbito político, en el ámbito empresarial, para que haya una ley que limite los poderes empresariales.

Elaboración propia

Por su parte, el magister Huamán señala que la causa de esta falta de regulación, es el hecho de que, una vez que empezó la pandemia del COVID 19, el teletrabajo era una modalidad laboral demasiado complicada como para implementarla, por lo que se optó por implementar normas temporales referidas al trabajo remoto, que resultaron beneficiar más a los empleadores, y que al momento de su redacción no se advirtió que las modalidades laborales del teletrabajo y del trabajo remoto, podrían ser permanentes.

| |
|--|
| Entrevista a autor en derecho laboral |
| Fecha: 19/07/2021 |
| Hora: 01:21 P.M |
| Lugar: Trujillo (realizada mediante mensajes de Whatsapp) |
| Entrevistado: Cesar Yúnior Valera Malca |
| <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles considera usted que son las causas de la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual?: <p>Muchas son las causas que han generado la falta de regulación de normativas específicas en cuanto al teletrabajo, una de ellas el desinterés por parte del empresariado, quien no se ha visto afectado por una pandemia mundial, que quizá creía que nunca ocurriría, pero que trajo como consecuencia la aplicación de normas temporales y un tanto incipientes para situaciones específicas, que con el tiempo y experiencia adquirida, deben cambiar.</p> <p>Existen grandes retos que aún faltan fortalecer para generar la permanencia del teletrabajo, como por ejemplo, una regulación base sobre la seguridad y salud del teletrabajador para evitar trastornos musculo esqueléticos, fatiga visual, fatiga mental y factores psicosociales; así como, el tratamiento legislativo adecuado del derecho a la desconexión digital que implica limitar el uso de la comunicación digital (celulares, apps de mensajería instantánea y emails) para cautelar el tiempo de descanso efectivo y vacaciones de los trabajadores.</p> <p>La utilización progresiva del teletrabajo reducirá la cultura del presencialismo que no necesariamente determina el eficaz cumplimiento de las tareas encomendadas al trabajador</p> |



en su centro laboral, por el contrario, con el teletrabajo, realizando actividades fuera del centro habitual de labores del empleador, con la utilización de los mecanismos de la tecnología y telecomunicación, se desarrollarán diferentes y nuevas habilidades y competencias que permitan generar nuevos tipos de relaciones, basadas en la confianza y en la cooperación, con el logro de objetivos y mayor productividad en menores tiempos. Con el teletrabajo se necesita una labor de adaptación de las reglas establecidas para cada actividad, donde exista una intervención combinada de los siguientes factores: negociación colectiva, diseño de protocolos de teletrabajo y celebración de acuerdos individuales, por lo que entran en juego los 4 niveles de regulación que conforma el ordenamiento laboral: voluntad legislativa, autonomía colectiva, poder de organización y dirección del empleador y la autonomía individual.

Elaboración propia

Para el magíster Valera, una de las causas que han generado la falta de regulación de normativas específicas en cuanto al teletrabajo, es el desinterés por parte del empresariado, el cual, como señala Valera, no se ha visto afectado por una pandemia mundial y que quizá creía que nunca ocurriría.

Como se puede ver, los especialistas entrevistados atribuyen, la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, a diversas circunstancias, como la falta de conocimiento y especialización de los legisladores respecto al tema del teletrabajo, o al hecho de que se haya preferido implementar normas temporales de trabajo remoto en vez de trabajar en una mejor regulación legal permanente del teletrabajo, pero al final, la mayoría de estas circunstancias señaladas, apuntarían a la falta de consideración de la realidad del teletrabajo, al momento de formular las normativas legales que regulan esta modalidad laboral, incluyendo la propia ley del teletrabajo (Ley N° 30036), como la causa de esta falta de regulación.

También es necesario resaltar, la opinión del magister Valera, quien señala que la causa de la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, es el desinterés del empresariado. Esta opinión concordaría con la opinión de la autora Edith Yarnold, quien, como se comentó en párrafos anteriores, señala que, previamente a la crisis sanitaria del COVID 19, el teletrabajo recibió poco interés por parte



del sector privado. Por lo que esta falta de interés, también constituiría una causa de la mencionada falta de regulación.

4.2.6. Discusión y contrastación teórica de los hallazgos:

Empezando por las posturas, que contrastarían con la hipótesis de este trabajo, estaría la del magister Franco Muschi Loayza, quien, como se pudo observar en la entrevista realizada a este, considera que el teletrabajo no tiene escasa regulación en la legislación peruana actual, siendo que el cambio en la legislación peruana, respecto a la regulación del teletrabajo, no debería estar orientado a la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, sino a la adecuación a la realidad, ya que, según el magister Muschi, el problema es que el teletrabajo, tanto antes como después de iniciada la crisis sanitaria del COVID 19, ha sido dejado de lado, debido a lo complicado de su implementación, optándose, de esta manera por un trabajo remoto flexible. El problema con esta postura es que, de hecho, el teletrabajo se encontraría, escasamente regulado en la legislación peruana actual, en el sentido de que en nuestra legislación actual, existe una falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo. Esto se sostiene, del hecho de que la ley del teletrabajo, es decir la ley N° 30036, (como se puede observar en la ficha de análisis de texto N° 2), siendo esto también señalado en el artículo de Ana Cecilia Valencia Catuta: “Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú” (como se puede ver en la ficha de análisis de texto N° 1), es una ley breve que tan solo comprende 5 artículos, de los cuales, ninguno de ellos, regula alguna de las cuestiones específicas respecto al teletrabajo, que hemos visto en el presente trabajo, tanto del análisis del artículo “El teletrabajo: Una innovadora forma de organización del trabajo, una forma de inclusión laboral y su regulación jurídica en el Perú” de Ángela Culqui Fernández y Adela Gonzales Torres (como se puede ver en la ficha de análisis de texto N° 6), como de las entrevistas realizadas a especialistas en derecho laboral sobre el tema, existiendo incluso un contraste entre la mencionado ley y su reglamento (como se puede ver en la ficha de análisis de texto N° 3), siendo que este último presenta una regulación de ciertos aspectos específicos respecto al teletrabajo, relacionados con los derechos laborales de los teletrabajadores, lo cual no se vería reflejado en la ley N° 30036. Y aparte de esto, vale mencionar que, a pesar de que en la mayoría de países latinoamericanos y europeos (como se puede ver en las fichas comparativas N° 1 y N° 2, respectivamente), no se cuenta con una ley específica respecto al



teletrabajo, en comparación con algunas legislación europeas y latinoamericanas, en nuestra legislación, el tema del teletrabajo se encontraría escasamente regulado, como con en el caso de la Unión Europea, que contaría con el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo (como se puede ver en la ficha de análisis de texto N° 13), el cual, según Jhavier Thibault Aranda y Ángel Jurado Segovia en su artículo “Algunas consideraciones en torno al Acuerdo Marco Europeo Sobre Teletrabajo” (como se puede ver en la ficha de análisis de texto N° 14), comprende dentro de su contenido, los temas de, la privacidad (que se refiere a la prohibición del empleador de establecer ningún tipo de mecanismo de control cuantitativo o cualitativo para vigilar al teletrabajador, sin haber informado al trabajador sobre esta implementación o se haya consultado con los representantes de este), equipos (que se refiere a que, mediante acuerdo se establecen las obligaciones del empleador de definir claramente todas las cuestiones relativas al equipo de trabajo así como los costes por la utilización de dichos equipos antes del inicio del teletrabajo, y de proporcionarle al trabajador un adecuado servicio de apoyo técnico), seguridad y salud (que se refiere a que mediante acuerdo se establece al empleador como el garante de la seguridad y salud en el trabajo, lo cual se manifiesta al establecerse el acceso del empleador, los representantes del teletrabajador y/o autoridades correspondientes al lugar de trabajo del teletrabajador, esto con el objetivo de verificar la correcta aplicación de las previsiones de seguridad y salud en el trabajo), organización del trabajo (que se refiere, a la posibilidad de que el teletrabajador organice su propio tiempo de trabajo, dentro de los límites de la ley, los convenios colectivos, y de las normas de la respectiva empresa, y a la obligación de que la carga laboral del teletrabajador debe ser equivalente a la de los trabajadores presenciales), formación (que se refiere a que el acuerdo establece los derechos del teletrabajador, a tener acceso a la misma información y oportunidades de promoción profesional que los trabajadores, y a recibir información adecuada para el uso de los equipos puestos a su disposición) y derechos colectivos (que se refiere a que el acuerdo establece que los teletrabajadores gozaran de los mismos derechos colectivos que los trabajadores presenciales, además de que se les exigirá las mismas condiciones, que a los trabajadores presenciales, para postular a los órganos de representación de los trabajadores y proveer representación para los mismos). Aunque la cobertura de este acuerdo difiere de un país a otro debido a variedad de instrumentos que existen para su implementación, como lo señala Esperanza Macarena Sierra Benítez, en su



artículo “El estado actual del teletrabajo en la Unión Europea” (como se puede ver en la ficha de análisis de texto N° 12). Siguiendo con el plano europeo, otro país con una legislación más completa, respecto a la regulación del teletrabajo, en comparación con la actual legislación peruana, es la legislación española con su Real Decreto Ley 28/2020 (como se puede ver en la ficha de análisis de texto N°15), el cual regula las cuestiones de, la vulneración de la intimidad del teletrabajador (esto al establecer que el empleador no podrá exigirle al teletrabajador la instalación de programas o aplicaciones en los equipos informáticos de su propiedad) y la falta de límites en la jornada de trabajo (esto al establecer el derecho del teletrabajador a la desconexión), siendo que también, Talmac Bel en su artículo “Las 5 claves del Real Decreto-Ley 28/2020 de 22 de setiembre de trabajo a distancia” (como se puede ver en la ficha de análisis de texto N° 16), señala, entre otras particularidades del referido decreto, que el mismo, establece un procedimiento de impugnación en contra de la negativa a la solicitud del trabajador para cambiar su modalidad laboral al teletrabajo. Pasando al plano latinoamericano, dos países que contarían con legislaciones regulatorias del teletrabajo, un poco más desarrolladas que la legislación peruana actuales, serian Colombia y Ecuador. Por su parte Colombia cuenta con la ley 1221 (como se puede ver en la ficha de análisis de texto N° 9), la cual establece, una vigilancia especial destinada a prevenir la sobre carga de trabajo al teletrabajador, y también la obligación del empleador de proporcionar una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando este se encuentre trabajando. Y por parte de Ecuador, este cuenta con el acuerdo ministerial N° MDT-2016-190 (como se puede ver en la ficha de análisis de texto N° 10), el cual establece, que la jornada laboral no podrá exceder los límites establecidos por la normativa laboral, que la carga laboral de los teletrabajadores debe ser equivalente y comparable con la de los demás trabajadores, que el lugar donde el teletrabajador realice sus actividades laborales debe cumplir con las condiciones de salud e higiene que establece la normativa ecuatoriana vigente, que el empleador está obligado a contar con mecanismos internos que permiten llevar un control eficiente de las horas extraordinarias y jornadas nocturnas llevadas a cabo por el teletrabajador, y que tanto el empleador como las autoridades competentes tienen acceso al lugar donde el teletrabajador desarrolla sus actividades laborales, esto con el objeto de asegurar el cumplimiento de las disposiciones de seguridad y salud establecidas por la normativa laboral. Todas mencionadas legislaciones, como se puede



ver, regulan cuestiones específicas respecto al teletrabajo, como, la falta de respeto a la intimidad del teletrabajador, los gastos incurridos por el teletrabajador debido a su trabajo, el aislamiento del teletrabajador, la falta de límites en la jornada de trabajo, los accidentes laborales y enfermedades profesionales padecidas por el teletrabajador, y la sobre carga de trabajo. Entonces, la legislación peruana actual, en comparación con las legislaciones antes mencionadas, se encontraría poco desarrollada con respecto a la regulación del teletrabajo, considerando que la legislación peruana actual, no regula ninguna de las cuestiones, reguladas por las legislaciones antes ya mencionadas. Complementando esto último, están las opiniones del resto de especialistas entrevistados, como la de: el magister Carlos Jiménez Silva, quien considera que nuestra legislación actual, en comparación con las demás legislaciones latinoamericanas, no protege los derechos de los teletrabajadores de una manera adecuada y completa, ya que según el magister, esta ley no guarda concordancia con el artículo de la constitución que garantiza el derecho al descanso semanal obligatorio y a una jornada máxima, ya que según el magister Jiménez, el derecho a la desconexión digital no se ha regulado para los teletrabajadores, así mismo también señala que, a diferencia del Perú, España ha regulado y establecido la posibilidad del derecho a la desconexión digital en el teletrabajo, la obligación de respetar el derecho a la intimidad del teletrabajador y la posibilidad del teletrabajador de realizar una autoevaluación en relación a que si se le están garantizando los mismos derechos vinculados a la seguridad y salud en el trabajo; la del magister Oxal Víctor Avalos Jara, quien al comparar nuestra legislación con las demás legislaciones latinoamericanas, señala que la legislación peruana actual no protege a los teletrabajadores, debido a que la actual ley del teletrabajo, a diferencia que en otros países, fue hecha sobre la base de mucha teoría, así mismo también considera que España es un buen modelo a tomar en consideración, tratándose de la regulación del teletrabajo, ya que a diferencia del Perú, además de contar con una ley del teletrabajo, también cuenta con normas complementarias y una constitución que puede proteger de una manera distinta al teletrabajador; la del magister Cesar Yúnior Valera Malca, quien considera que existen derechos que no han sido debidamente determinados por la ley N°30036, al contrario de lo que sucede en Brasil, Ecuador y Colombia, así mismo también señala que, en comparación con la legislación peruana, los países de Reino Unido, Bélgica, Francia, Luxemburgo y Suecia, han abordado derechos para los teletrabajadores, como la compensación de gastos



para el empleado, el control de horarios, y la prevención de riesgos laborales fuera de la oficina; y la del magister Elmer Noé Huamán Estrada, quien considera, que en comparación con Perú, España contaría con un marco regulatorio un poco más adelantado respecto al teletrabajo, ya que en España hay una normativa específica del teletrabajo, la cual tiene mejores alcances que la normativa peruana. Además, todos los demás especialistas entrevistados, señalan que en la legislación peruana actual existe una falta de regulación de cuestiones relacionadas al tema del teletrabajo, como, aquellas relacionadas, al tiempo de trabajo, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, el valor de las herramientas de trabajo y el salario mínimo, además de, la posibilidad de que el teletrabajador pueda revertir su situación al trabajo presencial, la posibilidad de realización del teletrabajo fuera del país, los gastos relacionados al espacio laboral del teletrabajador, y la inviolabilidad del domicilio del teletrabajador. De esta manera, estos especialistas señalan que, se requeriría un cambio en la legislación peruana actual. Es así que, en realidad, si se puede afirmar que existe una escases de regulación, del teletrabajo, en la legislación peruana actual. Ahora, el cambio de la legislación peruana, respecto a la regulación del teletrabajo, sin duda alguna, debe estar orientado a la realidad, pero dicha realidad comprende la necesidad de proteger los derechos laborales de los teletrabajadores, esto último se sostiene, del análisis realizado por Edith Yarnold Limón en su artículo “La situación actual y el futuro del teletrabajo en el Perú” (como se puede ver en la ficha de análisis de texto N° 4), en el cual la mencionada autora, señala que la crisis sanitaria del COVID 19, ha producido tal demanda en la aplicación del teletrabajo, que dicha demanda, a su vez, ha producido nuevos derechos laborales y también ha forzado a revisar derechos ya existentes, siendo dichos derechos: el derecho a la desconexión; el derecho a la privacidad de la intimidad del teletrabajador; el derecho a la protección de datos y a la confidencialidad del empleador; el derecho a la seguridad y salud en el trabajo; y el derecho a la libertad sindical. Es decir, la realidad actual, producida por la crisis sanitaria del COVID 19, ha traído como consecuencia una demanda tan grande en la aplicación del teletrabajo, que esta demanda a su vez, ha traído como consecuencia la importancia de proteger los derechos laborales de los teletrabajadores, siendo esta una realidad que no puede ser ignorando para el cambio en la legislación peruana, en lo que respecta a la regulación del teletrabajo. Y aunque si bien es cierto, que el teletrabajo en los últimos años, ha sido dejado de lado tanto en el ámbito público como privado, como así lo



confirma Yarnold, en su ya mencionado artículo “La situación actual y el futuro del teletrabajo en el Perú” (como se puede ver en la ficha de análisis de texto N° 4), y también por Valera (2020), quien afirma que “(...) a pesar, de que el teletrabajo en el Perú cuenta con normatividad expresa (ley 30036), que regula su aplicación, en los tiempos en los que vivimos de confinamiento social a consecuencia del COVID 19, no ha sido utilizado o no ha sido llamado para su aplicación por el empresariado, por el contrario, a través del decreto de urgencia N° 026-2020 (15.03.2020) que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la prolongación del coronavirus ha prescrito en su artículo 17°, la aplicación del “trabajo remoto” (figura distinta al teletrabajo, pero si una modalidad o derivación dinámica del mismo”, la verdad es que la crisis sanitaria del COVID 19, ha revelado aquellos vacíos regulatorios existentes en la legislación peruana actual, así como lo señala el doctor Daniel Augusto Ulloa Millares, en la entrevista realizada a este, por lo que, priorizar la implementación de un trabajo remoto flexible, solo dejara nuevamente en desprotección los derechos laborales de los teletrabajadores, que realizan dicha modalidad laboral, en todo el sentido del mismo, es decir utilizando únicamente las TICS, en un espacio laboral elegido libremente, siendo que, lo que realmente debería priorizarse es un cambio en la legislación peruana, que garantice la protección de los derechos labores de los teletrabajadores. Esto se sostiene del análisis realizado por Johana Carolina Ramírez Velásquez, Héctor Eduardo Tapia Tapia, Cesar Remigio Vega Abad y Marta Villagómez, en su artículo “Teletrabajo en Sudamérica: un desafío jurídico frente al COVID 19” (como se puede ver en la ficha de análisis de texto N° 8), en el cual se señala que, debido a la crisis sanitaria del COVID 19, diferentes países latinoamericanos, emitieron nuevas normas regulatorias del teletrabajo. Es decir, ante la crisis sanitaria del COVID 19, muchos países sudamericanos modificaron sus respectivas legislaciones, ya sea introduciendo el teletrabajo o modificando la regulación de este, demostrando, de esta manera, la importancia de proporcionar una regulación legal adecuada del teletrabajo, ante una crisis que obliga al aislamiento social, en vez de tan solo priorizar la regulación del trabajo remoto.

Otra postura que también encuentra su contraste con la hipótesis planteada en este trabajo, es la del magister Oxal Víctor Avalos Jara, quien aunque considera que, la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual deriva en la desprotección de los derechos laborales de los teletrabajadores, cree que no lo hace del todo,



gracias a los principios que existen en el marco del derecho del trabajo, que protegen al trabajador en las diversas circunstancias y/o escenarios. El problema con esta postura, es que la falta de regulación de aquellas cuestiones, derivadas del teletrabajo, es decir de cuestiones específicas respecto a esta modalidad laboral, en la práctica puede servir de excusa, para los empleadores, para vulnerar los derechos laborales de los teletrabajadores, al no estar específicamente reguladas las mencionadas cuestiones específicas respecto al teletrabajo, las cuales implican escenarios relativamente nuevos para la ley, ya que las mismas estarían relacionadas con la utilización de las TICS o el desarrollo de las actividades labores fuera del centro de trabajo, siendo ambos, elementos fundamentales del teletrabajo. Esto queda confirmado por las múltiples afirmaciones, de los demás entrevistados, que señalan la existencia de la mencionada falta de regulación, y que esta lleva a la vulneración de los derechos laborales de los teletrabajadores, como: la del doctor Daniel Augusto Ulloa Millares, quien considera que los derechos que son vulnerados por la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, son el derecho a la jornada laboral máxima, debido a que la tecnología hace posible invadir este concepto así como también complicar el control del mismo, y el derecho relacionado con las condiciones de salud y seguridad, debido a que el derecho de los trabajadores a una adecuada tutela es más difícil de cumplir por parte del empleador, cuando no depende de él las condiciones de trabajo, que el teletrabajador pueda tener en el lugar que eligió para trabajar, sea este su hogar u otro lugar diferente al centro de trabajo; la del magister Carlos Jiménez Silva, quien considera que la mencionada falta de regulación vulnera los derechos laborales, el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, debido a que no se establece de manera clara las medidas para garantizar este derecho, y el derecho al descanso, y el derecho al descanso, debido a que no se establece de manera clara y precisa, en que momento del día, los teletrabajadores no sujetos a una jornada laboral máxima, deberán estar disponibles para su empleador; la del magister Elmer Noé Huamán Estrada, quien considera que los derechos que se ven vulnerados por la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo son, el derecho a la remuneración, debido a la falta de reglas claras sobre quien asume los costos que implican el teletrabajo, y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, debido a la falta de regulación clara y precisa respecto a las responsabilidades y obligaciones de los empleadores respecto a la seguridad y salud, cuando los teletrabajadores trabajan desde



su casa; y la del magister Cesar Yúnior Valera Malca, quien considera que la mencionada falta de regulación, vulnera los derechos relacionados a la estabilidad laboral, beneficios sociales, seguridad social y salud del trabajador, indemnizaciones relacionadas a accidentes de trabajo, entre otros derechos. Así mismo Culqui y Gonzales (2016), reconocen la importancia de proteger los derechos laborales de los teletrabajadores, mediante la regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo, como lo es la vulneración de la intimidad del teletrabajador, al señalar que, ante posible intensidad en la que se puede desarrollar la prestación de servicios debido a la subordinación intensificada por las TICS, “(...) se hace relevante y necesario la preservación de otros derechos constitucionales del trabajador, como son el derecho a la intimidad y privacidad, no siendo una excusa la fiscalización o supervisión tecnológica para transgredirlos, por lo cual los empleadores deben garantizar que si bien ejercen un control y fiscalización sofisticado a través de las TIC, resguardaran en todo momento garantías de protección al derecho a la intimidad del trabajador, estableciendo límites claros e idóneos para ello” (p.103-104). Por lo cual, es acertado afirmar que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo vulneran los derechos laborales de los teletrabajadores, siendo insuficientes los principios que existen en el marco del derecho del trabajo, teniéndose que optar por la implementación de medidas que regulen dichas cuestiones, y así garantizar la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores.

Otra postura que contrastaría con la hipótesis de este trabajo, es la del magister Carlos Jiménez Silva, quien, como se puede ver en la entrevista realizada a este, considera que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual no impide a los teletrabajadores gozar del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, ya que, según él, este derecho se encuentra regulado para los teletrabajadores en la ley de seguridad y salud en el trabajo, ya que dicha ley establece que, el empleador es garante de la seguridad y salud del trabajador. Pero, aunque es cierto que la ley de seguridad y salud en el trabajo establece esto, el problema con esta postura es que, el tema de la seguridad y salud en el trabajo, se torna más complicado en el caso del teletrabajo, ya que, a diferencia del trabajo presencial, en este, el trabajador se encuentra en un lugar distinto al centro de trabajo, por lo que no gozaría de las mismas medidas de seguridad que podrían tener garantizadas los trabajadores presenciales en las oficinas, fábricas o en cualquier otro lugar donde presten sus servicios presencialmente, además, para el teletrabajador la utilización de las TICS es mucho



más intensiva que para el trabajador presencial, ya que dicha utilización exclusiva es un elemento fundamental del teletrabajo, y es por esto por lo que el teletrabajador podría experimentar enfermedades, o problemas físico o mentales, relacionados con dicha utilización. Esto guarda concordancia con lo señalado por la autora Edith Yarnold Limón en su, ya mencionado, artículo “La situación actual y el futuro del teletrabajo en el Perú” (como se puede ver en la ficha de análisis de texto N° 4), en donde dicha autora explica que, en la ejecución de las labores tradicionales no solo resulta más práctico y accesible proteger al teletrabajador, sino también determinar responsabilidades, pero en el caso del teletrabajo existe una gran incertidumbre, no solo respecto al tema de las responsabilidades sino también en el de la precaución de accidentes laborales dentro del domicilio del teletrabajador, señalando además que la ley N° 30036, es muy genérica en el tema de la seguridad y salud, sugiriendo incluso que este tema debería aplicarse en lo pertinente y según la naturaleza especial del teletrabajo. Así mismo, las declaraciones de los demás especialistas entrevistados, señalan la vulneración del derecho del teletrabajador a la seguridad y salud en el trabajo debido a la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, como: la del magister Oxal Víctor Avalos Jara, que la actual del teletrabajo, es una ley vacía que carece de contenido con respecto al derecho a la seguridad y salud en el trabajo, de tal manera que esta actual ley no protege en absoluto este derecho del teletrabajador; y la del magister Elmer Noé Huamán Estrada, quien considera que, en materia de salud, la falta de normativa y obligaciones para el empleador, está generando que los teletrabajadores empiecen a sufrir problemas de salud laborales debido a labores vinculadas con el trabajo, señalando incluso que, ya se están viendo muchos casos de trabajadores con problemas en el sistema nervioso y en el sistema muscular, así como trabajadores que tienen problemas musculares en los brazos y en la espalda, generándose y debiéndose esto, en principio, a una falta de normativa que establezca más obligaciones en materia de salud para los empleadores. La necesidad de garantizar el derecho del teletrabajador, a la seguridad y salud en el trabajo, mediante la regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo, es también tomada en cuenta por el Real Decreto-Ley 28/2020 de España, el cual establece la obligación del empleador, de tomar en cuenta las particularidades del teletrabajo en la configuración y aplicación de medidas contra los distintos tipos de acoso que podría sufrir el teletrabajador en el ámbito laboral (como se puede



ver en la ficha de análisis de texto N°15). Así mismo, otra normativa que toma en cuenta las particularidades del teletrabajo, al regular el tema de la seguridad y salud, es el Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-190 de Ecuador, el cual establece que el empleador y las autoridades correspondientes tienen acceso al lugar de trabajo del teletrabajador, con el fin de asegurar el cumplimiento de las disposiciones de seguridad y salud establecidas por la normativa laboral (como se puede ver en la ficha de análisis de texto N° 10). Es por esta razón por la cual se requeriría de la regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo, como los accidentes y enfermedades profesionales padecidas por los teletrabajadores, o la falta de respeto a la jornada laboral máxima del teletrabajador, para que de esta manera el teletrabajador pueda gozar del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, superando el ambiente laboral especial, antes descrito, que conlleva la modalidad laboral del teletrabajo, pero ya que esta regulación no existe, el teletrabajador podría verse afectado, en lo que seguridad y salud se refiere.

Para finalizar, otras posturas que contrastarían con la hipótesis de este trabajo, son las del doctor Daniel Augusto Ulloa Millares y la del magister Oxal Víctor Avalos Jara, las cuales señalan que, los teletrabajadores no corren el riesgo de que su derecho a una jornada laboral máxima se vea vulnerado por la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual. Por un lado, el doctor Ulloa considera que el derecho a una jornada laboral máxima ya se encuentra comprendido, y que es cuestión que los empleadores cumplan con este, o que los teletrabajadores exijan su cumplimiento ante la SUNAFIL o el Poder Judicial. Mientras que, el magister Avalos opina que, el respeto al derecho a una jornada laboral máxima depende de cada empleador, además que la jornada sigue siendo la misma de siempre. Entonces ambas posturas, señalan que el derecho a una jornada laboral máxima siempre ha existido de la misma forma, es decir, estableciendo un máximo de 8 horas diarias o 48 horas semanales de trabajo, siendo aplicable para los teletrabajadores, y que depende de cada empleador y trabajador que este derecho se respete. Pero el problema de esta postura, es que, si bien el derecho a una jornada laboral máxima está garantizado de manera general, en la constitución, para todos los trabajadores, incluyendo a los teletrabajadores, la verdad es que, la naturaleza especial del teletrabajo, la cual implica la utilización exclusiva de las TICS para realizar las actividades laborales, pueden poner al teletrabajador en la situación en la que debe estar al tanto de estas TICS, de



manera constante, esto sumado al hecho de que el teletrabajador presta sus servicios en un lugar diferente al centro al trabajo, sin tener acceso a los mecanismos de control de tiempo, a diferencia de los trabajadores presenciales, podría generar la falta de respeto a la jornada laboral máxima del teletrabajador por parte del empleador, siempre y cuando no exista una regulación de esta cuestión en la legislación, como viene ocurriendo actualmente. Esto se sostiene de las posturas de: el magister Franco Muschi Loayza, quien considera que al despersonalizar al teletrabajo, el principal riesgo es exceder la jornada, por lo que es importante y útil, tener una regulación un poco más exhaustiva en el tema de la jornada a través de la desconexión digital; el magister Carlos Jiménez Silva, quien opina que en la actual legislación peruana no existen parámetros respecto a la jornada laboral del teletrabajador, siendo que el derecho a una jornada laboral máxima estaría garantizado a nivel constitucional, por lo que sería necesario modificar la ley del teletrabajo y concordar esta con la constitución; el magister Elmer Noé Huamán Estrada, quien considera que el marco normativo actual deja la posibilidad de que, en la práctica, los empleadores no respeten la jornada máxima de sus teletrabajadores, ni tampoco su derecho a una jornada laboral máxima, ya que incluso en algún momento, el estado, mediante un informe, clasifico a aquellos que trabajan bajo la modalidad de trabajo remoto como trabajadores sujetos a fiscalización que no tienen jornada máxima, por lo que no tienen que llevar el registro de control de entrada y salida; y el magister Valera, quien opina que la actual norma del teletrabajo debería modificarse respecto a la jornada de trabajo, ya que dicha norma no es un tanto clara respecto al tema de la jornada de trabajo, además que la ley del teletrabajo también carece de articulados relacionados a la prestación efectiva de servicios, lo cual hace imposible reconocer las horas extra realizadas por el teletrabajador. Estas posturas guardan concordancia con lo propuesto por el proyecto de ley N° 5408/2020-CR, (como se puede ver en la ficha de análisis de texto N° 7), el cual propone el establecimiento del derecho del teletrabajador a la desconexión. Es decir, que los mismos autores de este proyecto de ley, reconocen que la falta de regulación de la cuestión de la falta de respeto a la jornada máxima de trabajo del teletrabajador, puede llevar a que en la práctica, este derecho laboral se vea vulnerado, por lo que es necesario la implementación de una medida, como el establecimiento del derecho a la desconexión. Sobre este derecho a la desconexión, cabe mencionar que este derecho ya fue establecido temporalmente mediante el decreto de urgencia N° 127-2020



(como se puede ver en la ficha de análisis de texto N° 5), el cual, en su única disposición complementaria modificatoria, incorpora los incisos 18.1.4, 18.1.5 y 18.1.6 al decreto de urgencia N° 026-2020, siendo que dicho incisos establecen, de manera temporal, el derecho del trabajador a la desconexión, pero sin referirse específicamente al ámbito del teletrabajo, sino al del trabajo remoto, sin embargo, como señala Edith Yarnold Limón, en su, ya varias veces referido, artículo “La situación actual y el futuro del teletrabajo”, el mismo decreto de urgencia N° 026-2020, en su artículo 19, ratifica la utilización de las TICS como medio de utilización del trabajo remoto, así como también señala la posibilidad de utilizar cualquier otro medio distinto, por lo que los teletrabajadores también pueden verse beneficiados por este derecho temporal. Es por esto, por lo que muchos de los especialistas entrevistados se muestran a favor del establecimiento permanente del derecho a la desconexión, establecido de manera temporal por el mencionado decreto de urgencia N° 127-2020, siendo estos especialistas: el magister Francisco Muschi Loayza, quien considera que el establecimiento permanente del derecho a la desconexión, es la única forma de poder establecer un control y punto medio entre los derechos del teletrabajador y del empleador; el magister Carlos Jiménez Silva, quien considera que la permanencia del derecho a la desconexión, está justificada, ya que a su consideración, el derecho a la desconexión establecido por la única disposición modificatoria del decreto de urgencia N° 127-2020, está pensado para el trabajo remoto, el cual difiere del teletrabajo en su forma de realización y medios utilizados; el magister Elmer Noé Huamán Estrada, quien considera que el derecho a la desconexión posee un avance y una novedad para los trabajadores no sujetos a fiscalización, ya que estos trabajadores, debido a su condición de no fiscalizados, son vulnerables a que se les exija realizar actividades laborales, aun cuando la jornada laboral hay concluido, por lo que el derecho a la desconexión les resultaría beneficioso; y el magister Cesar Yúnior Valera Malca, quien considera que el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, puede traspasar la emergencia sanitaria del COVID 19, y convertirse en una ley especial, debido a que el teletrabajo implica un cambio en el espacio personal y laboral, que ahora son compartidos, siendo así más necesaria la desconexión digital. Todas estas últimas declaraciones, pone en claro la necesidad de establecer el derecho del teletrabajador a la desconexión, lo cual respondería a la necesidad de regular cuestiones específicas respecto al teletrabajo, sobre todo, en este caso en específico, la cuestión de la falta de respeto de la jornada laboral máxima



del trabajador, para así de esta manera salvaguardar el derecho del teletrabajador a una jornada laboral máxima.



Conclusiones

- La falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, vulnera los derechos laborales de los teletrabajadores de manera indirecta, ya que, al no existir una regulación de aquellas cuestiones, que implican el ejercicio del teletrabajo, los derechos laborales que protegen a los teletrabajadores de dichas cuestiones, pueden ser completamente ignorados al momento de llevar a cabo el teletrabajo. Es decir, los teletrabajadores cuentan con los mismos derechos laborales que los trabajadores presenciales del sector privado, como así lo establece la ley N° 30036, pero la falta de regulación de aquellas cuestiones propias del teletrabajo, como, los gastos en los que incurre el teletrabajador para llevar a cabo su trabajo, los accidentes y/o enfermedades que pueda sufrir el teletrabajador con ocasión de su trabajo, la falta de respeto a la jornada máxima de trabajo del teletrabajador, entre otras, puede producir que, en la práctica, el empleador ignore o decida no respetar los mencionados derechos. En otras palabras, la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual inevitablemente produce la desprotección de los derechos laborales de los teletrabajadores, ya que al no regular de manera específica aquellas cuestiones especiales que conlleva una modalidad laboral tan atípica como lo es el teletrabajo, se abre la posibilidad de que, los derechos laborales relacionados con dichas cuestiones, se vean vulnerados por el empleador. Un ejemplo de esto, son los derechos, a la seguridad y salud en el trabajo, y a una jornada laboral máxima, ya que, en la legislación peruana actual, no existe ningún tipo de parámetro específico para garantizar la seguridad y salud del teletrabajador en su espacio laboral, así como tampoco existe ninguna precisión sobre el control de la horas de trabajo del teletrabajador, es decir, que no existe ninguna regulación respecto a la cuestión de los accidentes y enfermedades producidas con ocasión del teletrabajo, ni de la cuestión de la falta de respeto de la jornada laboral del teletrabajador, lo cual dejaría en desprotección los dos derechos antes mencionados.
- Los derechos laborales de los teletrabajadores que son vulnerados, de manera indirecta, por la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, son los siguientes: El derecho a una jornada laboral



máxima, ya que, aunque se estableció, de manera temporal, el derecho a la desconexión, mediante el decreto de urgencia N° 026-2020, además del hecho de que, constitucionalmente, los teletrabajadores cuentan, de manera general, con el derecho a una jornada laboral máxima de 8 horas diarias o 48 horas semanales, lo cierto es que los teletrabajadores, requieren de una regulación especial, la cual no existe de manera específica en la legislación peruana actual, para garantizar el respeto a su derecho a una jornada laboral máxima, básicamente porque, el teletrabajador, además de sus actividades laborales, podría tener que lidiar con otras tareas en su espacio de trabajo, especialmente cuando dicho espacio de trabajo es su casa, y además porque, la tecnología, que es uno de los elementos fundamentales del teletrabajo, representa el riesgo de que el empleador, mediante esta, pueda exigirle al teletrabajador la realización de actividades laborales, fuera de la jornada laboral de este último; el derecho al descanso, ya que, en la legislación peruana actual, no se han establecido parámetros específicos, que atiendan la naturaleza especial del teletrabajo, destinados a evitar que la jornada laboral del teletrabajador se vea excedida más allá de lo constitucionalmente permitido para todo trabajador, y así, también eviten que el teletrabajador reciba cantidades excesivas de trabajo, y al mismo tiempo, garanticen que este pueda descansar cuando le corresponda, siendo un ejemplo de esta falta de parámetros, la inexistencia del derecho a la desconexión como un derecho permanente y específico para los teletrabajadores, en otras palabras, la vulneración del derecho a una jornada laboral máxima, trae consigo la vulneración del derecho al descanso, ya que el derecho al descanso es una consecuencia de la jornada laboral máxima que posee todo trabajador; el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, esto porque, en la legislación peruana actual no se establecen las responsabilidades y obligaciones, respecto a la seguridad y salud, que los empleadores deben asumir, en el marco específico del teletrabajo, ya que, aunque si bien es cierto que, la ley de seguridad y salud en el trabajo establece que el empleador es garante de la seguridad y salud del trabajador, lo cierto es que, en la práctica, el empleador no puede acceder libremente, como lo haría en el centro de trabajo, al lugar de trabajo del teletrabajador y realizar las obligaciones, establecidas por la mencionada ley, orientadas a garantizar la seguridad y salud del trabajador, debido al derecho, fundamental y constitucional,



a la inviolabilidad del domicilio, sobre todo cuando el lugar de trabajo del teletrabajador es su hogar; el derecho a la remuneración, esto, debido a, la estricta y reducida regulación de la actual ley del teletrabajo, en cuanto costos generados por esta modalidad laboral se refiere, ya que, esta misma ley, no considera otros gastos en los que pudiera incurrir el teletrabajador debido a sus actividades laborales, limitándose únicamente a aquellos gastos referidos a los equipos utilizados por los teletrabajadores, y aunque dicha ley establece que el teletrabajador y el empleador pueden pactar de manera individual o colectiva beneficios relacionados con dichos costos, la disparidad entre estos dos no va a permitir un real acuerdo entre las partes, al menos no de manera individual; y el derecho a la intimidad en el trabajo, ya que, en la legislación peruana actual no se regula o limita la instalación de aplicaciones o dispositivos, en los equipos utilizados por los teletrabajadores para realizar su trabajo, por parte del empleador, para monitorear la actividad laboral del teletrabajador, cuando dichos equipos son de propiedad del teletrabajador.

- Las cuestiones específicas que se requerirían introducir a la legislación peruana actual, para así poder garantizar una adecuada regulación del teletrabajo, son las siguientes: La desconexión del teletrabajador de todas las TICS utilizadas para la realización de su trabajo, una vez concluida su jornada laboral; la protección de la seguridad y salud del teletrabajador, en su espacio laboral; la compensación al teletrabajador por todos aquellos gastos, en los que tuvo que incurrir para la realización de su trabajo, aparte de aquellos relacionados a los equipos utilizados; y los límites del empleador, respecto a la utilización de las TICS, cuando se trate de la supervisión de la actividad laboral del teletrabajador, en el caso de que dicha actividad laboral sea realizada desde el equipo personal del teletrabajador.
- Las causas de la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, son: la ignorancia sobre la realidad del teletrabajo, por parte de los legisladores, ya que al momento de formular la regulación del teletrabajo, los legisladores a cargo de esta, no tomaron en cuenta las cuestiones específicas que podían suscitarse en el ejercicio del teletrabajo, lo cual se debe, a la falta de conocimiento y especialización en el tema, de dichos legisladores, y a la falta



de dialogo social entre estos últimos y las partes interesadas, es decir los teletrabajadores y los empleadores, para así poder determinar concretamente las cuestiones específicas del teletrabajo a considerar, resultando de esta manera, una regulación que viola el principio de la primacía de la realidad; y la falta de interés por el teletrabajo, ya que, incluso después de que la mencionada modalidad laboral, fuese regulada legalmente, mediante la ley N° 30036, fue dejada de la lado tanto por el sector privado como por el público, y fue esta falta de interés, por la que no hubo ningún intento por regular las cuestiones específicas respecto al teletrabajo, hasta el proyecto de ley N° 5408/2020-CR, debiéndose esta falta de interés , a su vez, a lo complicado que era la implementación del teletrabajo, y esta también fue la razón por la que, después de iniciada la crisis sanitaria del COVID 19, en vez de mejorar la actual regulación legal del teletrabajo, mediante la regulación de cuestiones específicas respecto a esta modalidad laboral, se optó por implementar normas temporales referidas al trabajo remoto, aunque, otra razón, igualmente válida para esto, es que la realidad de la crisis sanitaria del COVID 19 se desarrolló de un manera demasiado acelerada como para realizar cualquier cambio a la actual ley del teletrabajo.



Recomendaciones

- Se deben realizar cambios en la actual legislación peruana, en lo que respecta a la regulación del teletrabajo, es decir, se deben realizar cambios en la actual ley del teletrabajo (ley N° 30036), siendo que dichos cambios deben estar orientados a regular aquellas cuestiones específicas que implican el ejercicio del teletrabajo, como la falta de respeto a la jornada laboral máxima del teletrabajador, los gastos en los que incurre el teletrabajador para llevar a cabo su trabajo, los accidentes y/o enfermedades que puede sufrir el teletrabajador con ocasión de su trabajo, entre otros. Dichos cambios se manifestarían mediante el establecimiento, en la legislación, de medidas destinadas a garantizar el respeto de los derechos laborales de los teletrabajadores por parte de sus empleadores.
- Se deben establecer una serie de medidas en la ley del teletrabajo, que garanticen el respeto de los derechos laborales de los teletrabajadores, al estar orientadas a regular las cuestiones específicas respecto al teletrabajo, que estén relacionadas con cada uno de estos derechos, siendo que dichas medidas deben ser las siguientes: establecer de manera permanente el derecho del teletrabajador a la desconexión, así de esta manera, se garantizaría el respeto de los derechos a una jornada laboral máxima y al descanso, ya que se estaría regulando, respectivamente, la cuestión de la falta de respeto a la jornada laboral máxima del teletrabajador y la cuestión de la sobrecarga de trabajo; establecer la posibilidad de que el teletrabajador pueda realizar una autoevaluación respecto a su espacio laboral, mediante el llenado de una encuesta proporcionada por la autoridad de trabajo competente (que vendría siendo la SUNAFIL), que este orientada a determinar si el espacio laboral del teletrabajador es seguro, y si en caso no lo fuera, la mencionada autoridad competente deberá informar al empleador las recomendaciones pertinentes, en base a la encuesta llenada, para que el teletrabajador mantenga su espacio laboral seguro, mismas recomendaciones que el empleador debe informar al teletrabajador, así de esta manera, se garantizaría el respeto al derecho a la seguridad y salud en el trabajo, ya que se estaría regulando las cuestiones, de los accidentes laborales ocurridos en el espacio laboral del teletrabajador, y de las enfermedades profesionales producidas por el teletrabajo; establecer la obligación del empleador, de otorgarle una compensación de carácter monetario al teletrabajador,



por todos los gastos en los que tuvo que incurrir este último para la realización de su trabajo, aparte de los gastos pertinentes a los equipos, siendo que dicha compensación debe ser negociada, según cada caso en particular, entre el teletrabajador y el empleador, de esta manera se garantizaría el respeto del derecho a la remuneración, ya que se estaría regulando la cuestión de los costos generados por el teletrabajo y que son asumidos por teletrabajador; establecer la prohibición, para el empleador, de instalar o exigir la instalación de aplicaciones o dispositivos, en los equipos utilizados por los teletrabajadores para la realización de su trabajo, que estén destinados a monitorear la actividad laboral del teletrabajador, vigilando la actividad virtual de este último, cuando dichos equipos sean de propiedad del teletrabajador, así de esta manera, se garantizaría el respeto al derecho a la intimidad en el trabajo, ya que se regularía la cuestión de la supervisión realizada por el empleador.

- Se debe establecer un dialogo social entre los legisladores y las personas con interés en la correcta regulación del teletrabajo, es decir los teletrabajadores y sus empleadores, para realizar cambios en la actual ley del teletrabajo (la ley N° 30036), que estén orientados a la regulación de aquellas cuestiones específicas que implican el ejercicio del teletrabajo. Siendo que el objetivo de este dialogo social, sea establecer, las cuestiones específicas respecto al teletrabajo, que a consideración tanto de los teletrabajadores como de los empleadores, deban ser reguladas por la legislación peruana, y qué medidas se podrían implementar para garantizar dicha regulación, para que de este modo los legisladores puedan analizar dichas cuestiones y medidas sugeridas, para realizar los correspondientes cambios en la ley del teletrabajo. De esta manera, dicho dialogo social podría realizarse, a nivel nacional, mediante una plataforma virtual, que en este caso sería la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, garantizando de esta manera, la opción de participar en este dialogo, para todos los teletrabajadores y empleadores de estos, en el país. Siendo que en esta página se le presente, a los teletrabajadores y a sus empleadores, encuestas y/o preguntas que requieran de respuestas personales, dirigidas a estos, formuladas por los legisladores y orientadas a que mediante el llenado de estas se pueda determinar que cuestiones específicas respecto al teletrabajo, a consideración de los teletrabajadores y sus empleadores, deban ser



reguladas por la legislación peruana, y qué medidas se podrían adoptar para garantizar dicha regulación, para que de esta manera, los legisladores posteriormente puedan realizar los cambios correspondientes a la actual ley del teletrabajo, en base a los resultados y/o respuestas obtenidas de este dialogo social virtual. Por su puesto, esto implicaría, obligatoriamente, la colaboración entre el poder ejecutivo y el poder legislativo.



Bibliografía

1. Valera, C. (Mayo, 2009). El teletrabajo en el derecho peruano y Latinoamericano. La Ley. Recuperado de: <https://laley.pe/art/9680/el-teletrabajo-en-la-legislacion-peruana-y-latinoamericana>
2. Valencia, A. (2017). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. Recuperado de http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/872/1/Ana%20Mar%C3%ADa%20Cecilia%20Valencia%20Catunta_Articulo_Revista%20del%20Instituto%20de%20Ciencias%20Juridicas%20de%20Puebla_2018.pdf
3. Culqui, A y Gonzales, A. (2016). El teletrabajo una innovadora forma de organización del trabajo, una herramienta de inclusión laboral y su regulación jurídica en el Perú. Recuperado de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:7dLYeafQcl8J:revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/download/18823/19043/+&cd=4&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
4. Ramírez, E y Chiquillanqui, O. (2016). El teletrabajo en el Perú: Comentarios al nuevo marco normativo. Recuperado de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:kAEJzGGOPw0J:revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/download/18824/19044/+&cd=2&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
5. Torres, H. (2005). El sistema de seguridad jurídica en el comercio electrónico. Pontificia Universidad Católica del Perú Fondo Editorial.. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=1XnlrIO09yUC&pg=PA36&dq=definicion+de+internet&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiC2sKOjZztAhUI2FkKHQInCP0Q6AEwA3oECAIQAg#v=onepage&q=definicion%20de%20internet&f=false>
6. Valera, C. (2020). El teletrabajo en la legislación peruana y latinoamericana. Recuperado de <https://laley.pe/art/9680/el-teletrabajo-en-la-legislacion-peruana-y-latinoamericana>
7. Liñayo, N. Definición de las tecnologías de la comunicación y de la información. Recuperado de <https://sites.google.com/a/correo.unimet.edu.ve/2-equipo-4-eac->



- 14152-fgtce04/home/definicion-de-las-tecnologias-de-la-informacion-y-la-comunicacion-tic
8. Sanchez, J. (2020). Banca Online. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/banca-online.html>
 9. ¿Qué es comercio electrónico? Definición de comercio electrónico para 2020. (2020). Recuperado de <https://ecommerce-platforms.com/es/glossary/ecommerce>
 10. Que es una Videollamada (2020). Recuperado de <https://trueconf.com/es/video-llamada.html>
 11. Legislación laboral. Recuperado de <https://designificados.com/legislacion-laboral/>
 12. Trabajador. Recuperado de <https://quesignificado.com/trabajador/>
 13. Pérez, M. (2020). Definición de correo electrónico. Recuperado de <https://conceptodefinicion.de/correo-electronico/>
 14. Definición de subordinación laboral. (2020). Recuperado de <http://universojus.com/definicion/subordinacion-laboral>
 15. Baldwin, A. (2019). ¿Qué es un decreto de urgencia y en que casos se aplica? .Recuperado de <https://uci.pe/2019/10/11/que-es-un-decreto-de-urgencia-y-en-que-casos-se-aplica/>
 16. Roldan, P. (2020). Contrato de trabajo. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/contrato-de-trabajo.html>
 17. Caballero, F. (2020). Salario o sueldo. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/salario-o-sueldo.html>
 18. Fortun, M. (2020). Horas extraordinarias. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/horas-extraordinarias.html>
 19. Como crear un buen plan de capacitación laboral. Recuperado de https://www.bizneo.com/blog/capacitacion-laboral/#Que_es_la_capacitacion_laboral
 20. Sanchez, J. Empresa. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/empresa.html>
 21. Pajuelo, C. (2019). Extinción del contrato de trabajo Conceptos y efectos. Recuperado de <http://www.grupoalbatros.org/blog/extincion-del-contrato-de-trabajo-concepto-y-efectos/>



22. Pérez, M. (2020). Ley. Recuperado de <https://conceptodefinicion.de/proyecto-de-ley/>
23. Huelga. (2014). Recuperado de <https://www.significados.com/huelga/>
24. Peiro, R. Redes sociales. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/redes-sociales.html>
25. Pérez, J y Merino, M. (2017). Definición de aula virtual. Recuperado de <https://definicion.de/aula-virtual/>
26. Yirda, A. (2020). Definición de ámbito laboral. Recuperado de <https://conceptodefinicion.de/ambito-laboral/>
27. Microempresa. (2016). Recuperado de <https://www.significados.com/microempresa/>
28. Weistreicher, G. Pyme-Pequeña y mediana empresa. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/pyme.html>
29. Gran empresa. Recuperado de https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAA AAAAEAMtMSbF1jTAAASMTAzNDtbLUouLM_DxbIwMDS0NDA1OQQGZ apUt-ckhlQaptWmJOcSoAar5TvjUAAAA=WKE
30. Definición de incapacidad laboral (2020). Recuperado de <https://conceptodefinicion.de/incapacidad-laboral/>
31. El trabajo dependiente. (2010). Recuperado de <https://derecho.laguia2000.com/derecho-laboral/el-trabajo-dependiente#:~:text=Se%20llama%20trabajo%20dependiente%20el,%2C%20m%C3%ADnimo%2C%20vital%20y%20m%C3%B3vil.>
32. Trabajadores independientes-Quienes son. (2020). Recuperado de <https://www.gerencie.com/trabajadores-independientes.html>
33. Constitución Política del Perú. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 30 de diciembre de 1993.
34. Ley 28806 Ley general de inspección del trabajo. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 19 de julio del 2006.
35. Decreto supremo N°009-2015-TR Reglamento de la ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 2 de noviembre de 2014.
36. Decreto supremo N°005-2012-TR Reglamento de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 31 de octubre de 2014.



37. Explotación laboral. (2018). Recuperado de <https://www.significados.com/explotacion-laboral/>
38. Castro, L. (2019). Que es streaming. Recuperado de <https://www.aboutespanol.com/que-es-streaming-157642>
39. Silva, M. (2008). El principio de la primacía de la realidad. Recuperado de <https://www.derechoycambiosocial.com/revista014/primacia%20de%20la%20realidad.htm>
40. Así se ha regulado el teletrabajo en otros países europeos. (2020). Recuperado de https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/09/09/legal/1599676861_307312.html
41. Un recorrido por Ley de Teletrabajo en España. (2020). Recuperado de <https://es.workmeter.com/blog/un-recorrido-por-ley-del-teletrabajo-en-espana>
42. Olías, L. (2020). Derechos y obligaciones del teletrabajo: así es la legislación en otros países europeos. Recuperado de https://www.eldiario.es/economia/derechos-obligaciones-teletrabajo-legislacion-paises-europeos_1_6185732.html
43. El teletrabajo como una oportunidad en el desarrollo de la industria de las TICS, análisis legal. Recuperado de https://prosoft.economia.gob.mx/Imagenes/ImagenesMaster/Estudios%20Prosoft/Resumen%20Ejecutivo%20espanol%20ingles%20FREF_30.pdf
44. ¿Qué es un “estado de emergencia”? (2020). Recuperado de <https://lpderecho.pe/que-es-estado-emergencia/>
45. ¿Qué es una pandemia? (2010). Recuperado de https://www.who.int/csr/disease/swineflu/frequently_asked_questions/pandemic/es/
46. Información básica sobre la COVID 19. (2020). Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19>
47. Cuarentena: Origen del concepto, que significa y cuál es su implicancia como medida sanitaria. (2020). Recuperado de <https://medicina.udd.cl/icim/2020/04/13/cuarentena-origen-del-concepto-que-significa-y-cual-es-su-implicancia-como-medida-sanitaria/>
48. Sindicato. (2019). Recuperado de <https://www.significados.com/sindicato/>
49. Software. (2019). Recuperado de <https://www.significados.com/software/>



50. Definición de privacidad. (2018). Recuperado de <https://conceptodefinicion.de/privacidad/>
51. Desconexión digital: Es el momento de poner límites. (2020). Recuperado de <https://concepcioncampos.org/desconexion-digital-es-el-momento-de-poner-limites/>
52. Chaname, J (2020). Jornada laboral, horario de trabajo y horas extra o sobretiempo. Bien explicado. Recuperado de <https://lpderecho.pe/jornada-trabajo-horario-horas-extras-sobretiempo/>
53. Ley N° 29783 Ley de seguridad y salud en el trabajo. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 27 de octubre de 2016.
54. Hernández, R (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F., México.
55. Yacuzzi, R. El estudio de caso como metodología de investigación: Teoría, Mecanismos causales, validación. Recuperado de <https://ucema.edu.ar/publicaciones/download/documentos/296.pdf>
56. Ley 30036. Ley que regula el teletrabajo. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 5 de junio de 2013.
57. Reglamento de la ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 2 de noviembre de 2015.
58. Decreto de urgencia N° 127-2020. Decreto de urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 1 de noviembre del 2020.
59. Proyecto de ley N° 5408. “Nueva ley que regula el teletrabajo”. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 2 de junio de 2020.
60. Yarnold, E (2021). La situación actual y el futuro del teletrabajo en el Perú. Recuperado de <http://www.cielolaboral.com/la-situacion-actual-y-el-futuro-del-teletrabajo-en-el-peru/>
61. Ramírez, j, Tapia, H, Vega, C y Villagómez, M (2021). Teletrabajo en Sudamérica: Un desafío Jurídico frente al COVID 19. Recuperado de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35769>
62. Sierra, E (2013). El estado actual del teletrabajo en la Unión Europea. Recuperado de <https://idus.us.es/handle/11441/43997>
63. Marco europeo sobre Teletrabajo. Bruselas, Bélgica, 16 de julio de 2002.



64. Thibault, J y Jurado, A (2003). Algunas consideraciones en torno al acuerdo marco sobre teletrabajo. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=802063>
65. Real Decreto ley 18/2020, de 22 de setiembre, de trabajo a distancia. Boletín Oficial del Estado. Madrid, Perú. 23 de setiembre de 2020.
66. Bel, T (2020). Las 5 claves del real decreto ley 28/2020, de 22 de setiembre de trabajo a distancia. Recuperado de <https://www.fieldfisher.com/es-es/locations/espana2/actualidad/las-5-claves-del-real-decreto-ley-28-2020-de-22-d>
67. El teletrabajo como una oportunidad en el desarrollo de las industrias de las TICS, análisis legal. Recuperado de <https://docplayer.es/3671482-El-teletrabajo-como-una-oportunidad-en-el-desarrollo-de-la-industria-de-las-tics-analisis-legal.html>



ANEXOS DE LA INVESTIGACION



Anexo: 17 Fichas de análisis de texto

| |
|---|
| Ficha de análisis de texto N° 1 |
| Título: Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú |
| Autor: Ana Cecilia Valencia Catuta |
| Año: 2017 |
| País: México |
| Editorial: Revista del instituto de ciencias jurídicas de Puebla México |
| Tipo de texto : Artículo |
| Análisis personal: <p>El artículo realiza un análisis descriptivo del teletrabajo y los aspectos de este, así como también de la regulación del teletrabajo en la legislación peruana, es decir de la ley N° 30036. Así mismo también realiza un análisis de los orígenes de esta regulación, y de los compromisos que ha asumido el gobierno peruano desde hace años para implementar el teletrabajo tanto como una forma de inclusión laboral para las personas discapacitadas, así como una forma de superar las barreras de género en el ámbito laboral.</p> <p>El artículo describe a la ley N° 30036, como una ley compuesta por 5 artículos, que establecen, el objeto de esta ley (artículo 1), las reglas en cuanto al uso y cuidado de los equipos que se entregan al teletrabajador (artículo 3), el carácter voluntario y reversible del teletrabajo (artículo 4), y la obligatoriedad de la forma escrita del contrato de trabajo (artículo 5).</p> <p>Un aspecto importante que el artículo menciona varias veces es el reglamento de la ley N° 30036, ya que, de lo comentado por el artículo, se puede deducir que este reglamento regula más cuestiones específicas respecto al teletrabajo que la misma ley para la cual fue emitido.</p> |



| |
|---|
| Ficha de análisis de texto N° 2 |
| Título: Ley 30036 Ley del teletrabajo |
| Autor: |
| Año: 2013 |
| País: Perú |
| Editorial: |
| Tipo de texto : Norma legal |
| Análisis personal: <p>La ley del teletrabajo se encarga de establecer la definición legal del teletrabajo, así como también los aspectos legales asumidos en esta modalidad laboral, es decir la forma en la que se desarrolla esta, y los derechos y obligaciones entre el teletrabajador y el empleador.</p> <p>La ley N° 30036, comprende 5 artículos, en los cuales establece las disposiciones regulatorias del teletrabajo en el territorio nacional, tanto para el ámbito privado como para el público. Dichas disposiciones regulatorias, se refiere al objeto de la misma ley, la definición del teletrabajo, las reglas sobre el uso y cuidado de los equipos, el carácter voluntario y reversible del teletrabajo, y a los derechos y obligaciones laborales.</p> <p>Aunque parte de las mencionadas disposiciones establecidas en esta ley obedecen a la naturaleza especial del teletrabajo, cabe resaltar que los derechos del teletrabajador establecidos en esta, no tienen relación alguna con la naturaleza especial del teletrabajo ni con las cuestiones específicas respecto a este. Ya que la ley define a los mencionados derechos como los mismos que tienen los trabajadores que se encuentran dentro del régimen de la actividad privada.</p> |



| |
|--|
| Ficha de análisis de texto N° 3 |
| Título: Reglamento de la ley N°30036 Ley del teletrabajo |
| Autor: |
| Año: 2015 |
| País: Perú |
| Editorial: |
| Tipo de texto : Reglamento legal |
| Análisis personal: <p>El reglamento de la ley N° 30036 establece disposiciones que obedecen a la naturaleza especial del teletrabajo, es decir disposiciones referidas al desarrollo de esta modalidad laboral, y a los derechos y obligaciones asumidas por el trabajador y el empleador.</p> <p>Al referirse a los derechos y beneficios del teletrabajador, el reglamento dispone, respecto a los derechos a la intimidad y a la seguridad y salud en el trabajo, que dichos derechos serian aplicados tomando en cuenta la naturaleza y características especiales del teletrabajo, lo cual puede ser interpretado como un intento por parte del reglamento de regular aquellas cuestiones respecto al teletrabajo relacionadas con los ya mencionados derechos.</p> <p>Una mención especial requieren, las disposiciones del reglamento referidas a la capacitación del teletrabajador tanto en el ámbito privado como público, ya que de esto también se podría deducir un intento del reglamento por regular cuestiones específicas respecto al teletrabajo relacionadas con el derecho a la seguridad y salud en el trabajo.</p> |



| |
|---|
| Ficha de análisis de texto N° 4 |
| Título: La situación actual y el futuro del teletrabajo en el Perú |
| Autor: Edith Yarnold Limón |
| Año: 2021 |
| País: Perú |
| Editorial: Cielolaboral |
| Tipo de texto : Artículo |
| Análisis personal: <p>El artículo analiza la situación previa y posterior a la crisis sanitaria del COVID 19 del teletrabajo en el Perú, así como el posible futuro que tendría esta modalidad laboral en el Perú. Consistiendo dicho análisis en la examinación de la normativa regulatoria del teletrabajo previa a la crisis sanitaria del COVID 19, y de las medidas legislativas tomadas por el gobierno peruano orientadas a regular el teletrabajo como una forma de prevención del COVID 19.</p> <p>Respecto al pasado regulatorio del teletrabajo, el artículo señala que, en base a los indicadores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, antes de la crisis sanitaria del COVID 19, al sector privado no le importaba el teletrabajo, mientras que en el sector público, recién al inicio del gobierno de Pedro Pablo Kuczynski (2016-2018), se pudo observar la iniciativa para potenciar el teletrabajo, como única alternativa de innovación laboral, de inclusión social y generadora de puestos de trabajo, a pesar de que ya se contaba con una norma que regulaba el teletrabajo, que era, como lo señala el artículo, la ley N° 30036 de 2013, cuyo proyecto tenía como propósito la inclusión laboral de aquellos grupos percibidos como vulnerables por el gobierno de aquella época, es decir el gobierno de Ollanta Humala Tasso (2011-2016).</p> <p>Como lo explica el artículo, la ley N° 30036 señala desde la definición del teletrabajo hasta los derechos y obligaciones para los sujetos de la relación laboral, es decir para el teletrabajador y el empleador, además de que en sus disposiciones complementarias señala algunos lineamientos y plazos respecto a facilitar e incentivar la incorporación del teletrabajo en el ámbito laboral, pero respecto a esto último, el artículo considera que dichos lineamientos y plazos son letra muerta debido a que antes del 2020 su</p> |



aplicación en el Perú era mínima. Adicionalmente a esto, el reglamento de la ley N° 30036, como lo señala el artículo, puntualiza aspectos importantes y necesarios para la aplicación del teletrabajo, como la capacitación de los medios informáticos y de telecomunicaciones por parte del empleador, la protección de datos de la información que es trasladada al trabajador, y las responsabilidades del empleador y teletrabajador respecto a los instrumentos utilizados en el desarrollo del teletrabajo.

Al hablar de la regulación legal del teletrabajo en el Perú, después de iniciada la crisis sanitaria del COVID 19, el artículo señala que, para prevenir la propagación del COVID 19 en el país, el gobierno emitió algunas medidas legales, incluyendo el Decreto de Urgencia 026-2020, el cual a través de su artículo II, regula el trabajo remoto como medida de prevención en el ámbito laboral para prevenir la propagación del COVID 19. Siendo que esta norma, de acuerdo con el artículo, es bastante genérica al señalar en su artículo 16, que cualquier medio o mecanismo que posibilite la realización de las labores fuera del centro de trabajo, puede ser utilizada para la ejecución del trabajo remoto, y aunque el artículo 19 de esta norma ratifica a las TICS como medios para la realización del trabajo remoto, también señala la posibilidad de utilizar cualquier otro medio distinto.

Una diferencia, señalada por el artículo, entre la ley N° 30036 y el decreto de urgencia N° 026-2020, respecto al sujeto que cubre los gastos generados por los medios utilizados para la realización del teletrabajo, es que la primera de estas normas señala al empleador como dicho sujeto y la segunda establece que estos costos pueden quedar a cargo tanto del teletrabajador como del empleador.

El artículo señala que, la gran demanda en la aplicación del teletrabajo en nuestro país y en el mundo, a causa de la crisis sanitaria del COVID 19, ha dado origen a nuevos derechos y a revisar derechos ya existentes, siendo estos derechos: el derecho a la desconexión, el cual se interpreta como el derecho del trabajador a que se respeta la jornada laboral de 8 horas diarias y 48 semanales, siendo un derecho constitucional; el derecho a privacidad de la intimidad del trabajador, el cual es también un derecho constitucional, y que, según el artículo, significaría que es necesario revisar hasta qué punto la supervisión del empleador puede invadir la privacidad del trabajador y su familia, ya sea mediante medios informáticos o ingresando al domicilio del



trabajador; el derecho a la protección de datos y a la confidencialidad de la información del empleador, el cual es derecho muy importante, y que, según el artículo, deriva de un tema muy delicado que es que, el teletrabajo genera la vulnerabilidad de este derecho debido a que la información del empleador queda expuesta y podría ser mal utilizada; el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, el cual consiste en la responsabilidad del empleador de prevenir accidentes laborales, siendo que, según el artículo, en la ejecución de las labores tradicionales no solo resulta más práctico y accesible proteger al trabajador sino también determinar responsabilidades, pero en el caso del teletrabajo o en el trabajo remoto, existe una gran incertidumbre, no solo respecto al tema de las responsabilidades sino también en el de la precaución de accidentes laborales dentro del domicilio del teletrabajador o trabajador remoto, además, el artículo señala que, la ley N° 30036 es muy genérica respecto al tema de la salud y seguridad, y si bien ratifica este tema como un derecho del trabajador, también señala que debe aplicarse en lo pertinente y según la naturaleza espacial del teletrabajo; y el derecho a la libertad sindical, el cual, según el artículo, quizás se vea más limitado para los teletrabajadores, pero gracias al hecho de que vivimos en un mundo globalizado y que la tecnología es una aliada de la comunicación, el artículo se atreve a pronosticar que las discrepancias y casuísticas que se generen a consecuencia del teletrabajo serán en los que se basaran los futuros litigios laborales en nuestro país.



| Ficha de análisis de texto N° 5 |
|---|
| Título: Decreto de urgencia N° 127-2020 |
| Autor: |
| Año: 2020 |
| País: Perú |
| Editorial: |
| Tipo de texto: Texto legal |
| Análisis personal: Este decreto de urgencia establece, en su única disposición complementaria modificatoria, el derecho del teletrabajador a la desconexión digital, al incorporar los incisos 18.1.4, 18.1.5 y 18.1.6 del decreto de urgencia N° 026-2020. Aunque dicho derecho, al igual que todas las medidas contenidas en el decreto de urgencia N° 026-2020, es de naturaleza temporal en lo que dura la crisis sanitaria del COVID 19. |

| Ficha de análisis de texto N° 6 |
|--|
| Título: El teletrabajo: Una innovadora forma de organización de trabajo, una herramienta de inclusión laboral y su regulación jurídica en el Perú |
| Autor: Ángela Culqui Fernández y Adela Gonzales torre |
| Año: 2016 |
| País: Perú |
| Editorial: Revista Derecho y Sociedad |
| Tipo de texto : Artículo |
| Análisis personal: El artículo señala el concepto del teletrabajo desde el punto de vista de los autores Wilfredo Sanguinetti y Javier Thibaul así como también de la OIT y del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, y a raíz de estas definiciones determina las características del teletrabajo, así como también a raíz de dichas características determina los elementos de la mencionada modalidad laboral, siendo que dichos elementos son, el elemento geográfico, el elemento tecnológico, y el elemento organizativo. |



El artículo, además, explica como el teletrabajo funciona como herramienta de inclusión laboral para las mujeres y las personas discapacitada, ambas percibidas como poblaciones vulnerables en nuestro país. Así mismo también el artículo se encarga de explicar y analizar las delimitaciones legales respecto al teletrabajo, establecidas por la ley 30036, aunque la mayoría de estas delimitaciones, incluyendo los derechos y obligaciones del trabajador, como se puede apreciar de lo deducido en el artículo, provienen del reglamento de dicha la ley.

| |
|--|
| Ficha de análisis de texto N° 7 |
| Título: Proyecto de ley N° 5408/2020-CR Nueva ley que regula el teletrabajo |
| Autor: |
| Año: 2020 |
| País: Perú |
| Editorial: |
| Tipo de texto : Texto legal |
| Análisis personal: El proyecto de ley, propone varios cambios en la legislación peruana respecto al teletrabajo, sobre aspectos como el lugar donde se realiza el teletrabajo, la jornada laboral y el contrato de trabajo. Pero el cambio propuesto que más destaca en este proyecto, es el respeto, y consecuente reconocimiento, del derecho del teletrabajador a la desconexión. También es necesario señalar que el proyecto de ley propone la capacitación del teletrabajador como una obligación del empleador. Esta obligación junto al derecho a la desconexión digital, pueden ser interpretados como el resultado de haber tomado en cuenta ciertas cuestiones respecto al teletrabajo al momento de formular este proyecto de ley, dejando a un lado, al menos un poco, la generalización en la que incurre la ley 30036. |



| |
|--|
| Ficha de análisis de texto N° 8 |
| Título: Teletrabajo en Sudamérica: Un desafío jurídico frente al COVID 19 |
| Autor: Johana Carolina Ramírez Velásquez, Héctor Eduardo Tapia Tapia, Cesar Remigio Vega Abad, Marta Villagómez |
| Año: 2021 |
| País: Venezuela |
| Editorial: Revista venezolano de gerencia |
| Tipo de texto : Artículo |
| Análisis personal: <p>El artículo analiza la forma en la que el teletrabajo es regulado legalmente en Latinoamérica, a propósito de la crisis sanitaria del COVID 19, es decir como los diferentes países latinoamericanos han regulado, dentro de sus legislaciones, la modalidad del teletrabajo, antes y después de iniciada la crisis sanitaria del COVID 19.</p> <p>De acuerdo con el análisis realizado por el artículo, antes del impacto causado por la crisis sanitaria del COVID 19 sobre las relaciones laborales, ya algunos estados latinoamericanos como Colombia (con su ley 1221 de 2008), Ecuador (con su Acuerdo Ministerial N° MDT- 2016- 190 y posterior Acuerdo Ministerial N° MDT- 2017- 0090-A), Chile (con su código del trabajo), Perú (con su ley 30036) y Brasil (con su ley N° 12.551/2011 y su posterior ley N° 13.467/17), regulaban dentro de sus respectivas legislaciones la figura del teletrabajo.</p> <p>El artículo señala que en algunos países latinoamericanos la puesta en marcha de las estrategias para la implementación del teletrabajo, ante la crisis sanitaria del COVID 19, ha generado mayores desafíos, esto debido a que las formas de ejecución del teletrabajo no se encontraban legalmente regulados en dichos países antes de la ya mencionada crisis sanitaria, y es por esta razón que dichos países han aplicado de manera supletoria otras normas vigentes, siendo dichos países, Venezuela (aplicando supletoriamente su Ley Orgánica del trabajo, los trabajadores y trabajadoras de 2012), Argentina (aplicando supletoriamente su Ley del contrato de trabajo N° 20744 de 1974), Bolivia (aplicando supletoriamente su Ley general del trabajo de 1942) y Paraguay (aplicando supletoriamente su Ley N° 213/93 de 1993). Es de este modo</p> |



que, según el artículo, la falta de regulación jurídica del teletrabajo es uno de los desafíos que dificultan la adecuada implementación de este en Sudamérica.

Con respecto a las nuevas normas legales regulatorias del teletrabajo, emitidas en los diferentes países de Latinoamérica después de iniciada la crisis sanitaria del COVID 19 y a causa de esta, el artículo señala los casos de: Colombia, que emitió las circulares N°.0017 y N° 0021, las cuales prevén la obligación de los empleadores, cuyos trabajadores provenientes de China que no presentan síntomas respiratorios, de implementar el teletrabajo; Ecuador, que emitió los acuerdos ministeriales N°.MDT-2020-76 y N° MDT-2020-080, los cuales disponen la implementación del teletrabajo en el sector público y privado donde solo debe variar el lugar de la prestación de servicios, estableciendo además que, no se pueden modificar las condiciones contractuales, tampoco violentar los derechos, ni originar causales para la terminación de la relación laboral, así mismo también establece que los lineamientos del control y fiscalización de las actividades del teletrabajador estarán a cargo de las autoridades en el sector público y de los empleadores en el sector privado; Perú, que emitió la resolución ministerial N° 055-20-TH, donde se aprueba la “Guía para la prevención del Coronavirus en el ámbito Laboral”, la cual a su vez establece los lineamientos para la implementación del teletrabajo frente a la pandemia; Argentina, cuyo senado y cámara de diputados han presentado para su aprobación un proyecto de ley para regular el teletrabajo; Chile, que emitió la ley 21220, la cual modifica el código de trabajo chileno en materia de trabajo a distancia, incorporando de manera específica el teletrabajo; Bolivia que emitió el decreto supremo N°.4.218, que prevé toda la normativa que regula el teletrabajo; Venezuela, que emitió el decreto N°.4198, cuyo artículo 11 ordena la implementación de la educación a distancia en todo el territorio nacional; Brasil, que emitió el decreto legislativo N° 6 del 20 de marzo de 2020, el cual dispone que los empleadores podrán optar por el teletrabajo; Uruguay que emitió el decreto N° 94/020, en cuyo artículo 6, exhorta a todos los empleadores a la implementación y promoción del trabajo en el domicilio en los casos que este sea aplicable; Paraguay, que emitió la ley N° 6524, en cuyo artículo 20 establece la implementación del teletrabajo bajo relación de dependencia tanto en el sector



público como privado, con la condición de que las actividades sean realizadas a distancia con el uso exclusivo de las tecnologías de la información y comunicación. De todo lo ya antes mencionado, el artículo concluye que el desarrollo del teletrabajo en Latinoamérica alcanzó su auge al convertirse en una alternativa para combatir el COVID 19.

Ficha de análisis de texto N° 9

Título: Ley 1221

Autor:

Año: 2008

País: Colombia

Editorial:

Tipo de texto : Texto legal

Análisis personal:

La ley 1221 de Colombia establece la regulación del teletrabajo en el territorio colombiano, pero además también establece una política nacional para promover el teletrabajo como una forma de inclusión de las poblaciones vulnerables.

Cabe resaltar que esta ley reconoce la naturaleza especial del teletrabajo, ya que exenta a los teletrabajadores de las disposiciones referente a la jornada de trabajo, horas extra y trabajo nocturno debido a la naturaleza atípica de la modalidad laboral que desarrollan, aun así esta ley hace énfasis en el trato igualitario entre los teletrabajadores y los trabajadores tradicionales e incluso establece que el Ministerio de protección Social debe adelantar una vigilancia especial destinada a evitar las cargas excesivas de trabajo al teletrabajador, todo esto teniendo en cuenta la naturaleza de la modalidad del tele trabajo.



| |
|---|
| Ficha de análisis de texto N° 10 |
| Título: Acuerdo ministerial N° MDT-2016-190 |
| Autor: |
| Año: 2016 |
| País: Ecuador |
| Editorial: |
| Tipo de texto : Texto legal |
| Análisis personal: <p>Este acuerdo ministerial regula el teletrabajo únicamente en el ámbito laboral privado de Ecuador. En lo relacionado a la jornada laboral del teletrabajador, el acuerdo establece que esta no podrá exceder los límites establecidos por el código de trabajo, así mismo también establece que la carga laboral y criterio de resultados debe ser equivalente y comparable al de los demás trabajadores que desempeñan sus funciones en las instalaciones del trabajo. Así mismo en el acuerdo queda establecida la obligación del empleador de contar con mecanismos internos que permitan llevar un adecuado control respecto del pago de las horas extraordinarias y jornadas nocturnas que lleve a cabo el teletrabajador, claro que estas, según el mismo acuerdo, están sujetas a la aprobación previa y verificación del empleador.</p> <p>Otro punto importante de este acuerdo es el énfasis que pone respecto al seguridad y salud del teletrabajador, esto al establecer que el lugar donde el teletrabajador desarrolle sus actividades laborales debe cumplir las condiciones de higiene y seguridad que dispone la normativa vigente, además de que el empleador debe informar al trabajador sobre los reglamentos de higiene y seguridad que dispongan la empresa. Del mismo modo para asegurar las disposiciones sobre salud y seguridad ocupacional contenidas en la normativa laboral ecuatoriana, el acuerdo ministerial establece que tanto el empleador como las autoridades tendrán acceso al lugar donde el teletrabajador realiza sus actividades laborales, claro esto dentro de los límites de la ley y del código de trabajo ecuatoriano como establece el mismo acuerdo.</p> |



| |
|---|
| Ficha de análisis de texto N° 11 |
| Título: Regulación del teletrabajo en la Unión Europea |
| Autor: Alfredo Aspra |
| Año: 2020 |
| País: España |
| Editorial: Ecoprensa, S.A. |
| Tipo de texto : Artículo |
| Análisis personal: <p>El artículo habla sobre la forma en la que el teletrabajo es regulado en las legislaciones de los distintos países que conforman la Unión Europea, a propósito de la emisión del Real Decreto-Ley 28/2020 en España (mismo que regula de manera específica el teletrabajo).</p> <p>De acuerdo con el artículo todos los países miembros de la Unión Europea, con excepción de España, no contarían con una legislación específica del teletrabajo, aun así estos países, incluyendo a España, tendrían en común tres aspectos, respecto a la relación laboral entre el teletrabajador y el empleador, estos serían que, el teletrabajo debe ser cordado por el empleador y el teletrabajador, el empleador es responsable de la seguridad y salud del teletrabajador, y el empleador debe respetar la privacidad del teletrabajador. Estos tres aspectos, como lo señala el artículo, son desarrollados de manera distinta o ligeramente distinta en la legislación de cada país de la Unión Europea.</p> |



| |
|--|
| Ficha de análisis de texto N° 12 |
| Título: El estado actual del teletrabajo en la Unión Europea |
| Autor: Esperanza Macarena Sierra Benítez |
| Año: 2015 |
| País: España |
| Editorial: Bolleattinoadapt |
| Tipo de texto : Artículo |
| Análisis personal: El artículo analiza, la situación jurídica del teletrabajo en la Unión Europea, misma situación que, según el mismo artículo, consistiría básicamente en que la figura del teletrabajo sería atendida por dos instrumentos, de manera indirecta y directa respectivamente, la estrategia Europea para el Crecimiento 2020 y el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo. Así mismo el artículo explica la naturaleza de dichos instrumentos e interpreta su efecto en la regulación del teletrabajo. De esta manera, el artículo describe a la Estrategia Europea para el Crecimiento como un instrumento que no es propiamente jurídica, y que solamente se limita a establecer objetivos y pautas para alcanzar la Europa del crecimiento del año 2020, siendo que los mencionados objetivos establecidos en este plan se agrupan en materia de empleo, educación, integración social, y clima/energía. Y de acuerdo con el artículo el teletrabajo podría encajar en el objetivo referido a la materia de empleo, al ser suponer un instrumento para lograr un empleo de calidad para los jóvenes. Por otra parte, el artículo describe al Acuerdo Marco de Teletrabajo como un instrumento jurídico, cuyo objetivo es elaborar un marco general a escala europea. De manera crítica, el artículo señala que la implementación de este acuerdo en cada uno de los estados miembros de la Unión Europea, no se ha llevado a cabo mediante una directiva europea de refuerzo, sino atendiendo a los procedimientos y practicas específicos de gestión y de trabajo, de cada uno de dichos estados miembros. El artículo explica que esto último significa, según un estudio de EUROFOUND 2010, que la implementación efectiva del Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo depende del dialogo social y de la capacidad de los interlocutores sociales a escala comunitaria para garantizar que sus afiliados nacionales cumplan con lo dispuesto en los acuerdos. |



De acuerdo con el artículo, este acuerdo se ha implementado en los diferentes países miembros de la Unión Europea, mediante diversos instrumentos, los cuales son, una legislación legalmente vinculante y exigible, acuerdos colectivos entre las organizaciones internacionales, y medidas voluntarias como directrices y códigos de práctica. Siendo que la consecuencia por esta variedad de instrumentos sea, según el artículo, que la cobertura del acuerdo difiera de un país a otro. Otra cuestión respecto a este acuerdo, que señala el artículo, es que de acuerdo con EUROFOUND, debido a causas como, el carácter voluntario de la medida de aplicación elegida, la baja representatividad o limitada capacidad de los interlocutores sociales, el bajo nivel de cobertura de los acuerdos colectivos, o el resultado de un limitado interés y nivel de sensibilización en relación con el teletrabajo, en algunos países solo está cubierta una pequeña proporción de las relaciones laborales mediante el comentado acuerdo marco.

En base a todo lo anteriormente mencionado, el artículo sugiere retomar la propuesta inicial contemplada en el libro Verde Vivir y trabajar en la sociedad de la información prioridad a la dimensión humana, donde se apuntaba la idea de presentar una propuesta de directiva sobre teletrabajo para garantizar las condiciones de trabajo de los teletrabajadores.

| |
|---|
| Ficha de análisis de texto N° 13 |
| Título: Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo |
| Autor: |
| Año: 2002 |
| País: Unión Europea |
| Editorial: |
| Tipo de texto : Texto legal |
| Análisis personal: Este acuerdo aplicable para todos los países miembros de la Unión Europea, establece las disposiciones regulatorias del teletrabajo que todo país miembro de la UE debe adaptar a su propia legislación. |



Un primer punto importante que se puede señalar de este acuerdo es que el mismo reconoce que el teletrabajo posee particularidades que lo diferencian del trabajo presencial, ya que aunque establece que los teletrabajadores gozan de los mismos derechos que los trabajadores presenciales, debido a las particularidades del teletrabajo también establece la posibilidad de realizar acuerdos específicos complementarios individuales o colectivos.

Respecto al derecho a la intimidad del teletrabajador, el acuerdo establece la obligación del empleador de respetar la vida privada del teletrabajador.

En lo que concierne al derecho a la seguridad y salud del teletrabajador, el acuerdo establece la obligación del empleador de informar al teletrabajador de las políticas de salud y seguridad en el trabajo que establece la empresa, así mismo también establece la obligación del teletrabajador de aplicar dichas políticas. Del mismo modo el acuerdo también establece que el empleador, los representantes del teletrabajador y/o las autoridades correspondientes tendrán acceso al lugar de trabajo del teletrabajador en pos de verificar la correcta aplicación de las normas de seguridad y salud, claro esto dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos nacionales, así mismo el convenio también establece el derecho del teletrabajador a solicitar una visita de inspección.

En relación al derecho del trabajador a una jornada laboral máxima, el acuerdo establece que la carga de trabajo del teletrabajador debe ser equivalente a la de los trabajadores presenciales.



Ficha de análisis de texto N° 14

Título: Algunas consideraciones en torno al Acuerdo Marco Europeo Sobre Teletrabajo

Autor: Javier Thibault Aranda y Ángel Jurado Segovia

Año: 2003

País: España

Editorial: Revista andaluza de trabajo y bienestar social

Tipo de texto : Artículo

Análisis personal:

El artículo analiza tanto el contenido del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo así como los antecedentes que precedieron este respecto a lo que se refiere a los acuerdos y negociaciones colectivas llevadas a cabo por representantes comunitarios sobre temas laborales.

El artículo explica el contenido del acuerdo marco, el cual de acuerdo al mismo artículo se puede dividir en 10 temas, los cuales son: Definición y ámbito de aplicación, carácter voluntario, condiciones de empleo, privacidad, equipos de trabajo, deberes del teletrabajador, seguridad y salud, organización del trabajo, formación, y derechos colectivos.

Respecto al primer tema, el artículo señala que el acuerdo establece una definición amplia de teletrabajo, pero no comprende el teletrabajo no dependiente ni el teletrabajo realizado de manera esporádica.

Respecto al segundo tema, el artículo explica que el acuerdo establece el carácter voluntario del teletrabajo, es decir que este, para su desarrollo, debe ser acordado voluntariamente por el trabajador y empleador, sin poder ser exigido por el primero ni impuesto por el segundo.

Respecto al tercer tema, el artículo aclara que el acuerdo establece que los teletrabajadores gozan de los mismos derechos que los trabajadores presenciales, pero que aun así advierte que debido a las particularidades del teletrabajo, serian necesario la aplicación de acuerdos entre el teletrabajador y el empleador.

Respecto al cuarto tema, el artículo señala que el acuerdo establece la prohibición al empleador de implementar ningún tipo de mecanismo de control cuantitativo o



cualitativo para vigilar al teletrabajador, sin que se haya informado a este último sobre dicha implementación o se haya consultado con sus representantes, sin embargo si admite la implementación de sistemas de vigilancia cuando estos se bases en los principios de proporcionalidad y buena fe.

Respecto al quinto tema, el artículo señala que el acuerdo establece la obligación de definir claramente todas cuestiones relativas al equipo de trabajo, las responsabilidades y costes por la utilización de dichos equipos, todo esto antes del inicio del teletrabajo. Además de esto, el artículo también señala que el acuerdo establece la obligación del empleador de proveerle al teletrabajador los equipos necesarios para el trabajo habitual, y de instalar y mantener dichos equipos. A parte de todo esto, el artículo también resalta que el acuerdo establece la obligación del empleador de compensar los costes causados directamente por el trabajo, así como proporcionarle al teletrabajador un adecuado servicio de apoyo técnico.

Respecto al sexto tema, el artículo explica que el acuerdo establece la obligación del teletrabajador de cuidar de manera diligente los equipos que le fueron proporcionados, así como de no almacenar o distribuir contenido ilegal mediante internet, y además de cumplir con toda la legislación relevante y normas de la empresa concerniente a la protección de datos. Para esto, de acuerdo con el artículo, el acuerdo establece también la obligación de empleador de informar al teletrabajador de las restricciones en el uso del equipo de tratamiento de la información o de herramientas como internet, así como de las sanciones en caso de incumplimiento.

Respecto al séptimo tema, el artículo señala que el acuerdo establece al empleador como el garante de la seguridad y salud en el trabajo, lo cual, de acuerdo con el artículo, se manifiesta al establecerse el acceso del empleador y de los representantes del teletrabajador y/o las autoridades correspondientes al lugar del trabajo del teletrabajador, en pos de verificar la correcta aplicación de las previsiones sobre seguridad y salud en el trabajo. Así mismo, como lo señala el artículo, el acuerdo establece también el derecho del teletrabajador a solicitar una visita de inspección.

Respecto al octavo tema, el artículo explica que el acuerdo comprende la posibilidad de que el teletrabajador organice su propio tiempo de trabajo, pero esto dentro de los límites de la ley, los convenios colectivos y de las normas de su respectiva empresa.



Así mismo el artículo también señala que el acuerdo pretende proporcionarle al teletrabajador una jornada y carga de trabajo suficiente, al establecer que la carga laboral de los teletrabajadores debe ser equivalente a la de los trabajadores presenciales.

Respecto al noveno tema, el artículo señala que el acuerdo además de establecer el derecho del teletrabajador de tener acceso a la misma información y a las mismas oportunidades de promoción profesional que los trabajadores presenciales. Además, según el artículo, también se establece el derecho del teletrabajador a recibir la formación adecuada para el manejo de los equipos puestos a su disposición.

Respecto al décimo tema, el artículo señala que el acuerdo establece que los teletrabajadores gozaran de los mismos derechos colectivos que los trabajadores presenciales, además de que se les serán exigidas las mismas condiciones, que a los trabajadores presenciales, para postular a los órganos de representación de trabajadores y proveer representación para los trabajadores.

| |
|---|
| Ficha de análisis de texto N° 15 |
| Título: Real Decreto-Ley 28/2020 |
| Autor: |
| Año: 2020 |
| País: España |
| Editorial: |
| Tipo de texto : Texto legal |
| Análisis personal: Este decreto ley tiene como objeto regular las relaciones laborales en las que desarrollen las modalidades de trabajo a distancia y teletrabajo, aunque en su redacción se trata al teletrabajo como un tipo de trabajo a distancia, diferenciándose por la utilización de las TICS. Respecto del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, el real decreto establece la obligación del empleador de tomar en cuenta las particularidades del teletrabajo en la |



configuración y aplicación de medidas contra los distintos tipos de acoso que podría sufrir el teletrabajador en el ámbito laboral.

En relación con el derecho a la intimidad en el trabajo, el decreto establece que el empleador no podrá exigirle al teletrabajador la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos que sean propiedad del teletrabajador, o siquiera la utilización de estos dispositivos en el desarrollo de sus trabajo, esto en pos de proteger los datos personales del teletrabajador. Así mismo también establece la obligación de las empresas de establecer criterios de utilización de dispositivos digitales respetando los estándares mínimos de privacidad del teletrabajador de conformidad con los usos sociales y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente.

Para garantizar el derecho del teletrabajador a una jornada laboral máxima, el decreto establece el derecho a la desconexión, cuyas modalidades, según el mismo decreto, serán definidas por políticas internas elaboradas por las empresas.

Ficha de análisis de texto N° 16

Título: Las 5 claves del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de setiembre de trabajo a distancia

Autor: Talmac Bel

Año: 2020

País: España

Editorial: JAUSAS

Tipo de texto : Artículo

Análisis personal:

El artículo analiza el Real Decreto-Ley 28/2020, de España, desde 5 cuestiones claves, como las denomina. Siendo que dichas claves son: ¿Qué se entiende por trabajo a distancia?, ¿Existe un derecho a trabajar a distancia?, ¿Deben establecerse políticas de trabajo a distancia?, ¿Qué pasa si una persona trabajadora pide pasar a la modalidad de trabajo y la empresa se niega?, ¿Qué pasa con los acuerdos de trabajo a distancia que ya están en vigor?



Respecto a la primera clave, el artículo aclara que el decreto, solo será aplicable cuando el trabajo a distancia represente al menos un 30% de la jornada durante un periodo de referencia de tres meses, y que diferencia el trabajo a distancia del teletrabajo.

Respecto a la segunda clave, el artículo señala que el decreto establece que el teletrabajo no puede ser impuesto por la empresa ni exigido por el trabajador, siendo el teletrabajo voluntario y reversible.

Respecto a la tercera clave, el artículo aclara que aunque el decreto hace mención, en ocasiones, a instrucciones o políticas de la empresa, particularmente cuando en esta se hace mención a las obligaciones del teletrabajador en materia de protección de datos personales y brechas de seguridad, y al derecho a la desconexión, la verdad es que este decreto no establece ninguna forma concreta de políticas a aplicar.

Respecto a la cuarta clave, el artículo señala que el decreto, de manera novedosa, establece un procedimiento por el cual el teletrabajador puede impugnar la negativa del empleador de aceptar el pedido del trabajador a cambiarse a la modalidad del teletrabajo.

Respecto a la quinta clave, el artículo señala que a las empresas se les dio un plazo de tres meses para adaptar los acuerdos previos al decreto, y que así mismo la norma prohíbe la absorción y compensación de condiciones laborales previas.

Ficha de análisis de texto N° 17

Título: Constitución Política del Perú

Autor:

Año: 1993

País: Perú

Editorial:

Tipo de texto : Texto legal

Análisis personal:

La constitución política del Perú, como la norma suprema del estado, establece las disposiciones legales generales, que regulan tanto la organización social como la



económica del Perú, las cuales se manifiestan mediante los 205 artículos que componen esta norma suprema.

Entre las mencionadas disposiciones, se encuentran aquellas referidas específicamente a la actividad laboral como: el establecimiento del derecho del trabajador a una remuneración equitativa y suficiente (mediante el artículo 24°); y el establecimiento, de que la jornada de trabajo ordinaria es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales máximo, y del derecho del trabajador al descanso semanal y anual remunerado (mediante el artículo 25°). Pero también existen disposiciones constitucionales que, aunque no están específicamente referidas a la actividad laboral, pueden ser aplicables a los teletrabajadores como a todas las demás personas, entre las que se encuentran: el establecimiento del derecho a la integridad física (mediante el numeral 1 del artículo 2°); el establecimiento del derecho a la intimidad (mediante el numeral 7 del artículo 2°). Por su puesto el resto de las disposiciones de la constitución serían también aplicables a los trabajadores.



Anexo: 3 Fichas comparativas

| Ficha comparativa N° 1 | |
|--|--|
| El teletrabajo en el derecho latinoamericano | |
| País | Leyes sobre teletrabajo |
| Uruguay | No existe ninguna ley referente al teletrabajo, por lo que se recurre a normas laborales generales. |
| Venezuela | No existe ninguna ley expresa sobre el teletrabajo. |
| Brasil | La reforma de 2017, cambio varios puntos de la legislación laboral incluyendo la provisión del teletrabajo |
| Bolivia | No existe ninguna ley expresa sobre el teletrabajo, aun así existe la posibilidad de que el empleador pueda establecer una modalidad temporal de teletrabajo. |
| Chile | No existe legislación expresa sobre el teletrabajo. |
| Colombia | La modalidad laboral del teletrabajo se encuentra regulada por la ley 1221 de 2008 y el decreto 0884 de 2012. |
| Argentina | No existe una ley especial para el teletrabajo, pero dicha modalidad laboral se encuentra regida por la ley N° 20.744 La ley del Contrato junto con la ley N° 25.8000, la cual ratifica el convenio N° 177 de la OIT sobre el trabajo a domicilio. También se aplica la resolución N° 1552/2012 emitida por la Superintendencia de Riesgos de Trabajo. |



| | |
|---------|--|
| Ecuador | Las normas que regulan el teletrabajo, en el sector privado, se encuentran contenidas en el acuerdo ministerial N° MDT-2016-190. |
|---------|--|

| Ficha comparativa N° 2 | |
|--------------------------------------|---|
| El teletrabajo en el derecho europeo | |
| País | Leyes sobre teletrabajo |
| Unión Europea | Las áreas maestras de regulación del teletrabajo se encuentran definidas por un acuerdo marco, como una norma básica que cada estado miembro de la UE debe adaptar a su propia legislación. |
| Países Bajos | Desde 2016, se cuenta con una ley que concede al trabajador el derecho de solicitar una jornada flexible que incluye el teletrabajo. |
| Bélgica | El gobierno Belga fue uno de los primeros de Europa en establecer una compensación fija para los teletrabajadores, por los gastos generados al trabajar desde su domicilio, esto tras declarar la obligatoriedad del teletrabajo debido a la pandemia del COVID 19. |
| Suecia | Existe una ausencia de leyes referentes al teletrabajo. |
| Portugal | El código de trabajo pone especial énfasis en la prevención de riesgos laborales, estableciendo de esta manera un control obligatorio de las condiciones del puesto, |



| | |
|-------------|--|
| | incluyendo cuando el trabajo se realiza a distancia. |
| España | Debido a la crisis del COVID 19, se publicó el Real decreto-ley 28/2020, que establece nuevas obligaciones laborales referentes al teletrabajo. |
| Francia | Las condiciones de los teletrabajadores se encuentran contenidas en el “code du travail”, la legislación laboral gala. Entre estas condiciones destaca la consideración de accidente de trabajo como el accidente ocurrido en el lugar donde trabaja el teletrabajador. |
| Italia | No existe ninguna regulación legal referente al teletrabajo, sin embargo se regula un concepto diferente denominado “Lavoro agile” o “Smart Working”. Es decir “no solo se regula la capacidad de (...) teletrabajar sino también una organización de trabajo más flexible (...)” (Olias, 2020). |
| Reino Unido | No existe ninguna ley que establezca las condiciones específicas del teletrabajo de manera específica, siendo que dichas condiciones de basan sobre todo en acuerdos en el seno de las empresas. |
| Alemania | No existen leyes que regulen el teletrabajo de manera específica, sin embargo se desarrolla mediante los convenios colectivos sectoriales y de empresa. |



| | |
|-------|--|
| Suiza | Una resolución del 2020 del Tribunal Supremo Federal estableció que la empresa debe hacerse cargo de los gastos de alquiler del teletrabajador, si este trabaja desde su casa a petición de los encargados de la compañía. |
|-------|--|

| Ficha comparativa N° 3 | |
|---|--|
| Legislación estadounidense y peruana respecto al teletrabajo | |
| Legislación estadounidense | Legislación peruana |
| Cuenta con una ley denominada Telework Enhancement Act of 2010-HR 122 (Ley de Mejora de Teletrabajo 2010), la cual tan solo se aplica para la administración pública federal. | Cuenta con la ley N° 30036, la cual regula el teletrabajo tanto para el sector privado como para el público. |



Anexo: 6 entrevistas

Entrevista a Daniel Augusto Ulloa Millares

1. ¿Usted cree que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, deriva en la desprotección de los derechos laborales de los teletrabajadores, de tal manera que se requiera de un cambio en la legislación?:

Creo yo que el problema tiene que ver con cuál es el objeto de la regulación, porque la ley de teletrabajo que existe y su reglamento condicionaban todo el tema del acuerdo entre las partes. Evidentemente debe haber acuerdo entre las partes, porque lo usual es que cuando uno trabaja, trabaja en el local que le designa el empleador, no trabaja desde su casa, entonces lo que la ley establecía que para que haya tanto trabajo a domicilio como teletrabajo, debía haber un acuerdo expreso. Este acuerdo expreso hizo que durante todos los años de vigencia de la ley y el reglamento, los supuestos de teletrabajo sean muy pocos porque evidentemente no era del interés de las partes realizar este tipo de labores. La pandemia obligo a que muchas de estas situaciones ya no se discutan sino que tenían que hacerse, y es por eso que el legislador inventa una nueva forma de trabajo, que es el trabajo remoto, donde no hay acuerdo, simplemente el empleador se impone y decide, y se impone por una razón obvia, las personas no podíamos juntarnos, porque si no los contagios se podían dar, entonces en la practica el teletrabajo tiene básicamente un tema de decisión, o lo deciden la partes o es el empleador quien lo impone, y si se impone tiene que dar ciertas garantías, o sea, tiene que darme las condiciones necesarias, las sillas, la conexión a internet, la computadora, varias situaciones que la pandemia apuro y empujo a que se realicen sobre la marcha, entonces creo que esto es un claro ejemplo de algo que es natural en el derecho laboral, que es que la realidad supera la teoría y la rebasa. Entonces toda la experiencia que hemos vivido creo que debería generar que se revisen estos conceptos y que es lo que se quiere con el denominado teletrabajo, trabajo remoto, que es lo mismo la verdad, si tomamos en cuenta el lugar de trabajo, el lugar de trabajo o es definido por el empleador o sino por el trabajador, no hay más opciones, entonces creo que por ahí hay que sincerar esta situación para que no escape el objetivo principal del derecho de trabajo, que es justamente proteger a toda persona que labore. El teletrabajo es simplemente el trabajo que no se realiza en una fábrica o un lugar, y



eso tiene que ser acordado por las partes porque simplemente surge del contrato al inicio, pero la posibilidad de cambiarlo, ahí tenemos que ver si le damos la facultad al empleador o es el trabajador quien tiene un poder de decisión.

2. ¿Qué derechos laborales de los teletrabajadores, cree usted que son vulnerados por la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual?:

Uno de los principales es el derecho a la jornada laboral máxima. La tecnología hace que se pueda invadir este concepto pero también que se complique el control del mismo, entonces ahí es donde deben empezar las primeras garantías sobre lo que se conoce o se define como el tiempo de trabajo. El otro tema son las condiciones de seguridad y salud, los trabajadores deberían tener derecho a una adecuada tutela que es más difícil que el empleador pueda cumplir cuando no depende de él las condiciones de trabajo que pueda tener cada uno en su casa o en donde se quiera instalar, entonces hay varios aspectos de la relación laboral que tienen que revisarse a propósito de este cambio, cambio que evidentemente no se va a dar en todos los tipos de trabajo porque un conductor de bus inter provincial va a seguir trabajando tal cual, una cajera de supermercado va a seguir trabajando tal cual, pero en otros servicios de repente si sería necesario revisar qué aspectos son los que más inciden, que tienen que ver con seguridad y salud básicamente, tiempo de trabajo, condiciones de trabajo, seguridad y salud, son los primeros.

3. ¿Qué cuestiones específicas respecto al teletrabajo, considera usted, deben ser reguladas por la legislación peruana actual, para garantizar una adecuada protección de los derechos laborales de los teletrabajadores?:

En general tienen que ver con el tiempo de trabajo, las condiciones de seguridad y salud, con el valor de las herramientas de trabajo, la empresa se está aprovechando ahora que no está pagando la luz, no paga el internet, no paga la computadora de su teletrabajador, pero eso tiene que verse caso por caso, no podemos generalizar, no todo el mundo trabaja en una oficina, entonces dependiendo del tipo de trabajo se podrían ver estas necesidades, y en las cuales el legislador deberán poner unos puntos mínimos, creo que la regulación tanto de la ley del teletrabajo como el trabajo remoto va en ese camino, ya que hay que perfeccionar algunas condiciones.



4. ¿Cree usted que la actual legislación peruana protege los derechos laborales de los teletrabajadores de una manera adecuada y completa en comparación con otras legislaciones latinoamericanas?:

No tengo el conocimiento exacto de cómo han tratado otras legislaciones latinoamericanas para poder compararlo pero reitero la idea anterior, el derecho laboral tiene que ser un derecho que se nutra de la realidad, lo que pasa en Chile, en Colombia, en Argentina puede ser una referencia pero no somos iguales, entonces el derecho laboral peruano tiene que responder a la realidad peruana, y el gran problema que tenemos es que el derecho laboral peruano tan solo se aplica a menos del 25% de la gente que trabaja, entonces si tu revisas una página que se llama “Observatorio de la Formalización Laboral”, es una página del gobierno, ahí se van encontrar de la encuesta nacional de hogares y los planes que presentan los empleadores que confirman que hace más de 10 años el 75% de la gente que trabaja es informal, entonces la verdad que resulta decepcionante, por decirlo de una manera, discutir temas que no alcanzan a todos, yo creo que primero deberíamos preocuparnos de que la mayoría, por lo menos la mitad, de la gente que trabaja este protegida por el derecho laboral, porque si no seguiremos discutiendo sobre problemas en una burbuja.

5. ¿Qué países europeos, considera usted, cuentan con legislaciones que protegen los derechos laborales de los teletrabajadores, ante cuestiones específicas respecto al teletrabajo, de mejor manera en comparación con la actual legislación peruana?:

No tengo conocimiento de cual país sea el mejor, porque deberíamos conocer la situación de ese país y ver si su ley se cumple. Es como la medicina, un antibiótico puede caerle bien a una persona y a otra no, con la vacuna también estamos viendo lo mismo, algunas personas les cae mal, a otras no les pasa nada. El derecho laboral tiene que ser propio de cada realidad, copiando a otros países no necesariamente funciona, lo que pasa en Francia no necesariamente funcionara aquí o lo que funciona en Japón, tenemos que encontrar nosotros mismos nuestras propias soluciones.

6. ¿Usted cree que la legislación estadounidense posee aspectos, en lo que se refiere a la regulación del teletrabajo, que la legislación peruana debería adoptar para garantizar la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores?:



No manejo la legislación Norteamericana, y más aún cuando no hay una legislación central, cada estado tiene sus propias regulaciones.

7. ¿Cree usted que el derecho del teletrabajador a la desconexión, establecido de manera temporal por la única disposición complementaria modificatoria del decreto de urgencia N° 127-2020, deba ser establecido de manera permanente en la legislación peruana, una vez pasada la emergencia sanitaria del COVID 19?:

Yo soy crítico del derecho a la desconexión digital porque no es que es un derecho nuevo, ya está, ósea todos tenemos derecho a trabajar máximo 8 horas diarias o 48 horas semanales, que en la práctica no se cumpla porque la gente no defiende su derechos o porque hay mucha dependencia o porque los empleadores se aprovechan de esto es otro tema, pero nadie te puede obligar a trabajar más de ocho horas diarias, no se puede, tu desconexión existe, existe desde 1919, que es cuando apareció este límite, entonces es de hace más de 100 años que tenemos este límite, porque la sociedad y el sistema entendió que nadie puede trabajar más de 8 horas diarias, que tenemos derecho a vivir, a descansar, a tener el tiempo libre para descansar, para hacer política, para jugar, para conciliar, para conocer gente, entonces que venga una ley que me diga, usted tiene derecho de desconectarse digitalmente doce horas es absurdo porque ya lo tengo, o sea yo no tengo porque contestar el teléfono luego de mi hora de trabajo, yo no tengo porque meterme a la computadora, mi empleador es dueño de mí durante mi tiempo de trabajo, pero termina mi jornada y yo recupero mi vida, yo recupero mi condición de persona, o sea como trabajador también soy persona pero estoy a disposición de mi empleador, por eso hay límite de la jornada, por eso se limita, ósea no tiene sentido, no entiendo porque se está dando tanta importancia a la desconexión digital si eso ya existe desde 1919, como una reiteración puede ser, pero que mi empleador me escriba a las doce de la noche o seis de la mañana a mí no me obliga, me puede seguir escribiendo en mis días de descanso, pero yo no estoy obligado, y por eso existe la jornada de trabajo y el horario, en el horario todo lo que quieras, pero fuera del horario no, fuera del horario yo no existo para la empresa ni tampoco la empresa existe para mí porque tengo derecho al tiempo libre, tengo derecho a disfrutar mi tiempo libre, ahora nuestra vida se reduce a dos capítulos, tiempo de trabajo y tiempo de no trabajo, y eso, repito, existe desde 1919. Creo que vivimos engañados o vivimos sin conocer la realidad de las cosas, esta pelea del tiempo libre se hizo hace más de 100 años y se ganó, y el mismo sistema entiendo que se debía dar ese límite porque si no



los trabajadores quebraban el sistema. No es casualidad que el primer convenio internacional de la OIT sea sobre jornada de trabajo en las industrias, o sea le puso un límite, le puso un tope, claro que en esa época no había celulares para meterse en la vida de la gente, pero una vez que se tocaba el timbre se acababa la jornada, y punto, pero claro aquí el temor ante la falta de trabajo, temor a reclamar, la falta de sindicatos, el “ponerse la camiseta”, hace que al final la gente esté pendiente 24x 7. Tú no puedes estar 24x7 trabajando, es imposible, uno se muere si trabaja 24x7.

8. ¿Cree usted que el proyecto de la nueva ley del teletrabajo, en caso de ser aprobado, significaría un progreso para la completa y adecuada protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, ante toda cuestión respecto del teletrabajo?:

Yo me preocuparía más porque el nivel de formalidad aumente. Hacer cambios de los teletrabajadores apuntaría a un porcentaje pequeño de gente, que no sería un número representativo de la gran problemática que es la formalización laboral.

9. ¿Cuáles considera usted que son las causas de la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual?:

Puede ser la falta de relación entre la teoría y la práctica, entre la realidad y lo que discuten los legisladores. No hay un dialogo social que permita discutir entre las partes interesadas los verdaderos problemas que nos aquejan.

10. ¿Usted cree que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, no permite a los teletrabajadores gozar del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, ante dichas cuestiones?:

Uno de los temas que considero que es importante regular es ese, seguridad y salud, pero ahí hay que tener mucho cuidado porque no todos los trabajos son iguales, la ley de seguridad y salud debería atender estas situaciones particulares, pero me parece que va a ser complicado porque no son trabajos homogéneos, hay mucha heterogeneidad en este tipo de servicios.

11. ¿Usted cree que debido a la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, los teletrabajadores corren el riesgo de que su derecho a una jornada laboral máxima se vea vulnerado? ¿Por qué?:

Si los trabajadores no defienden su derecho, nadie lo va a defender, eso depende ya de exigir el respeto y que se cumpla. El derecho a la jornada máxima ya está, el tema es que la gente



efectivamente lo cumpla y si no se cumple se exija ante SUNAFIL o ante el poder judicial, el problema es que también la posibilidad de reclamar es complicada en algunos sectores, y eso tal vez desincentiva que el trabajador reclame algo que le corresponde porque sabe que va demorar o que no le van a ser caso, es un problema más práctico que teórico.



Entrevista a Franco Muschi Loayza

1. ¿Usted cree que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, deriva en la desprotección de los derechos laborales de los teletrabajadores, de tal manera que se requiera de un cambio en la legislación?:

Yo creo que el cambio de la legislación no tiene que ver necesariamente con la protección de los derechos laborales. El cambio de una legislación creo que tiene que ver más con contrastar la realidad.

Hemos visto que un trabajo remoto como el que se ha propuesto en los últimos meses ha funcionado. El trabajo remoto, desde mi punto de vista, esta desde el otro extremo del teletrabajo. El teletrabajo es un esquema de regulación bastante complejo, bastante formal, que de alguna manera u otra ha generado que muchas empresas opten por no implementarlo por lo complicado que podría ser. Entonces, a partir de eso, lo que se ha hecho, es creo yo, el día de hoy, intentar regular un trabajo remoto mucho más flexible. Y por eso, claro está, el teletrabajo está quedando un poquito en el olvido. Y queda en el olvido porque la realidad nos dice que el teletrabajo no ha sido muy utilizado por la gente, y básicamente no ha sido utilizado por las empresas porque, vuelvo a decir, ha sido muy rigurosa su implementación, era muy compleja, en derecho de reversión, las formalidades, etc. Entonces, ahora sin duda en el tema del trabajo remoto, creo que va a incidir mucho la nueva reforma del teletrabajo, y no pasa, vuelvo a decir, por un tema de protección sino pasa por un tema de adecuación a la realidad.

Yo creo que el teletrabajo está regulado, el teletrabajo siempre ha tenido una norma. Recordemos que la regulación primigenia del teletrabajo se encuentra en la ley de productividad y competitividad laboral cuando hablamos del trabajo a domicilio. Entonces este trabajo a domicilio ha evolucionado con las nuevas tecnologías, y hoy hablamos del teletrabajo, pero este teletrabajo sin duda, con la pandemia, lo que ha hecho es evolucionar más rápido, ya para eso se ha necesitado una regulación como el trabajo remoto que ha permitido que surja, que camine, que vaya de manera bastante intensa. Entonces, desde mi punto de vista, yo no creo que el teletrabajo, la figura del teletrabajo tenga escasa regulación, creo que tenemos regulación, el problema es que esta regulación en muchos casos está dando la espalda a la realidad.



2. ¿Qué derechos laborales de los teletrabajadores, cree usted que son vulnerados por la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual?:

Yo creo que fuera de mirar la legislación peruana, que me parece sería un error que solamente mires la legislación peruana, yo lo que creo que deberías tener en cuenta es cuál es la problemática en términos generales del teletrabajo. Y eso va enfocado, creería yo, en tres puntos cardinales: el primero es la retribución, un sistema de trabajo que no garantice mínimos retributivos, genera más informalidad, porque si yo te digo, “Quiero teletrabajar quiero estar en casa”, ese es el primer caso para luego decirte, “Oye sabes que, ahora no solo quiero teletrabajar, sino quiero trabajar un día sí y un día no, porque me he dado cuenta que estoy muy cómodo acá, y también sabes que me he dado cuenta que no pagues a ESALUD por mí, ni tampoco pagues renta, págame a mi nada más, olvidemos de la planilla”. Entonces, estadísticamente los países que tienen una brecha de informalidad grande, ven incrementada esta informalidad con un teletrabajo sin regulación, a manera de ejemplo, en Argentina existe un regulación específica que garantiza o promueve el mantenimiento de esas opiniones, creo que de alguna manera u otra, estamos o deberíamos tratar de proponer exactamente lo mismo, entonces ese es un primer punto, retribución; segundo punto, desconexión digital o, lo que es otra cosa, que límites a la jornada del horario de trabajo, que significa eso, el teletrabajo al tener una invasión de la prestación de servicios en casa, sin duda lo que va a surgir es que el teletrabajador va a intentar de cualquier manera cumplir su trabajo y desconectarse, mientras que el empleador va a querer de cualquier manera que esa ausencia de control, esa ausencia de prestación física en las oficinas, genere una ampliación de la jornada. Entonces, va a ver dos derechos que se contraponen, y nuevamente en países como el nuestro donde los índices de productividad le dan la espalda las horas, límites de trabajo, eso supone un problema, hoy tenemos lo que se denomina como la desconexión digital, con lo cual, puede ser que se trate de un mecanismo súper válido para poder controlar, ahora, me parece que la desconexión digital puede producir abusos por parte del trabajador, y esos abuso en qué sentido, en el sentido de poder desconectar en cualquier momento, y eso pueda generar un perjuicio para su prestación de servicios, con lo cual la desconexión digital es algo que ha revolucionado la legislación con ocasión del trabajo



remoto, y en el proyecto de ley del teletrabajo ya se habla de desconexión digital también, cosa que no se hablaba en la anterior norma del teletrabajo, ese sería el segundo punto; y el tercer punto, que me parece absolutamente relevante, porque es lo que va a permitir al empleador, al empresario, controlar las prestaciones de servicios, es que para efectos de implementar el teletrabajo, requiere de un proceso, y el proceso inicia como una evaluación del puesto de trabajo, porque no todos los puestos de trabajo son teletrabajables, y luego una adecuación de los mecanismos de control de la prestación de servicios, para que eso pueda permitirte que cosa, controlar, sancionar, despedir, amonestar, la usencia de un proceso de adecuación de mecanismos de control, va a generar que no puedas hacer nada contra un teletrabajador que no hace bien su trabajo. Esos para mí son los tres puntos muy relevantes dentro de la figura del teletrabajo.

3. ¿Qué cuestiones específicas respecto al teletrabajo, considera usted, deben ser reguladas por la legislación peruana actual, para garantizar una adecuada protección de los derechos laborales de los teletrabajadores?:

Yo creo que va muy en línea con lo que hemos comentado. Yo creo que hay que regular un salario mínimo, hay que regular un mínimo de hora, para ambas partes, y con eso garantizar que no se convierta en un teletrabajador que luego va a ser un freland, un independiente, creo que esos serían los dos puntos que hay que tener mucha muñeca, para ver cómo se plantean.

4. ¿Cree usted que la actual legislación peruana protege los derechos laborales de los teletrabajadores de una manera adecuada y completa en comparación con otras legislaciones latinoamericanas?:

Yo creo que hemos sido pioneros en regulación de teletrabajo, creo que este es un punto muy relevante desde mi percepción. Creo también que el proyecto de teletrabajo, hace que sea más riguroso, ponen también varios aspectos, con lo cual creo que el teletrabajo va a hacia el camino de una regulación adecuada. Ojala que esa sobrerregulación no termine ahuyentando al empleador, y si no, sea un mecanismo también de formalización y de incremento de la empleabilidad que tan diezmada esta por esta pandemia.

5. ¿Qué países europeos, considera usted, cuentan con legislaciones que protegen los derechos laborales de los teletrabajadores, ante cuestiones específicas respecto al teletrabajo, de mejor manera en comparación con la actual legislación peruana?:



Yo creo que, si tuvieras que revisar alguna legislación de referencia, yo iría a la legislación española, la legislación francesa, que son dos extremos importantes, y también la regulación portuguesa. Dale una mirada, y creo que encontraras cosas interesantes sobre el teletrabajo.

6. ¿Usted cree que la legislación estadounidense posee aspectos, en lo que se refiere a la regulación del teletrabajo, que la legislación peruana debería adoptar para garantizar la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores?:

Mira, nosotros nunca hemos visto a la legislación Norteamericana como una referencia, y básicamente es porque ellos tienen un sistema legal distinto, en donde la regulación del estado tiene una intervención bastante limitada, a diferencia nuestra, con lo cual muchas de las regulaciones en materia laboral tratan o se basan, en lo que yo decía hace un momento, en la búsqueda de la equidad, y no en la búsqueda de un proteccionismo totalmente arbitrario. Entonces, desde mi punto de vista, la legislación Norteamericana puede servir para revisar temas de informática, procedimientos, las denominadas TIC'S, quizás en eso pueda tener cierto avance pero el tema de garantías laborales no.

7. ¿Cree usted que el derecho del teletrabajador a la desconexión, establecido de manera temporal por la única disposición complementaria modificatoria del decreto de urgencia N° 127-2020, deba ser establecido de manera permanente en la legislación peruana, una vez pasada la emergencia sanitaria del COVID 19?:

Sí, yo creo que es importante hacer eso. Porque es la única forma de poder establecer un control y un punto medio entre los dos derechos que hemos comentado, que me parecen súper relevantes.

8. ¿Cree usted que el proyecto de la nueva ley del teletrabajo, en caso de ser aprobado, significaría un progreso para la completa y adecuada protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, ante toda cuestión respecto del teletrabajo?:

Sí, yo creo que sí. Tienen cosas buenas, tienen cosas interesantes y por lo menos es un paso delante de la antigua norma.

9. ¿Cuáles considera usted que son las causas de la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual?:



Yo creo que básicamente, un tema cronológico. La ley del teletrabajo ha tenido que avanzar con una realidad muy acelerado como es la pandemia, y por lo tanto me parece que debería ser un mecanismo de incremento y de formalización laboral.

10. ¿Usted cree que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, no permite a los teletrabajadores gozar del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, ante dichas cuestiones?:

La seguridad y salud en el trabajo en teletrabajo es un punto bastante complejo, porque la seguridad y salud en el trabajo es una garantía del empresario, que exige a un trabajador prestar servicios para él, y es una garantía que debe ofrecer porque lógicamente el trabajador viene a prestar servicios. Entonces desde mi punto de vista, eso es absolutamente necesario, es relevante, sin embargo en el teletrabajo, esto tienen un matiz importante, porque los riesgos vinculados a la prestación de servicios, probablemente lo genere el propio trabajador, es decir el trabajador en casa puede tener una silla mala y por lo tanto se sienta y va a terminar con una lumbalgia o puede tener iluminación mala y va a terminar con un daño en los ojos o puede tener un desorden total y tiene un riesgo eléctrico inminente. Entonces, que pasa cuando el derecho de la salud y seguridad en el trabajo ya no es una garantía del empresario, porque el empresario no genera los riesgos, sino por el contrario es un deber del trabajador, ¿es necesario que el empresario contribuya al cumplimiento de ese deber o no?, desde mi punto de vista sí, pero a título orientativo y a título educativo, mas no otorgando un ambiente, porque el ambiente de trabajo lo genera el propio trabajador. Entonces, desde mi punto de vista, hay que tener muy en claro eso, hay que regularlo bien. Me parece que en el proyecto de ley, no esta tan bien desarrollado como debería y por lo tanto creo va a ser una pata de la cual vamos a cojear.

11. ¿Usted cree que debido a la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, los teletrabajadores corren el riesgo de que su derecho a una jornada laboral máxima se vea vulnerado? ¿Por qué?:

Yo creo que, el despersonalizar el trabajo siempre genera un riesgo, y el principal riesgo en este caso es exceder la jornada, sin lugar a dudas. Yo creo que es relevante, yo creo que es importante, y por lo tanto creo que podría ser muy útil, tener una regulación un poquito más



exhaustiva del tema de la jornada atreves de la desconexión digital. Así que sí, me parece útil y súper relevante tener eso.



Entrevista a Carlos Jiménez Silva

1. ¿Usted cree que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, deriva en la desprotección de los derechos laborales de los teletrabajadores, de tal manera que se requiera de un cambio en la legislación?:
Sí, hay que hacer cambios en la legislación del teletrabajo. De la actual norma hay que hacer varios cambios.

Hay muchas cosas que no están reguladas en teletrabajo en la norma de trabajo actual, por ejemplo no está regulado el teletrabajo que se pueda prestar fuera del país, no se regula en relación al tema de la desconexión digital, se ha regulado para el trabajo remoto, pero no para el teletrabajo que es una figura totalmente distinta, en el tema de la seguridad y salud en el trabajo no se ha establecido como se va a establecer el monitoreo, no se ha distinguido entre los que están sujetos a jornada y los que no están sujetos a jornada, como sería la tele vigilancia para los no sujetos a jornada máxima, entre otros temas.

Viola el derecho, al descanso semanal obligatorio y al descanso en días feriados, porque continuamente no se han establecido límites en el personal no fiscalizado que realiza labores a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones, o por ejemplo no se ha recogido, no se ha regulado, la posibilidad de poder trabajar fuera del país y que haya libertad de trabajo, que el trabajador pueda pedir al empleador revertir la situación del teletrabajo a trabajo presencial, porque tiene problemas asociados al teletrabajo, como la tecno adicción, la tecno estrés, la tecno obesidad, entre otros.

2. ¿Qué derechos laborales de los teletrabajadores, cree usted que son vulnerados por la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual?:

Se ha vulnerado el derecho, que tienen ellos a la posibilidad, en determinado supuesto, a revertir esa situación de teletrabajo a trabajo presencial, por ejemplo si tú tienes enfermedades asociadas al trabajo a través de las tecnologías de la comunicación como la tecno adicción o tecno estrés, y se está condicionando que los trabajadores puedan revertir esa situación a lo que decida o apruebe el empleador, por otro lado, no se permite que los trabajadores puedan trabajar desde fuera del país porque, no está regulada esta situación en el teletrabajo, el teletrabajo es solamente para realizarse dentro del país, por otro lado, no se



establece en forma clara, cuáles van a ser las medidas para garantizar su seguridad y salud en el trabajo, por otro lado, se viola su derecho al descanso, al no establecerse de forma clara, precisa para los trabajadores no sujetos a jornada máxima en que momento del día deberían estar disponibles para que el empleador pueda mandarles correos o whatsapp por cualquier medio electrónico.

3. ¿Qué cuestiones específicas respecto al teletrabajo, considera usted, deben ser reguladas por la legislación peruana actual, para garantizar una adecuada protección de los derechos laborales de los teletrabajadores?:

Bueno, el derecho a la desconexión digital, en primer lugar, en segundo lugar, la posibilidad de que en determinados supuestos el teletrabajador pueda exigir al empleador revertir la situación del trabajo a distancia a través de la tecnologías de la información al trabajo presencial, la posibilidad de que el teletrabajador pueda realizar sus servicios fuera del país, la obligación que tenga el empleador de proporcionarle el pago, expresamente, del internet y de un espacio, y de contribuir con un poco del alquiler mensual que efectuara el trabajador, porque tiene que destinar una habitación del departamento, de la casa, para realizar el teletrabajo, para no confundir el espacio personal o familiar con el laboral, entonces si voy a ocupar por ejemplo, un cuarto, una habitación de diez metros cuadrados, y yo alquilo una habitación de cien metros cuadrados, lo justo es que el empleador pague la parte proporcional del alquiler.

4. ¿Cree usted que la actual legislación peruana protege los derechos laborales de los teletrabajadores de una manera adecuada y completa en comparación con otras legislaciones latinoamericanas?:

No, a nivel infra constitucional por lo menos no guarda concordancia con el artículo correspondiente a la constitución que garantiza el derecho al descanso semanal obligatorio y a una jornada máxima, porque en el caso específico de los teletrabajadores, no se ha regulado el derecho a la desconexión digital, se ha regulado el derecho a la desconexión digital en relación los trabajadores que realizan trabajo remoto, que es durante la pandemia no más, que va a terminar el 31 de julio de este año para el sector público, y eso se puede apreciar en el decreto de urgencia 127-2020 y su reglamento, que solamente han hecho referencias al trabajo remoto mas no al teletrabajo, entonces ese es un tema que debe de regularse



expresamente, por otro lado, la posibilidad de que el teletrabajador pueda exigir al empleador que, él quiere trabajar directamente en la empresa porque no se acostumbra, no se habitúa o no puede realizar el trabajo sin que se genere estrés o se tenga adicción a las redes, y en esos supuestos se debería permitirse que el trabajador pueda ejercer esa facultad, sin embargo en la actual ley del teletrabajo, está sujeto el cambio de modalidad del teletrabajo a lo que acepte el empleador, debería, en determinados supuestos, permitir que el teletrabajador pueda solicitar con justificación, y el empleador deberá conceder o aprobar la reversión del teletrabajo a trabajo presencial.

5. ¿Qué países europeos, considera usted, cuentan con legislaciones que protegen los derechos laborales de los teletrabajadores, ante cuestiones específicas respecto al teletrabajo, de mejor manera en comparación con la actual legislación peruana?:

Por ejemplo España, acaba de regular el tema, y ha establecido por ejemplo la posibilidad del derecho a la desconexión digital en el teletrabajo, la obligación de respetar el derecho a la intimidad del teletrabajador, y el teletrabajador tendría la posibilidad de realizar una auto evaluación en relación a que si se están o no garantizando los mismos vinculados a la seguridad y salud en el trabajo, cuando no quiere que el empleador ingresa a su domicilio para verificar la seguridad y salud en el trabajo, eso no está regulado en el Perú, pero si está regulado en España, entonces ese es otro tema que habría que considerar, bien importante.

6. ¿Usted cree que la legislación estadounidense posee aspectos, en lo que se refiere a la regulación del teletrabajo, que la legislación peruana debería adoptar para garantizar la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores?:

No sé qué dice la legislación estadounidense sobre el teletrabajo actualmente, no le podría contestar esa pregunta.

7. ¿Cree usted que el derecho del teletrabajador a la desconexión, establecido de manera temporal por la única disposición complementaria modificatoria del decreto de urgencia N° 127-2020, deba ser establecido de manera permanente en la legislación peruana, una vez pasada la emergencia sanitaria del COVID 19?:

Por su puesto, porque eso está pensando para el trabajo remoto, que no es igual que el teletrabajo. El trabajo remoto tiene varias diferencias, en primer lugar que tiene la fecha de caducidad, como dice usted que es cuando termine el COVID, el teletrabajo va a quedar



permanente, el trabajo remoto se realiza unilateralmente sin un acuerdo de partes, el teletrabajo es con acuerdo de partes, el trabajo remoto puede ser dentro o fuera del país, el teletrabajo se realiza dentro del país nomás, el trabajo remoto puede ser no solamente mediante los medios informáticos sino manuales, como por ejemplo clasificación de administración, el teletrabajo siempre mediante los medios informáticos, del correo electrónico. Entonces sí, si se justifica.

8. ¿Cree usted que el proyecto de la nueva ley del teletrabajo, en caso de ser aprobado, significaría un progreso para la completa y adecuada protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, ante toda cuestión respecto del teletrabajo?:

Bueno, es un gran avance el proyecto de ley, definitivamente, porque está reconociendo algunos supuestos que no tenía antes la legislación, por ejemplo el derecho a la desconexión digital, también está reconociendo la posibilidad de trabajar no solamente dentro del país, sino también fuera del país, pero todavía faltan algunas cosas precisar, por ejemplo como se va a regular el derecho a la desconexión digital a través de un acuerdo, yo creo que eso debe ser establecido en la norma para aquellas personas que no están fiscalizadas, porque en la medida que el contrato de trabajo es un contrato de adhesión, el empleador podría poner cualquier cosa, y el teletrabajador aceptarla porque si no, no lo van a contratar. Entonces, yo creo que en la norma debería precisarse el derecho a la desconexión digital de los trabajadores que no están sujetos a jornada máxima, como los no fiscalizados, o el personal de dirección o los que hacen labores intermitentes, debe estar sujeto a un periodo que determine el propio trabajador como en España, o puede estar vinculado, asociado al horario de la empresa, esto significa que ya en las normas se establece a priori cual es el periodo que el trabajador no sujeto a jornada máxima está a entera disposición de la empresa, y que no sea la empresa la que de alguna forma obligue al trabajador, a aceptar los parámetros que ella misma establezca. Si yo parto de lo que establece la norma, y establezco un parámetro de referencia para esos casos, y el empleador pretende desconocer lo que dice la ley, entonces aplicare el principio de renunciabilidad de derechos, porque ya parte de la norma, y aplicare el artículo 26, inciso 2 de la constitución. Eso no está regulado, o la posibilidad que tenga el teletrabajador de revertir en determinados casos su posición de teletrabajo a trabajo presencial sin necesidad de que la empresa pueda aprobar esa situación, en determinados supuestos porque hay trabajadores que no pueden hacer el teletrabajo porque tienen un



espacio muy pequeño, o no hay internet donde viven, ya la redonda o tienen hijos menores, entonces no pueden trabajar bien, entonces puede ser que no se acostumbren o generen ansiedad, tecno estrés se llama esto en la doctrina, o síndrome del trabajador quemado, entonces piden al empleador regresar, pero a veces al empleador no le da la gana, y no debería ser, debería comprender determinados supuestos, que así como el empleador te puede obligar, como en el caso de pandemia del corona virus, a trabajar a través de las tecnologías de la comunicación a distancia, debidamente motivado por supuesto, o por casos de fuerza mayor, bien el trabajador podría en determinados esfuerzos, considero, y eso no lo dice el proyecto, pedir al empleador regresar a la situación inicial.

9. ¿Cuáles considera usted que son las causas de la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual?:

Bueno, esa es una pregunta muy subjetiva, está de acuerdo con el color político o la escuela económica que uno comulgue, la escuela neoclásica, la escuela marxista, la escuela institucionalista. Es un tema muy subjetivo, no voy a contestar esa pregunta porque yo no me podría poner en la cabeza o jurar porque no se ha regulado un tema. Es pregunta no va para mí.

10. ¿Usted cree que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, no permite a los teletrabajadores gozar del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, ante dichas cuestiones?:

No, si se regula, en la ley de seguridad y salud en el trabajo se establece que el empleador es garante de la seguridad y salud de sus trabajadores, y que si sufren un accidente con ocasión del trabajo, dentro o fuera del centro de trabajo, dentro o fuera de la jornada, es un accidente de trabajo, el empleador tienen que garantizar e indemnizar al trabajador, el tema es el cómo, como hacerlo, bajo que parámetros se debe establecer acuerdos con el teletrabajador, para realizar pues, vivitas en días determinados, en años determinados, y eso debe estar plasmado en el contrato para ver que el teletrabajador este en un lugar adecuado, ventilado, iluminado, y que tenga las condiciones adecuadas para prestar el trabajo, silla ergonómica, un escritorio adecuado, una computadora adecuada, unos lentes adecuados con protección UV o luna azul, etc. Lo que sucede es que acá colisiona uno con otro derecho, que es el derecho a la intimidad del trabajador. En países como en España, se están dando medidas como la autoevaluación



del teletrabajador, pero para que haga un auto evolución adecuada, tiene pues que establecerse una preparación idónea previa del empleador para que pueda llenar esa autoevaluación de una forma adecuada. Eso no está bien regulado, el cómo. Solo se dice que el empleador es el garante de la seguridad y salud en el trabajo, cuando ocurra un accidente en sus instalaciones o con ocasión del trabajo, entonces se debe indemnizar, las capacidades también están reguladas, por cierto, lo que no se ha regulado es como hacer para hacer las visitas al centro de trabajo, a la casa del teletrabajador, en el proyecto está siendo regulado, y las partes deben ponerse de acuerdo, en relación al espacio y al horario, eso dice el proyecto, la actual norma no dice nada de eso. Y eso no dice el proyecto, y que pasa si al trabajador no le da la gana que vengan a su casa, porque no quiere que venga nadie de la empresa, ¿cómo se haría?, eso tampoco se ha regulado en el proyecto. Entonces ahí lo que hace es una autoevaluación a través del desarrollo de una encuesta, eso se hace en España, pero para eso el empleador debe haber previamente ser capacitado de cómo resolver la encuesta, y qué medidas adoptar en caso de una deficiencia al respecto, eso no está regulado en la ley.

11. ¿Usted cree que debido a la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, los teletrabajadores corren el riesgo de que su derecho a una jornada laboral máxima se vea vulnerado? ¿Por qué?:

Por supuesto, claro, porque no hay parámetros, aunque en la constitución se garantiza el derecho a una jornada máxima de 8 horas diarias o 48 semanales, y al descanso semanal obligatorio y en días feriados, y a otros descansos. Entonces, siendo eso, si estaría garantizado, pero constitucional, por eso debemos modificar la ley del teletrabajo y concordarse con lo que establece la constitución.



Entrevista a Oxal Víctor Avalos Jara

1. ¿Usted cree que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, deriva en la desprotección de los derechos laborales de los teletrabajadores, de tal manera que se requiera de un cambio en la legislación?:

Yo creo que en parte sí, pero no del todo, porque en el marco del derecho del trabajo existen muchos principios que tienen por finalidad proteger la persona del trabajador en las diversas circunstancias y/o escenarios que se puedan dar, y por ejemplo el trabajo remoto a diferencia del teletrabajo, es una figura totalmente excepcional, y que va a culminar si o si el 31 de diciembre de este año, salvo que se prorrogue como ha venido ocurriendo. Pero si es verdad que hay algunos aspectos que no han quedado del todo claros y que pueden generar cierta duda o discordancia, por ejemplo el tema principal son los costos del cambio de modalidad, ¿Quién asume los gastos del trabajo remoto? O tú sabes, el teletrabajo si tenía una regulación bastante expresa que establecía que el empleador asume los costos del cambio de modalidad, vale decir, por ahí el internet, la electricidad, los bienes, etc, pero el trabajo remoto claramente lo que establece es que, en principio el empleador no es quien los asume, solo se asume si pactan que eso es así pero si no hay pacto, no hay nada que el empleador deba asumir, nada distinto. Entonces, eso es una situación, que tal vez está regulada, no es que hay una falta de regulación, pero resulta un poco cuestionable, porque si bien al inicio es posible que eso haya tenido una justificación por esta situación excepcional que es la originada por la pandemia, creo que ya ha pasado el tiempo suficiente como para poder establecer una regulación un poquito más mesurada, más razonable, sobre todo porque yo soy de la idea, y creo que así va a ser, que en adelante las relaciones laborales van a cambiar mucho con relación a lo que ocurrió a la primera quincena de marzo del 2020. Lo que te quiero decir es que, desde mi punto de vista, en muchos casos, el trabajo virtual, va a ser ahora la regla excepcional, porque creo que los empleadores han tomado conciencia de varias cosas, pero ya han perdido esa visión clásica, del empleador peruano sobre todo, que pensaba que solo viendo al trabajador presencialmente era que el trabajador era productivo, lo cual necesariamente no era así, yo creo que ni siquiera era así. Y también el empleador se ha dado cuenta que, asumir costos como oficinas, una serie de bienes y servicios, es bastante alto en relación al trabajo remoto, y por lo tanto sería más conveniente que el empleador asuma ciertos costos, pero ya no costos muchos más altos, salvo algunas labores que por la propia naturaleza no puedan hacerse de



manera remota como labores manuales o industriales que requieran la presencia física del trabajador, pero yo creo que eso va a cambiar, además creo también que otro aspecto importante es el tema de la jornada. En efecto se ha regulado el tema de la desconexión digital, pero me parece que hemos pasado de un extremo a otro, es decir, de ser bastante flexibles a ser bastante inflexibles. Entonces, creo es necesario revisar ese tema, porque recuerda que en el artículo 5 del decreto supremo 007-2002-TR se establece que los trabajadores que prestan el servicio fuera del centro de trabajo son los sujetos a fiscalización, y esto genero cierta confusión en su momento. Entonces, hay cosas que hay que mejorar sobre ese aspecto, pero creo que otros aspectos como los derechos y obligaciones u otras situaciones no deberían tener una regulación porque ya están reguladas de manera general, recuerda que son fuentes de la relación laboral también, el contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo, el de seguridad y salud en el trabajo, por ahí lo que faltaría regular, tal vez, pero eso es tema bien controvertido y siempre lo fue, es el tema de la seguridad y salud en el trabajo en el lugar de prestación de servicios nuevo, la casa del trabajador o un lugar, porque como es casa, el empleador ya no puede acceder con toda libertad. Ese tipo de cositas son las que creo deberían tener más énfasis en esa regulación que propones también no.

2. ¿Qué derechos laborales de los teletrabajadores, cree usted que son vulnerados por la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual?:

Una cosa importante, es que cuando desde el año 2012 se regula el teletrabajo, hay un tema importante. Se regula como una nueva modalidad de prestación de servicios, pero en realidad prácticamente nadie uso el teletrabajo, porque el teletrabajo era una modalidad prácticamente inservible, yo siempre lo ha creído así aun cuando muchos podrán decir lo contrario. “Porque”, el empleador dice, “oye voy a ser que el trabajador preste servicios en otro lugar, me sale mucho más caro”, de hecho el ariete del teletrabajo establecía que se le debía dar preferencia a los trabajadores con discapacidad u otras personas vulnerables, pero las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo arrojaban que prácticamente no se utilizó el teletrabajo, ósea fue un fracaso total, pero vemos que ahora el trabajo remoto si ha tenido gran pegada, y porque, si es parecido, no es igual pero si es parecido, uno ha tenido bastante pegada por la coyuntura evidentemente, dos es más flexible, y ahí va el tema de lo que tu preguntas, el tema de la flexibilidad, hasta donde la flexibilidad puede



constituirse en un mecanismo de vulneración de derechos laborales, que derechos laborales se están viendo mermados en este caso, ¿la remuneración?, yo creo que no, porque si se ha mantenido la misma remuneración por la misma prestación no debería haber ninguna afectación, pero si hay otro tipo de derechos que tal vez puedan verse afectados. Ahora, primero creo que pasemos a ver qué derechos no se ven afectados, yo creo que la percepción de la remuneración, los beneficios sociales, no hay ninguna cambio, porque no se establece que el cambio de modalidad a trabajo remoto vulnere esos derechos, ósea esos derechos se mantienen iguales. Lo que, si creo que puede haber tenido una afectación importante es en dos temas principales, el tema de la seguridad y salud en el trabajo. El tema de la seguridad y salud en el trabajo es uno de los primeros asuntos porque, te decía, que en el centro de trabajo típico, clásico que era la oficina o el establecimiento del empleador, el empleador tenía muchas obligaciones, por ejemplo desde establecer un híper, que es el “indus índice” de peligros y riesgos, o establecer una serie de medidas que van a ser su responsabilidad, pero ahora que el lugar de prestación de servicios es el domicilio del trabajador por ejemplo, o un lugar distinto, ya el empleador no puede acceder a ese domicilio, porque hay derechos fundamentales y constitucionales a la inviolabilidad de domicilio, es decir el trabajador debería permitir al trabajador, por lo cual el empleador debería verificar los riesgos que hay en el lugar de prestación de servicios, el tema ergonómico, y una serie de cosas, los cables, etc. Entonces ese es un hecho, que por ejemplo al día de hoy no se viene cumpliendo, porque es un lugar distinto y el empleador no puede acceder. Otro asunto que a mi también me parece importante es también el de la jornada de trabajo, o sea hace ya varios meses se emitió ya una norma estableciendo el derecho de la desconexión digital, y vale decir que los trabajadores tienen el derecho a cumplir su jornada marcando digitalmente su hora, salvo el caso de los trabajadores no sujetos a fiscalización como son los trabajadores de dirección, trabajadores de confianza no sujetos a fiscalización, u otro personal, en cuyo caso la norma te dice que máximo 12 horas lo cual es un despropósito, porque no puedes regular un límite de horas para alguien que no está sujeto a fiscalización, pero en el caso concreto de las horas, te dije hace un ratito que pasamos a algo flexible a algo muy inflexible, porque es difícil que ahora uno preste un servicio controlado, lo que pasa es que yo siempre he pensado que en el derecho laboral a veces tenemos el error de ser muy formalistas y muy rígidos en materia sustantiva, y en este caso lo que estamos viendo es que la autoridad del Ministerio de Trabajo,



y esto se indica en decreto supremo también, lo que estableció es que hay una, asimilando la prestación de trabajo remoto con la prestación clásica, no es lo mismo trabajar en tu casa que trabajar en una oficina, en la oficina estas de lleno, presto a ejecutar el servicio, porque es el lugar de trabajo, pero en tu casa, uno tiene hijos, tiene familia, tiene obligaciones de la casa, incluso uno tienen que cocinar, tiene que limpiar, entonces, no es que entres a una oficina a tal hora y sales a tal hora, ósea eso es complicado, darle un tratamiento rígido de 8 horas, creo que es fantasioso, yo creo que ahí que establecer una mejor regulación, ósea una regulación que se allane a la realidad, no establezca 8 horas, porque eso no es así, de hecho en el centro de trabajo el empleador tiene ciertas reglas por ejemplo hay muchos empleadores que no ponen televisión, porque distrae, tal vez, la atención del trabajador, pero en tu caso, tal vez, quieres prender la televisión, escuchar la radio, conversar con tus familiares, si quieres puedes salir a comprar, o sea son cosas distintas. Entonces esa deficiencia de regulación creo que es un error, porque a lo que vamos a llegar finalmente es que se esté regulando algo que termine aprisionando al empleador también, y también al trabajador, porque el empleador va ver “oye no me conviene este tipo de situaciones y de repente ya no quiero contar con este trabajador”, ese tipo de cosas no son responsabilidad del empleador no del trabajador, sino de quien regula este tema, finalmente el empleador y el trabajador tomaran alguna decisión. Yo espero que esto se cambie, y es algo que tiene que cambiar, no es sencillo, pero creo que hay que mirar otras latitudes para ver cómo se está tratando, por ejemplo algunos países europeos que optan algo mucho más flexible, lo que se denomina como el tema de la “flexi seguridad”, pero digamos realmente seguro, tampoco quiero decir que le pongamos un tope límite a la jornada, y los trabajadores laboren 10, 12 horas, eso tampoco es razonable, ni legal, porque hay que respetar, también, los derechos fundamentales. Y bueno, otros asuntos que también puede vulnerar son, aquellos derechos, y lo he visto mucho, por ejemplo hay muchos trabajadores que tenían derecho a un pago mensual por movilidad o por uniforme, o bonificaciones por asistir puntualmente al centro de trabajo, ahora esas bonificaciones ya no las tienen, y ya no las tienen porque ya no van al centro de trabajo, es decir ya prestas el servicio desde tu casa, entonces muchos trabajadores dicen “oye a mí me pagaban S/500 soles mensuales aparte de mi remuneración, por movilidad, pero ya no me la pagan”, y me parece bien que ya no se la paguen porque la condición jurídica es que tiene que asistir al centro de trabajo, pero bien, claro, esas



situaciones no se pudieron prever, y ahí hay que verlo desde dos puntos de vista, desde el punto de vista del trabajador que siente que ya no está percibiendo un ingreso, y desde el punto de vista del empleador que es correcto que no se esté pagando algo que estaba relacionado a la asistencia al centro de trabajo.

Hay cosas que hay que mejorar, pero siempre hay que analizar el tema de modo objetivo sin perjudicar a uno ni a otro, no se trata de defender al trabajador o defender al empleador, sino de establecer salidas, pero justas que no perjudique a ninguna de las partes.

3. ¿Qué cuestiones específicas respecto al teletrabajo, considera usted, deben ser reguladas por la legislación peruana actual, para garantizar una adecuada protección de los derechos laborales de los teletrabajadores?:

El teletrabajo y el trabajo remoto, son dos instituciones diferentes, te mencionaba que el teletrabajo está regulado y a desde hace 6 años, y el trabajo remoto se ha regulado a partir de la pandemia. Ahorita, hay un proyecto que se viene discutiendo en el congreso de la república para modificar la ley del teletrabajo, no el trabajo remoto, sino la ley del teletrabajo, y volverla como el trabajo remoto, es decir hacerla flexible, porque es evidente que la regulación del teletrabajo nunca funciono, no funciono por su rigidez, Entonces, lo que se busca es que un vez que termine el trabajo remoto, posiblemente el 31 de diciembre del 2021, a continuación rija ya el teletrabajo, ya no como forma excepcional sino como forma ordinaria de prestación de servicios. Y algunos de los temas neurálgicos de esa regulación, es el tema de los costos, yo no soy de la idea de que el trabajador tenga que asumir los costos, evidentemente el empleador debe asumir los costos, porque en una relación laboral, el costo y riesgo es del empleador siempre, no estamos en una locación de servicios, entonces el empleador debe asumir el costo. No me parece tampoco razonable que se pretende poner la empleador a asumir costos, como por ejemplo que pague S/70 soles por internet, que pague S/90 soles por luz, que pague S/ 20 soles por agua, que pague S/10 soles por tal cosa, ósea eso es complicar la situación, eso es irreal, eso es imposible de cumplir. Yo lo que propongo en ese caso, es que el empleador pueda otorgar a los trabajadores una bonificación, que no es remunerativa, pero es una bonificación que recompense el costo que el trabajador tenga con ocasión de la prestación de sus servicios, obviamente, en su casa, el trabajador va a consumir un poco más de electricidad, va a consumir un poco más de agua, va a tener que



comprarse una silla o un escritorio especial, o va a tener que comprarse por ejemplo una computadora o el empleador se la da en todo caso, pero en función a cada caso, que el trabajador tiene un costo, el empleador lo debe asumir, no lo tiene que asumir como remuneración, es decir, no le va a dar un aumento a la remuneración, lo tienen que asumir como una condición de trabajo, eso pasa por ser un pago con carácter no remunerativo, es decir no tiene inferencia en el cálculo del beneficio social, por lo tanto esa creo que es la fórmula, pero no podríamos aplicar una formula sin sumar exactamente lo que se le venga por cada concepto, sino de modo razonable una cantidad, por ejemplo podría ser S/150 soles para cubrir esto, claro algunos dirán “pero oye no me alcanza”, otros “es mucho”, tienen que ponerse de acuerdo, en lo que si es que la ley tiene que establecer que las partes deben ponerse de acuerdo, y razonablemente establecer una cantidad para que esto se regule, y además creo también que ya estamos en épocas en las cuales es posible regular un tema de prestación de servicios en cuanto al control de tiempo, por lo tanto creo que el empleador también debe establecer formas o mecanismo de controlar el tiempo, eso es uno de los asuntos que se vienen discutiendo mucho, porque por ejemplo, muchos empleadores obligan a sus trabajadores a mantener encendida la cámara de la laptop o del celular durante todo el tiempo de jornada para verificar que el trabajador está prestando el servicio, lo cual me parece absurdo porque en realidad dentro del domicilio lo trabajadores tienen el derecho a la intimidad porque es su casa, y además también el trabajador, como te decía hace un ratito, está en su casa y por lo tanto tiene que hacer las labores de casa, de limpiar, de cocinar, de cuidar a sus hijos, de sacar la mascota, etc. Entones, no me parece que esa sea una medida adecuada, pero sí creo que el empleador podría asumir algún mecanismo por el cual, por ejemplo, mediante correo electrónico el trabajador marca su hora de inicio, marca su hora de salida, pero también así como el empleador tiene la facultad de fiscalizar, el trabajador también tiene la obligación de estar a disposición, porque qué pasaría si el empleador, por ejemplo necesita el trabajo para algo puntual, lo llama al trabajador, y el trabajador le dice “he salido de compras, regreso en 2 horas”, bueno ahí estaríamos ante un conflicto delicado, porque se supone que yo como empleador le estoy pagado al trabajador por ese tiempo, y por ese tiempo tiene que estar a disposición. Entonces, hay que establecer mejores reglas, creo que ese es un asunto que tiene que ir madurando y tiene que ir viendo por parte del empleador, y por parte del trabajador, para que haya mejor predisposición de las partes en la prestación



del servicio. No creo que los empleadores tengan que ser rígidos, pero tampoco creo que los trabajadores deben relajarse tanto, creo que debe haber un equilibrio que permita que la relación laboral sea armónica, que se lleve a cabo, que no hay problemas en ese sentido. Entonces, creo que eso es importante y pasa por la comprensión de las partes de que lo importante es el objetivo y no que la persona este sentada en una silla. Sí, yo como abogado, me piden que haga una demanda y que esa demanda la termine en dos días, bueno, en dos días tendré que terminarla, no por eso el empleador me va a llamar las 2 de la mañana, diciéndome “te quiero ver aquí sentado tipiando la demanda”, eso es totalmente absurdo, tiene que haber un cambio de mentalidad y ahí te das cuenta que no es un tema ya jurídico, sino que es un tema un poco más de recursos humanos, un tema un poco más de administración en cuanto del capital humano, y eso es lo que muchas veces nos falta nosotros los abogados, muchas veces no pensamos, y solo pensamos robóticamente como abogados, y decimos “eso es su obligación y ese es tu derecho”, hay que pensar un poco más allá, en que también es importante ser un poco más razonables en cuanto las decisiones que tomamos, y que el ser flexibles no perjudica a nadie.

4. ¿Cree usted que la actual legislación peruana protege los derechos laborales de los teletrabajadores de una manera adecuada y completa en comparación con otras legislaciones latinoamericanas?:

Yo creo que no, yo creo que no los protege. Lamentablemente esa legislación, esa ley de teletrabajo, su reglamento, fueron hechas, y lo digo con mucho conocimiento de causa, sobre la base de mucha teoría, fueron hechas por personas que en realidad no tuvieron más conocimiento que la teoría, y es importante que en el derecho también se conozca mucha experiencia, como tu mencionas en tu pregunta, en comparación con otros países, la regulación siempre tiene que ser a partir de experiencias y no solo de teoría. Si tú lees la ley del teletrabajo, es una ley bastante pequeñita, y el reglamento también. Entonces son leyes muy breves, eso tiene dos explicaciones, la ley es breve porque en realidad la regulación es puntual y todo lo demás se deja a la legislación general, o la regulación es breve porque simplemente se hizo de forma muy rápida, t no se han previsto una serie de afectos necesarios, yo creo que es lo segundo, porque si nos ponemos a pensar, que ya el día de hoy en el año 2021 respecto a esta normativa, que tiene ya caso diez años, vemos que hay muchos aspectos que se han omitido, y que siempre es necesario aclarar, ósea empezamos por temas de control



de tiempo, seguridad y salud en el trabajo, pasamos también por el tema de los costos, que esta ley es un poco oscura en esa parte, dice que el empleador asume los costos pero podrían ponerse de acuerdo, pero como, entonces, el empleador siempre tiene ese poder de decisión. Hay una serie de muchas cosas que deben regularse, pasando incluso por la perspectiva sindical, que esa ley dice que los trabajadores no se ven afectados en cuanto a su libertad sindical, pero no dice como, y el cómo es algo muy importante que debe de resolverse porque en tiempos actuales existen diversas formas de vulnerar la libertad sindical de los trabajadores. Es necesario tener mucha más reglamentación o mucha más claridad, creo que la norma debería alcanzar muchos aspectos, debería precisar: primero el tema de la remuneración, la remuneración no cambia, la ley lo menciona de alguna manera; segundo, que esto no debería ser como prioridad para las personas con discapacidad o las personas más vulnerables, sino en general para todos, porque no trata de personas con discapacidad, se trata en realidad de modalidad de trabajo simplemente, y si se puede hacer se hace y si no se puede hacer no se hace, entonces, limitarlo a tan solo personas con discapacidad o personas vulnerables, creo que es equivocado, y esa es otra de las críticas que se pueden hacer, pasamos también por el tema, aunque suene repetitivo, de seguridad y salud en el trabajo, pasamos por el tema de la obligaciones que hay en la relación laboral, por ejemplo el tema del hostigamiento sexual, la ley de igualdad salarial, ósea lo que pasa es que el mundo normalmente está enfocado o está diseñado para una prestación presencial en el centro de trabajo clásico y no para lo que es ahora. Entonces, esta normativa debiera actualizarse sustancialmente, debería tener muchos más artículos que puedan regular las distintas editas del derecho de trabajo, pero sobre todo dejar en claro que el hecho de que un trabajador cambia la modalidad de trabajo remoto, no implica que se vulneren su derechos, es decir, los teletrabajadores tienen exactamente los mismos derechos que todos los trabajadores, si se hace es muy posiblemente por un tema de necesidad o por acuerdo de las partes, pero no es porque quiero discriminar al trabajador, entonces, creo que ahí es donde se tiene que haber una mejor regulación, mucho más prolija que aclare que esto no es una perversidad del empleador, sino que debe obedecer a una razón objetiva, una necesidad, y sobre todo, si se amerita también, las partes lo han acordado, también podría ser totalmente válida.



5. ¿Qué países europeos, considera usted, cuentan con legislaciones que protegen los derechos laborales de los teletrabajadores, ante cuestiones específicas respecto al teletrabajo, de mejor manera en comparación con la actual legislación peruana?:

Mira, yo te diría que casi todo el mundo tiene una regulación sobre teletrabajo. Ahora, yo te diría que tal vez es necesario establecer algunas pautas, porque recuerda que a partir de la subordinación el empleador decide donde se presta el servicio, su subordinación implica que se respondan 3 preguntas, ¿Cómo?, ¿Cuándo?, y ¿Dónde?: ¿Cuándo se presta el servicio?, ¿Cuándo se presta el servicio?, y ¿Dónde se presta el servicio?, y sobre esto último el empleador tiene esa decisión. La necesidad regulación es frenar el poder abusivo del empleador para que medidamente pueda aplicar medidas sin que afecten los derechos de los trabajadores, esa es la finalidad. Pero prácticamente todo el mundo aplica esto, de hecho muchos países europeos han tomado cuenta que es mucho más eficiente hacer una labor virtual y lo están haciendo, de hecho acá en el Perú ya hay una estadística de empresas inmobiliarias que ha señalado que aproximadamente el 35% de los alquileres de oficinas en Lima ya han dejado de arrendarse, entonces uno se pregunta el 35%, ósea casi un tercio del total, ¿Por qué?, ¿por la situación económica?, no creo, es porque los empleadores se están dando cuenta que en realidad tener oficinas tan grandes, tan espaciosas, no es algo importante, sino que esto cambia. Ahora, ese modelo tiene que ser acogido con responsabilidad. Básicamente nos podemos ceñir a la legislación española, que es la más cercana a nosotros, y la legislación española tiene una regulación parecida a la nuestra, es decir, Perú normalmente esta fiel a copiar las normas de la legislación española, si tu revisas las distintas normas españolas prácticamente son copias por el Perú, esto no cambia en el caso del teletrabajo, pero la diferencia es que además de la ley de teletrabajo española, tiene normas complementarias, tiene una constitución distinta que puede proteger de manera distinta al teletrabajador, esa es una importante diferencia. Pero creo que sí, España es uno de los países que adoptada esta posición, y creo que es importante tomar en consideración no solo el modelo legal, sino también el modelo de fiscalización laboral, pero también el modelo judicial, que tú sabes que en los países europeos es muy importante el pronunciamiento judicial, porque lo que hace el pronunciamiento judicial es interpretar y delimitar los alcances de la ley, esta interpretación es bastante importante, acá también ocurre, la jurisprudencia se ha vuelto más relevante en estos últimos años en el Perú, pero muchas veces la jurisprudencia



nacional es muy errática, un día dicen una cosa y otro día dicen otra cosa, es muy cambiante. Pero yo creo que España es un buen modelo a tomar en consideración.

6. ¿Usted cree que la legislación estadounidense posee aspectos, en lo que se refiere a la regulación del teletrabajo, que la legislación peruana debería adoptar para garantizar la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores?:

Es que yo creo, que son realidades muy distintas, porque por ejemplo, en Estados Unidos las leyes federales tienen la potestad para establecer regulaciones distintas, aun cuando normalmente la regulación es muy similar. La diferencia es que, aunque suene bastante crítico, el Perú es bastante rígido en la regulación laboral, y eso es un aspecto que hay que notar. El Perú dentro de los que es la legislación mundial, tiene una regulación bastante rígida. La regulación norteamericana es una regulación bastante flexible, que tiende más a la valorización de la competitividad y de la productividad, que a una visión de que el trabajador es propietario del puesto, que creo que es una visión equivocada. Lo que busca el objeto de la legislación norteamericana es, lo que te comentaba al inicio, ese cambio de mentalidad, de que nos importe más el objetivo más que como se presta el servicio, ya sea presencial o virtual, el objetivo principal, entonces, es la visión, pero además también, la gran diferencia en Estados Unidos, la realidad económica, social es distinta, y eso implica que todos los trabajadores probablemente tengan mayor acceso a internet o a otras plataformas digitales que les permitan prestar el servicio de mejor manera, a diferencia del Perú. Imagínate, por ejemplo, aquí en Lima, si uno vive en Pachacamac, un lugar alejado de Lima, que no está muy lejos de Lima, pero que está a una o dos horas, y uno quiere prestar el servicio desde su casa, no lo puede hacer, ¿Por qué?, porque no hay señal de internet, es decir, el internet solo llega a Lima metropolitana y algunas ciudades importantes pero no llegan a otras, a veces ni siquiera llega internet de celular, la conectividad es muy importante entonces. Entonces, bajo esa premisa, es muy difícil comparar, pero si comparamos solo legislación, es difícil tal vez hacerlo, porque, como te digo, creo que en el Perú hay una visión distinta de como concebir la relación laboral, que la que hay en Estados Unidos.

7. ¿Cree usted que el derecho del teletrabajador a la desconexión, establecido de manera temporal por la única disposición complementaria modificatoria del decreto de



urgencia N° 127-2020, deba ser establecido de manera permanente en la legislación peruana, una vez pasada la emergencia sanitaria del COVID 19?:

Sin duda alguna, yo creo que sí. La desconexión digital es un derecho. Se le ha querido llamar desconexión digital, pero no es otra cosa que establecer un límite a la jornada diaria y semanal de trabajo, siempre ha existido. Pero, claro, adaptando las palabras al actual contexto, decir “Desconexión digital”, tal vez suene más apropiado. Pero, sin duda alguna, como te decía, se pretende volver el teletrabajo más flexible pero de manera permanente, y entre otras cosas lo que se busca es también incorporar el derecho a la desconexión digital. Mi crítica, como te lo mencionaba hace un ratito, pasa porque esta desconexión digital debe ser entendida de la mejor manera, porque no es lo mismo una casa que una oficina. Entonces, tiene que haber una regulación más apropiada que no perjudique al trabajador ni perjudique al empleador. Pero sí, indudablemente, esto se debe mantener.

En lo que sí, no estoy de acuerdo, es en el caso de los trabajadores no sujetos a fiscalización, porque en las normas que has mencionado, también se habla de ellos, y se hace referencia a que estos tienen derecho a no laborar o laborar máximo dos horas continuas al día, pero si la ley establece claramente que ellos están fuera de la jornada de trabajo, como es que pueden tener derecho a una jornada de trabajo regulada, entonces esto es incoherente, claro, alguien podría decir, “Oye pero eso es opcional”, pero no es necesario regular eso, por el contrario, el trabajador no sujeto a fiscalización, justamente no está sujeto a fiscalización porque muchas veces sus labores son intermitentes o se realizan en distintas partes del día, entonces, es complicado, yo creo que ahí la autoridad del Ministerio de Trabajo que emitió el reglamento, ha establecido algo errático que debe ser cambiado, porque simplemente si no estás dentro de la jornada, no se regula esta opción, lo que no quiere decir que el empleador abuse, ósea la finalidad de un empleador no es abusar, la finalidad de un empleador es buscar más productividad y competitividad, entonces de nada sirve que el empleador quiera que el trabajador labore 16 horas, no es posible, porque no va a ser productivo. Esas cosas hay que mejorarlas, pero definitivamente debe ser permanente.

8. ¿Cree usted que el proyecto de la nueva ley del teletrabajo, en caso de ser aprobado, significaría un progreso para la completa y adecuada protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, ante toda cuestión respecto del teletrabajo?:



Sí, yo creo que sería un avance importante, porque ya cancelaríamos la ley del teletrabajo antigua, ya esa ley debería pasar al olvido. Hemos aprendido de lo que es el trabajo remoto, y este proyecto debería contener una regulación mucho más rica, mucho más protectora, más justa y objetiva para los trabajadores y para los empleadores. Creo que sí, hay cosas que sean rescatados, de lo que hemos hablado, como por ejemplo, la desconexión digital, entre otras cosas. Hay cosas que deben mejorar, pero creo que sí. Ahora, creo que es importante que estas normas se han discutidas, es decir, que no las apruebe el congreso porque ya, lamentablemente tenemos un muy mal congreso que ha emitido normas muy malas, en los últimos años, como por ejemplo, la ley agraria, que en principio muchos celebraron, pero en realidad muchos nos estamos dando cuenta que es una ley que está perjudicando a muchos trabajadores, entre otras cosas. Entonces, creo que es necesaria esa discusión con gremios sindicales, con empleadores, con abogados especialistas, para que puedan opinar, y que esta ley contenga disposiciones bastante ricas, y disposiciones que ayuden a las relaciones laborales, y por el contrario impidan que la relación laboral se vuelva más tensa, se vuelva más dura, obstruyen la relación laboral, sin duda alguna.

9. ¿Cuáles considera usted que son las causas de la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual?:

Creo yo, que la falta de conocimiento y de especialización, por quienes han regulado este tipo de figuras, normalmente cuando se emite una ley, la ley la emite el congreso, y el congreso como técnica legislativa tiene la visión de emitir una ley pequeña, general, para que luego el sector correspondiente las reglamente, el sector correspondiente en este caso es el Ministerio de Trabajo, es decir, el Ministerio de Trabajo a través de sus diferentes oficinas, profesores, emite el reglamento pero muchas veces este reglamento es emitido, si, por personas que conocen, pero que conocen, no tienen experiencia fáctica son personas que saben de teoría y no tienen experiencia, ese es un tema que a mí me cuesta creer mucho, bueno yo tengo experiencia de haber trabajado en el ministerio, y por eso te lo comente porque he visto esa situación, gente que solos se basa en teoría, pero hay que conocer la realidad también, creo que siempre hay que conversar con empleadores, con trabajadores, con abogados mucho mayores, y juntar toda esa experiencia, y poder hacer un buen producto. Y creo que toda esa falta de especialización, la falta de pericia también, hizo que se emitiría una norma que fracaso totalmente en su momento.



10. ¿Usted cree que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, no permite a los teletrabajadores gozar del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, ante dichas cuestiones?:

Si totalmente. La actual regulación de teletrabajo, que no ha sido modificada todavía, pero la actual, si totalmente. La norma no contiene prácticamente nada, entonces te das cuenta que es una ley prácticamente vacía que o se ha querido comprometer, y prácticamente te remite a otras disposiciones, pero no tiene mucho de contenido en esa parte. Lamentablemente es una norma, que al ser una norma especial, para una situación totalmente especial, también debió tener disposiciones espaciales, que garanticen el derecho a la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores, que es bastante importante en estos tiempos, porque estamos viendo que en el caso del trabajo remoto hay una serie de situaciones que se vienen dando, y que perjudican a los trabajadores pero difícilmente están al alcance de los empleadores, hablamos de estrés, de las situaciones emocionales, de la ergonomía, y de una serie de cosas, que desde el centro de trabajo típico tal vez uno puede controlarlas y monitorearlas, pero en la casa no, es muy difícil, pero son realidades que se van dando. Entonces, esta ley no protege en absoluto esa parte.

11. ¿Usted cree que debido a la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, los teletrabajadores corren el riesgo de que su derecho a una jornada laboral máxima se vea vulnerado? ¿Por qué?:

No, yo creo que no. Hay muchas veces en la cuales se ve que hay empleadores abusivos, y también hay empleadores que no tienen esa filosofía, yo creo que lo primero que hay que tener en consideración es que no hay satanizar al empleador, el empleador es un agente muy importante en la relación laboral, porque sin empleador no hay trabajo, ahora eso no equivale a decir a que el empleador pueda hacer lo que quiera en la relación laboral. Claramente, los empleadores tienen que ser conscientes que los trabajadores tienen el derecho a laborar, la obligación de prestar un servicio, pero también tienen el derecho a su vida privada, a su vida familiar, es decir, luego de su jornada de trabajo pueden hacer la que a ellos les convenga, lo que ellos quieran, y los empleadores tienen la obligación de respetar ese derecho. Creo yo, que en muchos casos se cumple, en muchos otros caos no se cumple, y para eso hay varias cosas que tienen que pasar, se tienen que establecer mecanismos de control de tiempo pero razonables, considerando que ya no estoy en la oficina, estoy en mi casa, segundo, se tiene



que mejorar mucho la fiscalización laboral, y ahí si hago una crítica bastante fuerte, porque la fiscalización laboral lamentablemente es una fiscalización que parte de la premisa de que “En la relación laboral, no hay un fuerte y un débil, sino que en la relación laboral hay un bueno y un malo, y el bueno es el trabajador y el malo es el empleador, y por lo tanto yo debo presumir de que todo lo que el empleador hace está mal”, esa es una tendencia actual de la fiscalización que evidentemente está mal, porque pierde totalmente la objetividad y la imparcialidad en la fiscalización, esto es importante porque además también la falta de especialización de los inspectores, hace que se aplique esta clase de criterios subjetivos. Entonces, yo creo que es muy importante que la fiscalización sea fuerte, sea sólida, pero al mismo tiempo sea especializada para que coadyuve al respeto de los derechos del trabajador, pero que no se convierta en una amenaza constante para el trabajador, sino que sea un agente confiable para el trabajador pero también para el empleador, yo creo que puede fiscalizarse sin mayor problemas, y además también los empleadores tienen que respetar la jornada. La jornada no ha cambiado, la jornada está en la constitución, el artículo 25 de la constitución claramente establece 8 horas diarias y 48 horas semanales, y eso no ha cambiado con el teletrabajo, y tampoco debiera cambiar con este cambio de modalidad, ahora yo trabajo desde mi casa, no significa que voy a trabajar más, eso no es correcto definitivamente, y eso es algo que hay que hacer entender, ya los empleadores y a los trabajadores, y eso es un proceso gradual, es un proceso que va a ir cambiando con el tiempo, pero depende mucho de la educación que hagan las autoridades a los empleadores, un proceso educativo, no porque sale una ley mañana se cumple, tiene que haber una educación por eso yo creo que la fiscalización, la labor de la SUNAFIL, no solo es fiscalizar, sino también es educar y comunica a los empleadores constantemente que deben observar una jornada, deben aplicar mecanismos, para que los empleadores también se concienticen de que eso es así, igual los trabajadores, de que los trabajadores sepan cuáles son sus derechos, sepan que hay un derecho a la desconexión digital, sepan que pueden recibir correo, Whatsapp, y que no tienen que responderlo sino hasta el día siguiente, ósea incluso eso está clarísimo, las normas dicen que los trabajadores pueden recibir en sus bandejas de entrada comunicaciones pero no tienen la obligación de responderlas en ese momento, sino al día siguiente cuando inicie la jornada. Es decir, todos tenemos el derecho a tener las cosas claras, y a conocer, y que este conocimiento no sea de los abogados sino que sea de todos, ósea que todos los trabajadores



y todos los empleadores sepan sus derechos y obligaciones y tengamos mayor claridad, y sí con eso existen personas que siguen incumpliendo la jornada de trabajo, yo creo que si las sanciones deben ser bastante severas, porque ya estamos hablando de actos de mala fe total.



Entrevista a Elmer Noé Huamán Estrada

1. ¿Usted cree que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, deriva en la desprotección de los derechos laborales de los teletrabajadores, de tal manera que se requiera de un cambio en la legislación?:

Yo creo que sí. El teletrabajo estaba contemplado antes de la pandemia con una ley, hay una ley, ha habido un reglamento, pero en la práctica no era una modalidad utilizada, era más bien una modalidad residual. Hay estadísticas que muestran que el teletrabajo se ha implementado en el sector público a lo mucho en un porcentaje menor al cinco o diez por ciento y en el sector privado el porcentaje probablemente era mucho menor. La pandemia nos ha demostrado la necesidad de implementar este esquema de trabajo remoto o teletrabajo, y además va a mantenerse esta forma de prestar servicios, y hay estudios que demuestran que así acabe la pandemia o acaben estas limitaciones propias de las medidas sanitarias, el teletrabajo o trabajo remoto va a continuar, probablemente no como se implementó al inicio de la pandemia, ya que era una modalidad necesaria para poder seguir efectuando trabajo, pero si hay empresas que van a optar por esquemas mixtos de trabajo presencial y trabajo remoto en algunos momentos.

Hay un proyecto de ley del teletrabajo, adecuando el teletrabajo al trabajo remoto, y es un proyecto interesantes, ahí han habido varias regulaciones, incluso favorable a los teletrabajadores, eso es bueno. Es necesaria una ley que ya no regule al teletrabajo o trabajo remoto de manera temporal, sino de manera indefinida, esa ley lamentablemente no se ha emitido, y más bien lo que se ha hecho es ampliar lo que hay, que es parcial, insuficiente, hasta finales de este año 2021.

La vulneración tal como se encuentra, puede prestarse a vulneraciones de los derechos de los trabajadores, así es. Ojo que las afectación a los derechos labores, no creo que nazcan de la ley, sino que ante la ausencia de regulación, quienes efectúan este tipo de infracciones o incumplimientos es el empleador. Ósea la usencia de un marco claro, preciso, puede traer consigo eso, que loe empleadores desconozcan u afecten los derechos de los trabajadores, porque el marco que existe en cuanto al teletrabajo y al trabajo remoto, por sí mismo no coreo ni veo que afecten los derechos laborales, no encuentro alguna disposición que claramente sea desconocedora de los principios y derechos laborales, pero la usencia de reglas claras



puede y genera que en la práctica los empleadores estén abusando e incumpliendo con la protección del trabajador.

2. ¿Qué derechos laborales de los teletrabajadores, cree usted que son vulnerados por la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual?:

Un derecho puede ser, el derecho a la remuneración en este aspecto o en esta medida. Como no hay reglas claras respecto a quien asume los costos que implican que el teletrabajador o quien hace trabajo remoto, los costos que asume esta persona, en la práctica los están asumiendo los trabajadores en la mayoría de casos, ósea el de la computadora, internet, energía eléctrica, los está asumiendo el trabajador. Son pocas las empresas que están asumiendo al menos los equipos tecnológicos que están enviando a sus trabajadores a sus domicilios, una buena computadora, un buen celular, audífonos, asumiendo quizás un paquete de internet, pero es la excepción, ósea son muy pocas. Entonces como la ley no es clara, porque la ley que regula el teletrabajo o trabajo remoto, dice que es acuerdo de las partes quien va a asumir, sabemos que en la realidad, la disparidad que hay entre empleador y trabajador no va a permitir un real acuerdo de las partes, ósea no hay posibilidad de negociación, sobre todo en el ámbito individual porque en el ámbito colectivo, quizás los sindicatos puedan hacer o presionar de otra manera, pero a nivel individual va a ser muy difícil que el trabajador pueda negociar con el empleador y que este asuma los costos que implica el trabajo remoto. Eso es un aspecto, y el otro creo yo, seguridad y salud en el trabajo, que tampoco hay una regulación clara, precisa, respecto a las responsabilidades, a las obligaciones de los empleadores en seguridad y salud cuando los teletrabajadores o personas que hacen trabajo remoto trabajan desde su casa.

3. ¿Qué cuestiones específicas respecto al teletrabajo, considera usted, deben ser reguladas por la legislación peruana actual, para garantizar una adecuada protección de los derechos laborales de los teletrabajadores?:

Una de ellas como lo indique en la pregunta anterior, es el costo que implica el teletrabajo o trabajo remoto, es decir el costo de los equipos informáticos, del internet, de la luz, creo partiendo de la teoría o del principio de que quien asume el costo del negocio y todo lo que implica, es el empleador, y el trabajador solo pone a disposición su fuerza de trabajo, la



legislación debería contemplar que esto es de cargo del empleador, quizás en la normativa se puede establecer un concepto no remunerativo, aunque ya existe un concepto no remunerativo que quizás no le va a generar un sobre costo al empleador, como o las condiciones de trabajo, por ejemplo es un concepto no remunerativo, el empleador no tendría por qué verse afectado. Pero si creo que eso si debería regularse, seguridad y salud en el trabajo, también creo que debería regularse de manera más explícita en cuanto al trabajo remoto y al teletrabajo, la regulación es muy parca, es bastante insuficiente, no se sabe hasta la fecha, que va a pasar si el trabajador sufre un accidente en su casa, si el empleador asume o no asume alguna responsabilidad, y debería eso, en un normativa específica, desarrollarse, y tener un marco claro para evitar tener discusiones a nivel judicial o inspectiva.

4. ¿Cree usted que la actual legislación peruana protege los derechos laborales de los teletrabajadores de una manera adecuada y completa en comparación con otras legislaciones latinoamericanas?:

Yo creo que hay un marco normativo, y de ahí partimos ya de una ventaja, porque hay países en lo que creo que ni siquiera hay un marco normativo que regule el teletrabajo, el trabajo remoto, aquí tenemos una ley, y además tenemos un regulación del trabajo remoto temporal hasta fines de año. Se contemplan ya algunos derechos, y algunas obligaciones para los empleadores, derecho para los trabajadores. Es una norma que al menos da un marco normativo inicial, entonces yo si creo que es un marco normativo inicial favorable, no es la peor regulación que pueda existir a nivel latinoamericano, pero yo sí creo que puede mejorarse. Ese proyecto de ley del teletrabajo, que ya adecuaba al teletrabajo al trabajo remoto, me parecía un buen proyecto, y ya estaba aprobado en el congreso no sé porque no se ha finalmente promulgado, y eso de ampliar lo que ya existe hasta el 31 de diciembre, me parece que ha sido una medida poco razonable.

5. ¿Qué países europeos, considera usted, cuentan con legislaciones que protegen los derechos laborales de los teletrabajadores, ante cuestiones específicas respecto al teletrabajo, de mejor manera en comparación con la actual legislación peruana?:

España, por ejemplo, es un país que tiene un marco regulatorio un poco más adelantado en comparación al Perú, y además el Perú, siempre ha sido un espejo, un reflejo de la normativa



española, yo creo que eso es un ámbito o un derecho que siempre nos puede servir de comparación.

No sé, y en eso si voy a ser completamente sincero, cual es el marco regulatorio en otros paises distintos al español, pero en España hay una normativa específica del teletrabajo, y tiene mejores alcances que la normativa peruana.

6. ¿Usted cree que la legislación estadounidense posee aspectos, en lo que se refiere a la regulación del teletrabajo, que la legislación peruana debería adoptar para garantizar la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores?:

Estados Unidos cuenta con una ley de teletrabajo solo para la administración pública federal, que se llama “Tele work”, y define al teletrabajo como un acuerdo de flexibilidad de trabajo en la que un empleador realiza los deberes y responsabilidades, y otras actividades localizadas en el lugar del teletrabajo, los empleados están obligados a celebrar acuerdos escritos con sus agencias antes de participar en el teletrabajo. Pero parece que es bastante reducida en realidad, y además esto probablemente ocurre porque en Estados Unidos el marco normativo laboral es mucho menos proteccionista que el marco normativo en Latinoamérica en donde siempre hay una ley, y donde todo siempre se quiere regular. En Estados Unidos, el marco normativo es más flexible porque hay bastante negociación sindical a nivel de rama, y además porque muchas practicas se implementan de forma jurisprudencial. Entonces, pareciera que es marco normativo está adaptado al mismo sistema jurídico estadounidense, es menos “positivizado”.

7. ¿Cree usted que el derecho del teletrabajador a la desconexión, establecido de manera temporal por la única disposición complementaria modificatoria del decreto de urgencia N° 127-2020, deba ser establecido de manera permanente en la legislación peruana, una vez pasada la emergencia sanitaria del COVID 19?:

La desconexión digital, en realidad, no creo yo que sea un derecho adicional, ¿Por qué?, porque hay que tener en cuenta que la desconexión digital ya está presente en el derecho al descanso, y el derecho al descanso es una consecuencia de la jornada máxima de trabajo, ósea todos tenemos una jornada máxima, entonces, una vez que acaba la jornada de trabajo, ya no hay obligación de trabajar ni presencial no virtualmente, entonces así no hubiera un derecho a la desconexión digital, hay un derecho a desconectarse, ano trabajar, pero a partir



de la misma limitación de la jornada máxima. Entonces, no es un derecho que si no estuviera contemplado no sería exigible, sería exigible desde el mismo derecho al descanso, que surge de la limitación de la jornada máxima. No digo que sí creo que esa desconexión digital tiene un avance y una novedad en el caso de los trabajadores no sujetos a fiscalización, porque si habas visto en la normativa, contempla también un derecho de desconexión digital, también de los trabajadores no sujetos a fiscalización, que es también, por lo menos, doce u ocho horas. Entonces, para ellos sería una novedad, ¿Por qué?, porque el trabajador no sujeto a fiscalización le puede requerir un trabajo, incluso después de la jornada de la empresa, pero a ellos si les beneficia el derecho a la desconexión digital. Por lo tanto, yo creo que, debería mantenerse de manera permanente, porque el trabajo remoto o el teletrabajo se van a mantener después de la pandemia, es lo más probable, y así lo dicen los especialistas en recursos humanos, es ese sentido debe mantenerse, sobre todo para los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata.

8. ¿Cree usted que el proyecto de la nueva ley del teletrabajo, en caso de ser aprobado, significaría un progreso para la completa y adecuada protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, ante toda cuestión respecto del teletrabajo?:

Precisamente, ese proyecto, como te venia comentando previamente, creo yo que es un marco normativo que ya actualiza la ley del teletrabajo y la adecua, y comprende el trabajo remoto.

Este proyecto de ley, creo yo, de ser positivizado ayudaría a equilibrar la balanza entre trabajador y empleador, al momento de implementar esquemas de trabajo remoto o teletrabajo, por ejemplo lo que te comentaba, los costos para el trabajo remoto dice la normativa, que ya los asume el empleador, entonces, eso, para mí, es un avance. Y por lo tanto, yo sí creo que, es un marco normativo adecuado, que debería ya haberse positivizado para ya ser permanente en el ámbito jurídico peruano.

9. ¿Cuáles considera usted que son las causas de la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual?:

Lo siguiente. La normativa que regulo el trabajo remoto, fue una normativa de emergencia, porque recordaras que empieza la pandemia, y era muy complicado implementar el teletrabajo, porque el teletrabajo con su legislación, era una modalidad de trabajo rígida para implementarse, en cambio el trabajo remoto tuvo que ser exprés, tuvo que la normativa



emitirse rápido, para poder al menos dar un marco normativo favorable a los empleadores, básicamente para el empleador. El problema ha sido hacer permanente esa regulación, esa regulación, repito, creo yo, estuvo pensada para 15 días, un mes prácticamente, de emergencia sanitaria y de limitaciones, en lo que ya no se ha advertido, es que ya no es temporal, el trabajo remoto y el teletrabajo, por lo tanto pensada esa normativa en una situación excepcional y temporal ha quedado completamente desafeada, y tal como se encuentra la normativa, es claramente para el empleador. Entonces, vemos que va a ver poca presión en el ámbito político, en el ámbito empresarial, para que haya una ley que limite los poderes empresariales.

10. ¿Usted cree que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, no permite a los teletrabajadores gozar del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, ante dichas cuestiones?:

Yo creo que sí. El marco normativo vigente solamente exige al empleador, que informe de manera documental, las obligaciones en seguridad y salud en el trabajo, y eso en la práctica implica que el empleador envíe al trabajador una serie de instrucciones, pero en la práctica hay una desprotección en materia de seguridad y salud, sobre todo en materia de salud, no de seguridad, porque seguridad es que se eviten accidentes, en la casa, en el domicilio, es mucho más probable que no hayan accidentes, que una fábrica, que incluso en las mismas oficinas administrativas, porque hay que salir, transportarse, llegar a la oficina, en cambio, si estás en tu casa es mínima la posibilidad de sufrir un accidente. Pero, en salud, la falta de normativa y obligaciones para el empleador están generando que los trabajadores empiecen a sufrir problemas de salud laborales vinculados al trabajo, sobre todo problemas de salud ergonómicos, ya se está viendo muchos casos de trabajadores con problemas en el sistema nervioso, en el sistema muscular, y hay trabajadores que tienen problemas musculares en los brazos, en la espalda, y eso, creo yo, se está generando y debiendo, en principio, a una falta de normativa, que establezca más obligaciones en materia de salud para los empleadores en el marco del trabajo remoto.

11. ¿Usted cree que debido a la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, los teletrabajadores corren el riesgo de que su derecho a una jornada laboral máxima se vea vulnerado? ¿Por qué?:



Creemos que sí, por lo siguiente. Incluso el estado en algún momento, ante la falta de normativa, emitió servir un informe diciendo que aquellos que están en trabajo remoto no tienen jornada máxima, y que eran considerados unos sujetos a fiscalización, no tenían jornada máxima, no tenían que llevar el registro de control de entrada y salida. Si la norma fuera clara y precisa, no el proyecto de ley sino la norma que ahora existe, debería decir que los trabajadores que hacen trabajo remoto también están sujetos a una jornada máxima, también deben tener control de entrada y salida, en ese caso virtual y por lo tanto el empleador se encontraría obligado a respetar la jornada máxima y la desconexión digital como consecuencia, te indique eso hace un momento, de la jornada máxima, ósea la desconexión digital si no existiera no habría problemas, porque la jornada máxima ya limita al empleador, que te pueda exigir trabajos acabando la jornada. Entonces creo que sí, el marco normativo actual, que es parco, que es bastante reducido, deja abierta la posibilidad en la práctica, de que los empleadores no estén respetando la jornada máxima de sus trabajadores, ni tampoco la desconexión digital.



Entrevista a Cesar Yúnior Valera Malca

1. ¿Usted cree que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, deriva en la desprotección de los derechos laborales de los teletrabajadores, de tal manera que se requiera de un cambio en la legislación?:

Si bien el teletrabajo en el Perú se encuentra regulado a través de la Ley N° 30036 “Ley que regula el Teletrabajo” (15.05.2013) y su Decreto Supremo N° 017-2015-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, ley que fue aprobada por los Proyectos de Ley N° 184/2011 y 1052/2011, sin embargo, dicha norma cuenta con ciertos vacíos legales, que afecta a la masa trabajadora, pues a la fecha existen algunas problemáticas que no son identificadas con el mismo nombre, sino que -ahora- se ha regulado a través de las políticas públicas denominadas “trabajo remoto”.

En definitiva, se requiere un cambio en la legislación, pues el trabajo remoto o también conocido como teletrabajo, no debe restringirse o limitarse a una coyuntura específica (como ha sido la COVID-19), sino que por ejemplo debe responder al gran avance tecnológico de hoy en día, donde es posible aplicarlo, sin condicionamiento a situaciones de carácter imprevisible.

2. ¿Qué derechos laborales de los teletrabajadores, cree usted que son vulnerados por la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual?:

Se afectan derechos relacionados a la estabilidad laboral, beneficios sociales (horas extras, domingos y feriados) seguridad social y salud del teletrabajador, indemnizaciones relacionados a accidentes de trabajo y otras.

3. ¿Qué cuestiones específicas respecto al teletrabajo, considera usted, deben ser reguladas por la legislación peruana actual, para garantizar una adecuada protección de los derechos laborales de los teletrabajadores?:

- Faltaría establecer el tratamiento legislativo del derecho a la desconexión digital que implica limitar el uso de la comunicación digital (celulares, apps de mensajería instantánea y emails) para cautelar el tiempo de descanso efectivo y vacaciones de los trabajadores.



- El teletrabajador está sometido a una relación laboral, por tanto, amparado y protegido por normativa laboral y, en la mayoría de los casos, sin limitación alguna en su aplicación. Sin embargo, sí existe una problemática particular en este ámbito relacionada con la presunción de liberalidad. En ocasiones puede resultar muy complejo determinar si -por ejemplo- un accidente se ha producido como consecuencia de la tarea que ejecuta o en tiempo y lugar de trabajo.
 - El lugar de trabajo pasa a ser el domicilio del trabajador en muchos casos, lugar que no está bajo el control del empresario y que protege además el derecho a la inviolabilidad del domicilio.
 - En cuanto al tiempo de trabajo, una vez que se asume como ventaja fundamental del teletrabajo la flexibilidad e horario, es difícil determinar qué tiempo pertenece al trabajador y cual al trabajo.
 - Por ello, es aconsejable, además de determinar en el acuerdo de teletrabajo el lugar en el que se va a realizar la tarea (domicilio o telecentro), establecer una jornada, un horario y un sistema de control. En caso de que esto no se delimitara, el trabajador es quien debe acreditar que la contingencia se produjo durante su tiempo de trabajo.
 - De igual forma, si el lugar de trabajo no estuviera tampoco determinado, sería necesario que el trabajador demostrara la liberalidad del accidente.
 - Por estos motivos, es importante establecer procedimientos de comunicación de accidentes y enfermedades sufridos por el teletrabajador precisos y concretos, con un adecuado registro del tiempo y lugar de trabajo. Es preciso destacar que la contingencia sufrida en tiempo y lugar de trabajo no siempre tendrá la consideración de accidente de trabajo. Si el empresario prueba la total desconexión con la tarea, la contingencia no tendrá consideración de profesional, por ejemplo, un accidente doméstico.
4. ¿Cree usted que la actual legislación peruana protege los derechos laborales de los teletrabajadores de una manera adecuada y completa en comparación con otras legislaciones latinoamericanas?:



Nuestra legislación a la fecha no protege todos los derechos laborales de los teletrabajadores, y si bien se trata de una norma antigua (2013), sin embargo, después de 02 años, en el 2015, recién se publicaría el reglamento de la Ley N° 30036, aprobado por Decreto Supremo N°017-2015-TR. El artículo 2° de la Ley N° 30036, prescribe que: “El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores”.

Sin embargo, existen derechos laborales que no han sido debidamente determinados en la ley de teletrabajo, como por ejemplo si se encuentran regulados en Brasil, Colombia y Ecuador.

5. ¿Qué países europeos, considera usted, cuentan con legislaciones que protegen los derechos laborales de los teletrabajadores, ante cuestiones específicas respecto al teletrabajo, de mejor manera en comparación con la actual legislación peruana?:

De acuerdo a un estudio realizado en Europa, el teletrabajo supera el 50 % en las regiones de la capital del Reino Unido, Bélgica, Francia, Luxemburgo y Suecia. Estos países han abordado derechos para los teletrabajadores como la compensación de gastos al empleado, el control de horarios y la prevención de riesgos laborales fuera de la oficina.

Respecto a derechos laborales de los teletrabajadores, Adrián Todolí, profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Valencia, apunta que “en los países nórdicos los sindicatos tienen un gran peso social y son los encargados, junto a las empresas, de establecer las condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva”, es decir, es la propia masa trabajadora quien también impone mejores condiciones laborales ante el eventual teletrabajo.

6. ¿Usted cree que la legislación estadounidense posee aspectos, en lo que se refiere a la regulación del teletrabajo, que la legislación peruana debería adoptar para garantizar la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores?:

Perú tendría que adoptar aspectos de la legislación de Estados Unidos respecto al teletrabajo, porque recordemos que esta figura surgió como una modalidad de trabajo desde hace más de 40 años, luego de que el científico Jack Nilles de la NASA, se dio a la tarea de analizar cuál



opción podría contribuir a la crisis petrolera que estaba viviendo Estados Unidos en esos momentos (1973).

Uno de los objetivos principales era reducir el traslado de los trabajadores a sus respectivas oficinas, con el fin de disminuir los problemas de transporte y de polución. Por lo tanto, se logró disminuir la contaminación y el traslado innecesario a las zonas de trabajo y por el contrario, la calidad de vida de los trabajadores y la calidad laboral de las empresas mejoró.

Estados Unidos, es un país referente para muchos de los cambios que las nuevas tecnologías están trayendo a nuestras vidas, siendo que un empleador norteamericano no tiene las obligaciones tributarias, de alta en seguridad social o cotización por desempleo, por los que podríamos asemejarla a la situación de trabajadores autónomos o freelances españoles.

Sin embargo, resulta llamativo que la normativa publicado en EEUU da una gran protección para los teletrabajadores, pues existe la Ley de ámbito federal “Telework Enhancement Act of 2010 -HR 1722” (Ley de Mejora de Teletrabajo de 2010), que explica que el teletrabajo por su naturaleza da flexibilidad a la persona que da la prestación. Se trata de un acuerdo que deberá hacerse por escrito, y que deberá recoger las obligaciones y deberes del teletrabajador.

7. ¿Cree usted que el derecho del teletrabajador a la desconexión, establecido de manera temporal por la única disposición complementaria modificatoria del decreto de urgencia N° 127-2020, deba ser establecido de manera permanente en la legislación peruana, una vez pasada la emergencia sanitaria del covid 19?:

El derecho a la desconexión digital tiene como objetivo preservar la salud física, mental y emocional del equipo humano, brindando espacios para el descanso, con el fin de que generen balance entre su vida personal y laboral.

En el Perú, se hace mención a ese derecho en el Decreto de Urgencia N° 127-2020, donde se señala, en el Artículo 18, que “*es obligación del empleador y trabajador respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador*”; sin embargo, más adelante el decreto señala que “el empleador no puede exigir al trabajador la realización de tareas o coordinaciones de carácter laboral durante el tiempo de desconexión digital”, pero entendemos que esta medida que surge en el contexto de la coyuntura del COVID-19, donde se busca proteger el derecho a la salud y al descanso, preservando la dignidad del trabajador.



Por ello creemos que el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral puede traspasar la emergencia sanitaria y convertirse en una ley especial, pues el teletrabajo implica un cambio en el espacio personal y laboral que ahora son compartidos, siendo más necesaria la desconexión laboral.

8. ¿Cree usted que el proyecto de la nueva ley del teletrabajo, en caso de ser aprobado, significaría un progreso para la completa y adecuada protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, ante toda cuestión respecto del teletrabajo?:

Claro que sí sería un progreso para nuestra legislación, que ayudaría a la masa trabajadora inmersa en el mundo del teletrabajo, pues como bien hemos mencionado existen aspectos no regulados o vacíos que indirectamente afectan los derechos de los teletrabajadores, pero existiendo cambios en la normativa, pues estamos seguros que existirán mejores condiciones para los teletrabajadores.

9. ¿Cuáles considera usted que son las causas de la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual?:

Muchas son las causas que han generado la falta de regulación de normativas específicas en cuanto al teletrabajo, una de ellas el desinterés por parte del empresariado, quien no se ha visto afectado por una pandemia mundial, que quizá creía que nunca ocurriría, pero que trajo como consecuencia la aplicación de normas temporales y un tanto incipientes para situaciones específicas, que con el tiempo y experiencia adquirida, deben cambiar.

Existen grandes retos que aún faltan fortalecer para generar la permanencia del teletrabajo, como por ejemplo, una regulación base sobre la seguridad y salud del teletrabajador para evitar trastornos musculoesqueléticos, fatiga visual, fatiga mental y factores psicosociales; así como, el tratamiento legislativo adecuado del derecho a la desconexión digital que implica limitar el uso de la comunicación digital (celulares, apps de mensajería instantánea y emails) para cautelar el tiempo de descanso efectivo y vacaciones de los trabajadores.

La utilización progresiva del teletrabajo reducirá la cultura del presencialismo que no necesariamente determina el eficaz cumplimiento de las tareas encomendadas al trabajador en su centro laboral, por el contrario, con el teletrabajo, realizando actividades fuera del centro habitual de labores del empleador, con la utilización de los mecanismos de la



tecnología y telecomunicación, se desarrollarán diferentes y nuevas habilidades y competencias que permitan generar nuevos tipos de relaciones, basadas en la confianza y en la cooperación, con el logro de objetivos y mayor productividad en menores tiempos.

Con el teletrabajo se necesita una labor de adaptación de las reglas establecidas para cada actividad, donde exista una intervención combinada de los siguientes factores: negociación colectiva, diseño de protocolos de teletrabajo y celebración de acuerdos individuales, por lo que entran en juegos los 4 niveles de regulación que conforma el ordenamiento laboral: voluntad legislativa, autonomía colectiva, poder de organización y dirección del empleador y la autonomía individual.

10. ¿Usted cree que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, no permite a los teletrabajadores gozar del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, ante dichas cuestiones?:

Como ya he mencionado, existen algunos derechos que no han sido abordados en la Ley del Teletrabajo, y que su falta de regulación en definitiva afecta los derechos e intereses de los teletrabajadores. La ley del teletrabajo a pesar de la existencia de la COVID-19, no ha sido utilizada en forma concreta por el empresariado, sino que a sido a través del Decreto de Urgencia N° 026-2020, que se establecieron parámetros para el “TRABAJO REMOTO”, y ha sido la norma utilizada en la etapa de pandemia.

Dicha norma establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus, ha prescrito en su artículo 17° la aplicación del “trabajo remoto” (figura distinta al teletrabajo, pero si una modalidad o derivación dinámica del mismo), que es entendido -según la norma actual- como la “prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita”¹; estableciéndose además, su aplicación en el sector público y privado.

¹ Decreto de Urgencia N° 026-2020 ubicado en la página web: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566447/DU026-20201864948-1.pdf>.



11. ¿Usted cree que debido a la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, los teletrabajadores corren el riesgo de que su derecho a una jornada laboral máxima se vea vulnerado? ¿por qué?:

La Ley de Teletrabajo en el Perú no establece artículos relacionados a la prestación efectiva de servicios, ello generaría que no se puedan reconocer -por ejemplo- horas extras a los teletrabajadores, pero tampoco existe norma relacionada a los requisitos para que a un trabajador si se le reconozcan dichas horas, reiteramos la existencia de vacíos en la norma. La norma no es un tanto clara respecto a la jornada de trabajo, por lo tanto debería implementarse y modificarse en ese sentido, no dejar libre la supuesta “aplicación de derechos del régimen laboral privado”, pues existen situaciones que en definitiva, va en contra de los intereses del teletrabajador.