

UNIVERSIDAD CATOLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

ESCUELA DE POSGRADO



**TELETRABAJO: ANÁLISIS Y PROPUESTAS JURÍDICAS PARA
SU IMPLEMENTACIÓN MASIVA**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN DERECHO Y EMPRESA**

AUTOR

JESUS ENRIQUE AGUINAGA SAAVEDRA

ASESOR

Mtro. JAVIER HILDEBRANDO ESPINOZA ESCOBAR

Chiclayo, 2019

DEDICATORIA

A mi madre, perdón por el retraso.

A mi abuela, para que te sientas orgullosa.

Al hombre a quien llamo padre, gracias por las enseñanzas.

“No hay hombre en el mundo, por más cobarde que este sea, que no pueda convertirse en un héroe por amor”.

Platón.

ÍNDICE

TABLA DE ABREVIATURAS	6
RESUMEN	7
PALABRAS CLAVE.....	7
ABSTRACT	8
KEYWORDS	8
INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO I.....	13
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	13
1.1. Antecedentes del Problema	13
1.2. Bases Teóricas y Conceptuales	17
1.2.1. Bases Teóricas.....	17
1.2.2. Bases conceptuales	21
CAPÍTULO II.....	26
MARCO METODOLÓGICO CONCEPTUAL	26
2.1. Tipo de investigación	26
2.3. Sujetos de Investigación	27
2.4. Escenario	27
2.5. Instrumentos de Recolección de Datos	27
2.6. Procedimientos	27
2.7. Análisis de Datos	27
2.8. Criterios Éticos	28
2.9. Criterios de Rigor Científico	28
CAPÍTULO III.....	29
LA PROBLEMÁTICA DEL TELETRABAJO EN EL PERÚ	29
3.1. La promesa del teletrabajo	29
3.2. La implementación del teletrabajo en el Perú.....	37
CAPÍTULO IV	51
ANÁLISIS Y PROPUESTAS NORMATIVAS	51
4.1. Jornada de trabajo	53
4.1.1. Teletrabajadores a tiempo parcial o media jornada	55
4.1.2. Aplicación de las exclusiones a la jornada máxima de servicio	56
4.2.3. Casos de jornada especial	60
4.2. Inspección en el teletrabajo.....	62
4.2.1. La inviolabilidad del domicilio como límite de la inspección:.....	62

4.2.2. Diversidad de domicilios como límite a la inspección:	67
4.3. Medidas de Promoción del Teletrabajo:	69
4.4. Catálogo de puestos teletrabajables	75
4.5. Directivas sectoriales sobre aplicación del teletrabajo	77
4.6. Mecanismos de supervisión del teletrabajador	78
4.7. Seguridad y salud del teletrabajador	82
4.7.1. Responsabilidad de las medidas de prevención	83
4.7.2. Responsabilidad por accidentes de trabajo	86
4.7.3. Responsabilidad por enfermedades profesionales:	87
4.8. Mecanismos disciplinarios (rendimiento deficiente)	88
4.8.1. Rendimiento deficiente	89
4.8.2. Problemática	90
4.8.3. Propuestas	94
4.9. Derechos colectivos	97
4.9.1. Ejercicio del derecho de sindicación	98
4.9.2. Actos colectivos que requieren la firma de los trabajadores	99
CONCLUSIONES	102
FUENTES DE INFORMACIÓN	108
ANEXOS	114

TABLA DE ABREVIATURAS

- **AAT** : Autoridad Administrativa de Trabajo.
- **CCL** : Cámara de Comercio de Lima.
- **CPP** : Constitución Política del Perú.
- **Indecopi** : Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (Indecopi)
- **Ley** : Ley n.º 30036, Ley que regula el teletrabajo.
- **LGIT** : Ley General de Inspección del Trabajo.
- **LSST** : Ley n.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **LOPE** : Ley n.º 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- **MTPE** : Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- **OIT** : Organización Internacional del Trabajo.
- **Osiptel** : Organismo Supervisor de Inversión Privada en Telecomunicaciones.
- **PET** : Población en edad de trabajar.
- **Reglamento** : Reglamento de la Ley n.º 3036, aprobado por Decreto Supremo n.º 009-2015-TR.
- **Sunafil** : Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.
- **T-Registro** : Registro Nacional de Información Laboral.
- **TIC** : Tecnologías de la información y telecomunicaciones.
- **TUO de la LJTS** : Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N.º 007-2002-TR.
- **TUO de la LPCL** : Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo n.º 003-97-TR.
- **TUPA** : Texto Único de Procedimientos Administrativos.
- **TUPA del MTPE** : Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo n.º 016-2006-TR.

RESUMEN

La aplicación del teletrabajo en el Perú atraviesa una etapa crítica. Muy pocas empresas han implementado esta nueva forma de laborar. Ello se debe, entre otras causas, a que el marco jurídico genera muchas dudas al empleador, en tanto hay aspectos que resulta necesario aclarar o que no han sido tratados.

En esta investigación se tomará en cuenta dichas interrogantes para elaborar propuestas jurídicas que aclaren el sentido de la norma; y, que faciliten la implementación masiva del teletrabajo en el país.

PALABRAS CLAVE

Teletrabajo, teletrabajador, Tecnologías de la información y comunicaciones.

ABSTRACT

The application of teleworking in Peru is going through a critical phase. Very few companies have implemented this new way of working. This is due, among other causes, to the fact that the legal framework generates many doubts to the employer, while there are aspects that need to be clarified or that have not been addressed.

In this investigation, these questions will be taken into account to elaborate legal proposals that clarify the sense of the norm; and, that facilitate the massive implementation of teleworking in the country.

KEYWORDS

Teleworking, teleworker, Information technology and communications.

INTRODUCCIÓN

El mundo afronta un estado de innovación constante que transforma nuestra manera de hacer las cosas. “La progresiva y estandarizada implantación en las empresas de las tecnologías basadas en la microelectrónica, la informática, las telecomunicaciones y la optométrica ha supuesto un cambio sustancial en los modelos de trabajo y producción, puesto que ha rediseñado la propia morfología de las organizaciones empresariales y ha provocado una renovación del proceso productivo. Desde el punto de vista de las relaciones laborales y de su régimen jurídico, la incidencia de estos instrumentos es abrumadora y ha afectado generalizada y profundamente la gestión de los recursos humanos y las condiciones de trabajo”¹. El teletrabajo es una de las evidencias de este proceso.

En la doctrina del Derecho se resalta dos elementos esenciales del teletrabajo: i) la distancia, que implica la posibilidad que tiene el trabajador de brindar su prestación, total o parcialmente, fuera de la empresa; y, ii) uso de las TIC, que implica el desarrollo del vínculo laboral por medio de mecanismos tecnológicos que permitan conectar a las partes de la relación laboral².

Para que exista teletrabajo debemos reconocer los citados elementos adicionados a la ecuación clásica de una relación laboral (Trabajo = prestación personal + subordinación + remuneración). “En base a lo anterior, se puede plantear el uso de la siguiente fórmula para definir el teletrabajo: Teletrabajo = Trabajo + Distancia + Uso intensivo de las TIC”³.

Nuestro ordenamiento jurídico no ha sido ajeno a dicho fenómeno. En el año 2013 se emitió la Ley n.º 30036, Ley que regula el teletrabajo (Ley); y, en el año 2015 su reglamento, mediante Decreto Supremo n.º 009-2015-Tr (Reglamento)⁴.

¹ BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi. “Las Tecnologías de la información y de la comunicación en el ámbito laboral”, en *Principios de derecho de la sociedad de la información*, Aranzadi, Pamplona, 2010, p. 617.

² Es pertinente aclarar que no incluimos la organización como un elemento esencial, puesto que la misma es una consecuencia de los factores que ocasionan el teletrabajo.

³ OSIO HAVRILUK, Lubiza. “El Teletrabajo: Una opción en la era digital” en: Observatorio Laboral Revista Venezolana”, Vol. 3, n.º 5, Valencia-Venezuela, Universidad de Carabobo, enero-Junio 2010 [Ubicado el 10.IV.2015] Obtenido en: <http://www.redalyc.org/pdf/2190/219014912006.pdf>, p. 96.

⁴ Inicialmente el Decreto Supremo que aprueba el Reglamento fue publicado con el número 017-2015-TR”; sin embargo, en atención del Oficio N.º 4549-2016-MTPE/4, del 13 de julio de 2016, enviado por la Secretaría General del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo su numeración cambió por la de 009-2015-TR.

De acuerdo con el artículo 1 de la Ley y con el literal d) del artículo 5 de su Reglamento, el teletrabajo es una modalidad especial de prestación de servicios subordinada, sin presencia física en el centro de trabajo o entidad pública, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales, a su vez, se ejerce el control y la supervisión de las labores.

Aunque no se cuenta con estadísticas nacionales de carácter oficial, existen muchos indicadores que apuntan a una muy escasa aplicación de esta modalidad en el Perú. De acuerdo con los índices de selección (teletrabajadores seleccionados por convocatoria) y variación (trabajadores que se acogieron al cambio de su modalidad laboral) a la modalidad de teletrabajo, brindados por el Centro de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, obtenidos en Lima Metropolitana, se tiene que en el año 2016 y 2017 se han seleccionado a 9 y 4 trabajadores respectivamente; y, que en el año 2016 se han presentado 26 variaciones.

Asimismo, el 26 de septiembre del 2017, la Cámara de Comercio de Lima (CCL) informó en su portal web que sólo cinco empresas desarrollan teletrabajo en el Perú⁵, aunque sin hacer referencia a un estudio que sostenga las cifras aportadas, lo cual no resta importancia a sus afirmaciones. Por otro lado, a modo de referencia, el portal Aptitus publicó un total de 2351 avisos para teletrabajo en el año 2018, esta última cantidad no es ni el 10% del 1% del total de trabajadores inscritos en diciembre del año 2017, que figuran en el Anuario Estadístico del Ministerio de Trabajo (cuadro n.º 64⁶).

En relación con este contexto, se ha detectado que existe una gran cantidad de consultas que a diario atiende el Módulo de Orientación e Información sobre el Teletrabajo, relacionadas con los siguientes puntos⁷: i) aplicación de la jornada laboral; ii) establecimiento de mecanismos de control o supervisión para verificar el cumplimiento de las horas trabajadas para el personal que se encuentra sujeto a

⁵ CÁMARA DE COMERCIO DE LIMA. Teletrabajo aún no se aplica masivamente en el Perú, [Ubicado el 26.IX.2017] Obtenido en: <http://www.camaralima.org.pe/principal/noticias/noticia/teletrabajo-aun-no-se-aplica-masivamente-en-las-empresas-del-pais/905>.

⁶ El mencionado cuadro está ubicado en los anexos, debido a la cantidad de datos que ofrece.

⁷ Durante el 2016 atendió más de ocho mil consultas, de trabajadores y empleadores; además de realizar varios eventos de promoción de la nueva modalidad, en los que también resolvieron interrogantes de los interesados, estas últimas no contabilizadas). La información referida ha sido brindada por el Centro de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

fiscalización, a través del uso de las TIC⁸; iii) control o supervisión de horas extras no autorizadas o prevención de una incorrecta presunción de las mismas; iv) Inspección en el domicilio del teletrabajador; v) incentivos para las empresas que implementen teletrabajo; vi) catálogo de puestos teletrabajables; vii) directivas sectoriales sobre implementación de teletrabajo; viii) reconocimiento de buenas prácticas o certificación para aquellas empresas que implementan Teletrabajo; ix) mecanismos de supervisión que no atenten contra la intimidad del teletrabajador; x) disposición de aquellos trabajadores no sujetos a la fiscalización inmediata de la jornada; xi) responsabilidad en el caso de pérdida o robo de los equipos o medios informáticos o de telecomunicaciones que use el teletrabajador; xii) seguridad y salud en el trabajo y responsabilidad del empleador fuera del domicilio del teletrabajador.

Como se aprecia, los puntos de consulta están relacionados con varios aspectos normativos que no resultan claros en el marco regulatorio, o que aún no son desarrollados de forma precisa. Es pertinente añadir que, se han desarrollado entrevistas a dos servidores del citado módulo, quienes indican que hay aspectos de la norma que no resultan claros para el empleador. Asimismo, señalan que la forma de ejecutar las medidas disciplinarias y por el ejercicio de los derechos colectivos⁹, son puntos que no quedan claros en la normativa.

Por ello, el objetivo general de esta investigación es proponer medidas de carácter normativo que contribuyan con el avance de la implementación del teletrabajo en el Sector Privado del Perú. Asimismo, se tiene como objetivos específicos: identificar cuáles son los aspectos del teletrabajo que no han sido desarrollados por el marco jurídico vigente, o que deberían mejorar; diseñar propuestas normativas que desarrollen aquellos aspectos que la actual normativa de teletrabajo no desarrolla; y, diseñar propuestas normativas que mejoren las posibles deficiencias de la actual normativa del teletrabajo.

⁸ En relación con la supervisión, Jorge Toyama habla de un recelo muy extendido hacia el teletrabajo en el empresariado nacional, debido a que consideran que no podrán controlar y fiscalizar a los teletrabajadores. AVILA, Solange. "Teletrabajo: ¿una ventaja o la última alternativa?" [Ubicado el 30.VII.2017] Obtenido en: <http://puntoedu.pucp.edu.pe/noticias/teletrabajo-una-ventaja-o-la-ultima-alternativa/>.

⁹ El ejercicio de los derechos colectivos es un tema por el que se ha consultado muy poco en los años de servicio del módulo citado. No obstante, se decide incluirlo en la lista por la trascendencia que tiene para la actividad empresarial.

Tener una norma que no ofrece claridad para su aplicación o no contar con disposiciones que definan aspectos importantes de una nueva modalidad de trabajo en nuestro país podría puede fungir como un desincentivo en la implementación del teletrabajo. Por tal motivo, se sostiene la hipótesis de que realizar una serie de propuestas normativas que aclaren aquellos aspectos que no resultan comprensibles, o que no han sido desarrollados, puede contribuir con el avance de la implementación del teletrabajo en el Perú.

La justificación e importancia de esta investigación radica en que su desarrollo permitirá contar con propuestas que, de ser aplicadas por los entes normativos correspondientes, podrán contribuir con el avance de la implementación del teletrabajo en el sector privado del Perú. El aumento de la aplicación de esta modalidad generará que empleadores, trabajadores y la sociedad en general se vean beneficiados. El ahorro de recursos, el aumento de la productividad, la fidelización del talento, la reducción del uso de transporte público, la reducción del estrés, el impacto medioambiental, la inclusión laboral de las poblaciones alejadas de la capital, el equilibrio de la vida laboral y familiar; y, el impacto medioambiental son algunas de los beneficios que puede brindar el uso de esta modalidad.

El presente trabajo tiene una estructura de cuatro capítulos. El primero, dedicado al marco teórico conceptual, que comprende los antecedentes de estudio y los conceptos básicos que sirvieron para plantear la problemática y coadyuvar a su desarrollo. El segundo, dedicado a la presentación de la metodología utilizada para elaborar esta investigación. El tercero, dedicado al desarrollo de la situación problemática, en el que se determinan los aspectos jurídicos que causan dudas al empleador. Finalmente, en el cuarto capítulo se presenta una serie de propuestas orientadas a clarificar la normativa y desarrollar aquellos aspectos que aún no estuvieran contemplados.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1.1. Antecedentes del Problema

1.1.1. Tesis:

No existen tesis de posgrado que desarrollen el tema de investigación que aborda este trabajo. Sin embargo, existen tres tesis, para optar el título de abogado, que abordan, total o parcialmente, el problema. Estos últimos trabajos son citados, de manera excepcional, en razón de la transparencia académica que debe existir en toda investigación.

VILLALOBOS MORALES, Carol. *Los desafíos de la implementación del teletrabajo en el Perú*, Tesis para optar el título de abogada, Lima, UDEP, 2017.

La investigadora realiza un estudio del marco jurídico que regula el teletrabajo en el Perú y los factores que han fungido de obstáculos en la popularización de esta modalidad, a fin de lograr una propuesta que pueda impulsarla.

Para lograr tal fin, revisa las definiciones de teletrabajo que se han desarrollado por la doctrina y las que se utilizan en la legislación nacional y comparada; realizando una clasificación de las mismas en base a sus elementos.

Posteriormente, revisa los diferentes textos normativos, a fin de encontrar elementos útiles que podrían ser acogidos en nuestro ordenamiento; asimismo, analiza diversas campañas de promoción del teletrabajo a nivel internacional.

Además, aborda las ventajas y desventajas que ofrece la implementación de esta modalidad, desde el punto de vista del empleador, el trabajador y la sociedad; y, se da una revisión de las iniciativas del sector público para fomentar el teletrabajo en nuestro país.

Tras identificar aquellas disposiciones del marco regulatorio del teletrabajo que podrían generar dudas en su aplicación, la investigadora propone una interpretación de las mismas y formula algunas recomendaciones aplicables a nivel individual y en la negociación colectiva, con el objetivo de lograr el respeto de los derechos colectivos de los teletrabajadores.

Cabe precisar que, el objetivo de la citada investigación es muy similar al objetivo de este trabajo, expuesto en la introducción, en tanto se busca analizar la normativa para realizar propuestas jurídicas. No obstante, el desarrollo para determinar qué propuestas deben realizarse es distinto, en tanto esta investigación acude a fuentes que apuntan a las principales necesidades del empleador.

El aporte de este trabajo es el identificar aspectos normativos que podrían ser materia de modificación, a efectos de contribuir con la implementación del teletrabajo.

CORREA PRIETO, Fiorella. *El Teletrabajo: Una Nueva Forma De Organización Del Trabajo*, Tesis para optar el título de abogada, Lima, UDEP, 2015.

La presente investigación fue publicada antes de la emisión del reglamento de la Ley N.º 30036.

En este trabajo, la investigadora realiza un estudio del proceso evolutivo que ha tenido el teletrabajo; posteriormente, analiza los componentes del concepto del teletrabajo y aborda aquellos puntos que deberían ser objeto de reforma en la Ley, atendiendo a su contenido y a la regulación internacional de la materia.

Este trabajo se relaciona con la presente investigación, en tanto también se buscan realizar reformas al marco jurídico. Su aporte consiste en identificar y desarrollar aspectos que podrían ser materia de reforma.

VARGAS RASHIO, Tino Piero. *La respuesta del ordenamiento laboral frente al teletrabajo*, tesis para optar el título de abogado, Lima, PUCP, 2010.

Teniendo en cuenta que esta investigación fue publicada años antes de la emisión de la Ley, el autor se aboca a determinar cuáles serían los derechos aplicables a los trabajadores que utilicen esta modalidad, en el ámbito individual de la actividad privada.

Para ello, en el primer capítulo, el autor desarrolla el marco conceptual del teletrabajo, analizando sus elementos (especial, tecnológico, organizativo y jurídico); las modalidades del teletrabajo y su clasificación (en función del tipo de conexión, del lugar de labores y de la vinculación con el trabajo ordinario). También lo compara con el trabajo a distancia.

En el segundo capítulo, desarrolla el poder de dirección en el marco de una relación de teletrabajo, abordando temas como el *ius variandi*, las modificaciones sustanciales del contrato y la vigilancia electrónica.

En el tercer capítulo, desarrolla los derechos individuales del teletrabajador, como la remuneración, teniendo en cuenta los gastos no remunerativos ocasionados por la adecuación del domicilio para el teletrabajo; el tiempo de teletrabajo; la teledisponibilidad. Además, se analizan los derechos colectivos de los teletrabajadores.

En el cuarto capítulo se hace un repaso del trabajo transnacional en el Perú.

En cada capítulo el autor plasma su visión de las medidas que debería adoptar el Perú de acuerdo al tema que trata.

La relación de este trabajo con la presente investigación es el desarrollo de propuestas normativas para la implementación del teletrabajo.

1.1.2. Artículos de revista

SANCHEZ CASTRO, Ivonne. “Teletrabajo en Perú: una herramienta de acercamiento a poblaciones vulnerables” en: *Revista Internacional de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 5, N.º 1, enero-marzo, 2017, p.p. 108-132 [Ubicado el 03.IV.17] Obtenido en: http://www.adapt.it/revista_n1_2017.pdf.

La autora se enfoca en el teletrabajo como una herramienta favorable para los grupos vulnerables. Asimismo, explica que, internacionalmente, el teletrabajo es bastante dinámico y su regulación es consecuencia de las propias demandas de la población económicamente activa. Es decir, responde a la aplicación de las TIC en la distribución y ejecución del trabajo; en cambio, a nivel nacional, el teletrabajo responde a iniciativas gubernamentales por promover la actividad laboral para colectivos vulnerables, por ejemplo, los discapacitados.

Además, comenta que por su tardía regulación, el teletrabajo en Perú no cuenta con datos estadísticos oficiales sobre su desenvolvimiento. Sin embargo, se conoce un incremento en su uso por parte grandes empresas, la mayoría de capital extranjero,

como lo son: KPMG, BCP, Neptunia, Edelnor, MDS Solutions, Interbank, Choice Air Courier del Perú, IBM, Cisco Systems, Repsol y la Sociedad Agrícola Virú.

Este trabajo se relaciona con la presente investigación en que se considera que no se ha enfocado el teletrabajo adecuadamente. La investigadora señala que se ha resaltado la función de inclusión social; en la presente tesis se sostiene que la nueva modalidad debe entenderse en un modelo económico. Su aporte radica en brindar la pauta para buscar data alternativa que permitiera calcular la aplicación del teletrabajo en el sector privado.

SACO BARRIOS, Raúl. “El Teletrabajo”, en: Derecho PUCP, n.º 60, 2007, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, p.p. 325-350.

Antes de la llegada de la Ley del Teletrabajo, el autor considera que, “en beneficio de la seguridad para los actores sociales y específicamente de la protección del trabajador, el ordenamiento jurídico debiera considerar: el debilitamiento (pero no la desaparición total) de la subordinación, las características del teletrabajo subordinado (la integración del teletrabajador en la organización y dirección de la empresa y el grado o la intensidad de la iniciativa personal del teletrabajador para el desempeño de sus tareas), los muy diversos aspectos indicadores de teletrabajo subordinado (la inserción del trabajador en una organización preexistente, la planificación por el empleador del resultado productivo del trabajo en interés de la empresa, etcétera.), el derecho a la privacidad del trabajador, las condiciones de trabajo, los beneficios sociales y la seguridad social. A falta de regulación expresa sobre el teletrabajo, las reglas aplicables aparecen de la adecuación de las normas generales o de lo acordado en contratos individuales o convenios colectivos”.

Este trabajo se relaciona con la investigación, en tanto de la data que ofrece permite concluir que el teletrabajo ofrece mejores condiciones de labor y de vida. Su aporte es abordar aquellos aspectos ventajosos de esta nueva modalidad.

ARMAS MORALES Carlos. “El Teletrabajo”. en *Gestión en el tercer Milenio*, Vol. 8, n.º 15, Lima, UNMSM, julio-2005.

Antes de la llegada de la Ley N.º 30036, el autor opina que la normativa del teletrabajo debería tener en cuenta: i) que el trabajo sea realizado por el empleado

fuera del entorno físico de la empresa, en concordancias con la recomendación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en relación al teletrabajo (setiembre 2002); ii) que el empleado pertenezca a la planilla de la organización empresarial; iii) que los servicios prestados y entrega de trabajo sea por medios telemáticos, es decir, en la forma *on line*; iii) que exista una relación interactiva entre el empleado y el empleador o su representante; y, iv) que el empleado teletrabajador goce de los mismos derechos y condiciones de trabajo, así como de los mismos beneficios sociales y demás prerrogativas que un trabajador convencional.

El aporte de este investigador es proponer base de la actual normativa del teletrabajo, al considerar que esta debería regirse por los mismos derechos reconocidos en la normativa general; aunque con ciertas características especiales. Ello, se relaciona con la visión del tema que se expone en la presente investigación,

1.2. Bases Teóricas y Conceptuales

1.2.1. Bases Teóricas

DE LAS HERAS GARCÍA, María Aranzazu. *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*, Madrid, CEF, 2016.

La autora cita a Rodríguez-Piñero Royo y menciona que, en la actualidad, ha cambiado la percepción del teletrabajo como instrumento de políticas públicas. El mismo ya no se ofrece como una solución a un problema ambiental o de transporte¹⁰, sino como una oportunidad de colocación y, en la mayoría de los supuestos, como una medida para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores.

Este trabajo se relaciona con la presente investigación, en tanto se considera que el teletrabajo ofrece mejores condiciones de labor y de vida; así como de empleabilidad.

¹⁰ Lo mismo podría plantearse respecto al caso peruano, en el que el teletrabajo fue presentado como una medida de inclusión laboral para grupos vulnerables. Ello se obtiene de la lectura de la segunda disposición complementaria final de la Ley.

BALLÓN BAHAMONDES, Roberto. *Teletrabajo para el Perú: Hacia una implementación jurídica promotora*. Universidad Privada de Tacna, Tacna, 2007.

El teletrabajo significa una serie de ventajas para quienes lo practican, entre ellas se encuentran:

Ventajas para el trabajador

1. Más libertad

La libertad señalada por el autor, se refiere a la posibilidad de hacer las cosas cuando más y mejor se está dispuesto a hacerlas. Señala que se ha constatado que la productividad del trabajador aumenta cuando se le da más libertad y autonomía.

2. Más flexibilidad

Esta flexibilidad se refleja en la facilidad que tiene el trabajador para organizar sus actividades de forma tal que pueda conciliar diversos aspectos de su vida con su trabajo, como por ejemplo el familiar.

3. Menos gastos

La no necesidad de acudir al centro de labores genera un ahorro de tiempo y dinero para el trabajador. El ahorro de tiempo se refleja en la no necesidad de usar transporte público o privado para desplazarse al centro de labores; el ahorro de dinero se ve reflejado en el no pago de pasajes, gastos de alimentación, vestimenta, e incluso médicos o medicamentos - si atendemos al estrés y las consecuencias que implica el desplazamiento al centro de trabajo, sobre todo público.

4. Posibilidades de independización

El teletrabajo incrementa las posibilidades de independencia de aquellos que desean ser sus propios empleadores. Trabajar desde casa permite la libertad y posibilidad de asumir nuevos retos profesionales.

5. Más disponibilidad de tiempo

Trabajar desde casa implica una mayor posibilidad de participar no sólo en la vida familiar y comunitaria, sino también la posibilidad de dedicar un espacio a la realización de actividades que contribuyan con el crecimiento y la formación personal.

6. Menos problemas de convivencia empresarial

El autor menciona que el ejercicio del teletrabajo puede contribuir a la desaparición de ciertos problemas que podrían ser ocasionados por cuestiones culturales, raciales o de cualquier otro tipo¹¹.

Ventajas para la empresa

El autor señala que el teletrabajo brinda las siguientes ventajas para la empresa:

1. Incremento de la productividad

Las mejoras en la productividad pueden originarse por varias razones, como por ejemplo: los trabajadores trabajan en las mejores horas, de acuerdo con sus biorritmos; infravaloran la cantidad de tiempo que han trabajado realmente, porque se sienten a gusto. Es decir, trabajan más horas. Los empresarios no tienen que pagar por esas pausas para el café, charlas y tiempos muertos.

2. Reduce el ausentismo:

El teletrabajo reduce las posibilidades de inasistencia por enfermedad u otras causas.

¹¹ En efecto, la falta de contacto entre personas que tienen diferentes maneras de ver el mundo puede ocasionar la desaparición de conflictos derivados de su perspectiva, pero ello no justificaría que el teletrabajo se utilice a fin de solucionar un conflicto de manera discriminatoria, como por ejemplo sería la variación a teletrabajo de un trabajador que es discriminado por su raza.

3. Reducción de costes

El teletrabajo significa que la empresa dejará de utilizar sus recursos en determinados servicios; no obstante, esta ventaja sólo se apreciará cuando la cantidad de teletrabajadores sea significativa.

4. Dirección por objetivos

El teletrabajo, como instrumento que contribuye con el medio ambiente y la reducción del estrés, puede una forma de posicionar mejor a una empresa.

5. Mejor atención al cliente

Existen empresas que tienen clientes en diferentes zonas horarias; en ese sentido tener teletrabajadores implica dar una atención ininterrumpida, lo que significa un factor importante para su fidelización.

La relación de esta investigación y la presente tesis de maestría es que se exponen ventajas que ofrece el teletrabajo como una modalidad para desarrollar las labores.

GARCÍA ROMERO, Belén. *El teletrabajo*, Pamplona, Civitas, 2012.

La investigadora señala que el teletrabajo presenta las siguientes ventajas:

1. Economía de costes de empresa, que implica una menor necesidad e instalaciones y un menor gasto en maquinaria, luz, entre otros medios.
2. Flexibilidad y aumento de la productividad, pues el teletrabajo facilita el desarrollo de la labor al lugar, tiempo y modo de la prestación y aumenta la productividad debido a la inexistencia de interrupciones, la mayor comodidad o libertad a la hora de realizar el trabajo, su mayor concentración en la realización de las tareas, el menor nivel de absentismo o de faltas de puntualidad al trabajo por problemas de desplazamiento o, incluso, de mero padecimiento de enfermedades que no impiden el desarrollo de la prestación laboral.
3. Optimización de la relación entre tiempo de trabajo y tiempo libre. Para muchos, la flexibilidad que conlleva, supone una ventaja capital, pues ofrece un medio práctico de conciliar las obligaciones familiares con las profesionales.

4. Incremento de las oportunidades de inserción laboral de ciertos colectivos con especiales dificultades de acceder al empleo.
5. Desarrollo rural y de regiones aislada o deprimidas económicamente. La Comisión de las comunidades Europeas ha subrayado las posibilidades del teletrabajo para reducir los desfases socio-económicos entre las zonas rurales y urbanas, centrales y periféricas, a través de iniciativas públicas o privadas para suministrar servicios inexistentes y fomentar el empleo en las mismas.
6. Ahorro de energía y menor contaminación.

Al igual que con la anterior investigación, el trabajo comentado se relaciona con la presente tesis en tanto se presenta las ventajas de esta modalidad, para quienes las practican.

1.2.2. Bases conceptuales

A continuación, se expondrán las bases conceptuales atendiendo a las variables de esta investigación:

a) Norma jurídica

RUBIO CORREA, Marcial & ARCE ORTÍZ, Elmer. *Teoría Esencial del ordenamiento jurídico peruano*. PUCP, Lima, 2017, p. 49-50.

“La norma jurídica puede ser definida como un mandato dictado dentro del marco del poder del Estado, que debe ser cumplido en la vida social por las personas a las que va dirigido y respaldado por la fuerza del Estado.

(...) La norma jurídica se cumple en la vida social porque el derecho regula a la sociedad. (...) es un requisito esencial de la norma jurídica el que esté destinada a regular la conducta de los seres humanos en sociedad (...).”

ARCE ORTIZ, ELMER. *Teoría del Derecho*. Fondo Editorial PUCP, Lima, 2013, p. 29-30.

Pero, entonces, ¿qué es una norma jurídica? En principio, como ya se dijo, se podría alegar que es la norma emitida siguiendo los procedimientos formalizados en otras

normas jurídicas y cuya validez depende de un sistema también formalizado en otras normas jurídicas (por ejemplo, jerarquía de normas o reglas de derogación).

RUBIO CORREA, Marcial. El sistema Jurídico: introducción al Derecho. Undécima edición – aumentada, PUCP, Lima, 2018, p. 76.

“[L]a norma jurídica es un mandato de que acierto supuesto debe seguir lógico jurídicamente una consecuencia, estando tal mandato respaldado por la fuerza del Estado para el caso de su eventual incumplimiento”.

b) Teletrabajo

Debe señalarse que las normas que regulan el teletrabajo son las principales fuentes de esta variable, ya que ellas expresamente aclaran en qué consiste esta modalidad laboral.

Ley N.º 30036, Ley que Regula el Teletrabajo:

El artículo 2 de la Ley señala 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.

Decreto Supremo N.º 009-2015-TR, Reglamento de la Ley N.º 30036:

La definición indicada en el literal h) del artículo III del Título Preliminar del Reglamento de la Ley señala que el teletrabajo consiste en la prestación de servicios subordinada, sin presencia física en el centro de trabajo o entidad pública, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales, a su vez, se ejerce el control y la supervisión de las labores.

THIBAUT ARANDA, Javier. *El Teletrabajo: Análisis Jurídico Laboral*, primera edición, Madrid, CES, 2000.

Forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado en gran parte o principalmente a distancia, y mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicaciones.

GARCÍA ROMERO, Belén. *El teletrabajo*, Pamplona, Civitas, 2012, p. 2.

El término <<teletrabajo >> (*telework, teletravail o telelavoro*) se ha extendido en Europa a raíz de su utilización por parte de la Comisión Europea, que desde finales de la década de los años 80 y principios de los 90 ha venido patrocinando numerosas investigaciones en este ámbito. Sin embargo, todavía no existe una definición unitaria y omnicomprensiva universalmente aceptada. Ni siquiera la voz <<teletrabajo>> es la única empleada en la literatura sobre el tema, aunque éste es indiscutiblemente el vocablo más consolidado en Europa. Son asimismo habituales otras denominaciones para aludir a este fenómeno, como trabajo a distancia, trabajo no presencial, trabajo remoto, trabajo flexible, trabajo en red, trabajo electrónico a domicilio y teledesplazamiento, siendo ésta última expresión (*telecommuting*), la preferida en Estados Unidos para designar esta nueva forma de organización laboral. En España, la definición legal de <<trabajo a distancia>> data de febrero de 2012, siendo el resultado de la modificación introducida por RDL 3/2012, de 10 de febrero en la regulación del tradicional trabajo a domicilio (y mantenida inalterada en la Ley 3/2012, de 6 de julio), en el objetivo de dar expresamente cabida, con garantías, al teletrabajo en nuestro ordenamiento jurídico.

OIT

Forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación¹².

¹² Thibault (p.24) hace un cita de la definición de la OIT, mencionada en L.Manacorda, P. y Rizzo, R., *Il Telelavoro: l'ufficio a distanza*, Ediesse, Roma, 1995 p. 10.

PUNTRIANO ROSAS, César Alfredo. “El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores”, en: *Ius Et Veritas*, Año XIV, N.º 29, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú, 2004, pp. 157-178.

El teletrabajo es la prestación de servicios por parte del trabajador desde cualquier lugar fuera de la empresa (en su casa, en centros de teletrabajo o de manera itinerante) utilizando las nuevas tecnologías de la información, ya sea para efectos de la recepción de instrucciones, la comunicación con su empleador o la entrega de resultados o inclusive para el propio ejercicio de sus derechos laborales.

c) Sector Privado

SABINO, Carlos. *Diccionario de Economía y Finanzas*, Caracas, Panapo, 1991, p. 261 [Ubicado el 18.VII.2017] Obtenido en: <http://paginas.ufm.edu/SABINO/ingles/book/diccionario.pdf>.

El autor define al sector privado como la parte del sistema económico integrado por empresas y consumidores distintos al Estado y sus dependencias; constituyendo el eje y la parte más dinámica de toda economía, basándose normalmente en las transacciones de mercado.

BANCO CENTRAL DE RESERVA DEL PERÚ. *Glosario de Términos Económicos*, 2011, p. 181 [Ubicado el 18.VII.2017] Obtenido en: <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Glosario/Glosario-BCRP.pdf>.

En cuentas nacionales, está constituido por los hogares y las empresas privadas y las instituciones privadas sin fines de lucro.

d) Empresa

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Empresa, en: “Enciclopedia Jurídica Latinoamericana”, Tomo V (E-G), Argentina: Rubizal - Culzoni Editores, 2007, p. 99.

De acuerdo con el autor, el término empresa implica un doble enfoque: uno jurídico y otro económico.

Como concepto económico, es la organización de los factores de la producción (capital, trabajo) con el objeto de obtener ganancias ilimitadas. Es el conjunto de bienes (cosas, derechos, actividades) organizados por el comerciante con fines de lucro.

Como concepto jurídico, intenta llegar a una concepción unitaria de la empresa, partiendo de la imposibilidad de identificar la empresa con sus elementos patrimoniales aislados. Los juristas buscan la posibilidad de reconducir a una unidad jurídica los distintos elementos de la empresa.

Decreto Supremo N.º 004-2014-TR, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

La promoción del empleo es un conjunto de acciones que tienen como objetivo promover el trabajo decente; entre las que resaltan: i) la emisión de políticas, ii) intermediación laboral, iii) formación profesional y capacitación para el trabajo, iv) información laboral y del mercado de trabajo; v) reconversión laboral, vi) normalización y certificación de competencias laborales; autoempleo y migración laboral.

CAPÍTULO II

MARCO METODOLÓGICO CONCEPTUAL

2.1. Tipo de investigación

Por ser el derecho una ciencia social, y debido también a las características del problema, la presente investigación es de tipo cualitativa, centrada en la fenomenología y comprensión del objeto materia de estudio.

La investigación cualitativa trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su sistema de relaciones, su estructura dinámica, valiéndose de la exploración, inducción y descripción.

Con ello se analizará cada una de las variables y causas del problema planteado, mediante un estudio doctrinal y legal que permitirá tomar opinión sobre los mismos, con el sustento adecuado

El análisis y la síntesis será los procedimientos a emplear; mientras que la observación indirecta y el fichaje con fichas bibliográficas, textuales y de resumen, serán las técnicas.

2.2. Abordaje Metodológico

Esta investigación emplea la metodología jurídica, que se apoya en el estudio de fuentes normativas, tanto de derecho nacional como comparado, doctrina y jurisprudencia.

Ello generará argumentos sólidos que respalden la posición asumida en la investigación.

Vale decir, que, no se cuenta con jurisprudencia nacional sobre el tema de investigación. Asimismo, el problema es novedoso, por lo que existe sólo 2 investigaciones (tesis para obtener el título de abogado) que abordan el tema.

Reiteramos que por ser el derecho una ciencia social, y debido a las características del problema, se utilizará el método inductivo.

2.3. Sujetos de Investigación

Si bien esta investigación generará efectos positivos en los teletrabajadores, no podría decirse que los mismos son el sujeto de este trabajo, que está dirigido integralmente al estudio del marco jurídico del Teletrabajo en el Perú, a fin de realizar propuestas que promuevan su adopción masificada en el Sector Privado.

2.4. Escenario

El escenario donde actúan nuestros sujetos de estudio se ve representado por la poca generación de empleo a través del marco jurídico aplicable del teletrabajo, debido a que el mismo necesita ser desarrollado.

2.5. Instrumentos de Recolección de Datos

- Fichas bibliográficas, las cuales permitieron plasmar los datos relevantes, obtenidos en las fuentes de información.
- Fichas de resumen, las cuales permitieron sintetizar las ideas centrales obtenidas en las fuentes de información.
- Fichas de análisis y comentarios de documentos, gracias a las cuales se pudo plasmar los análisis de las ideas obtenidas en las fuentes de información utilizadas.

2.6. Procedimientos

Lo datos que ofrece la siguiente investigación se han obtenido a través del acopio de información física y virtual y su procesamiento en el ordenador. Asimismo, se han realizado 2 entrevistas a servidores civiles que se desempeñan en el Módulo de Orientación e Información sobre el Teletrabajo.

2.7. Análisis de Datos

El empleo del análisis cualitativo y la revisión documental acerca del teletrabajo en el Perú, ha posibilitado conocer aspectos importantes de su inaplicación y, con ello, formular el problema de investigación.

Posteriormente, se ha realizado un análisis jurídico de las fuentes seleccionadas, sin perder de vista el objetivo humanista que tiene el desarrollo de la presente

investigación: contribuir a generar mejores condiciones de trabajo y de vida para los trabajadores peruanos permitiendo la adecuada aplicación y consiguiente masificación de un tipo de trabajo ventajoso.

2.8. Criterios Éticos

Esta investigación se basa en el criterio ético denominado Búsqueda del bien común y justifica, por la que la sociedad en su conjunto debe proteger la dignidad de todos los individuos, procurando un tratamiento equitativo de sus derechos y obligaciones.

2.9. Criterios de Rigor Científico

Los criterios de rigor científico que se han tomado son:

- Sustentación legislativa, doctrinaria y de jurisprudencia en la solución al problema.
- Nuestra investigación cuenta con un objeto de estudio reconocible.
- La investigación tiene un enfoque científico-humanista de manera implícita.

CAPÍTULO III

LA PROBLEMÁTICA DEL TELETRABAJO EN EL PERÚ

3.1. La promesa del teletrabajo

El mundo afronta un estado de innovación constante que transforma nuestra manera de hacer las cosas. El teletrabajo es una de las evidencias de este proceso.

Al respecto, “[e]ste fenómeno, cuyo punto de arranque se sitúa a finales de la década de los setenta, aunque no adquirirá relevancia sino bastante tiempo después, no ha pasado inadvertido para expertos y analistas de las más diversas orientaciones, incluyendo la jurídica”¹³.

En la doctrina del derecho resaltan dos elementos esenciales del teletrabajo: i) la distancia, que implica la posibilidad que tiene el trabajador de brindar su prestación, total o parcialmente, fuera de la empresa; y, ii) uso de las TIC, que implica el desarrollo del vínculo laboral por medio de mecanismos tecnológicos que permitan conectar a las partes de la relación laboral¹⁴.

Para que exista teletrabajo debemos reconocer los citados elementos adicionados a la ecuación clásica de una relación laboral (Trabajo = prestación personal + subordinación + remuneración). “En base a lo anterior, se puede plantear el uso de la siguiente fórmula para definir el teletrabajo: Teletrabajo = Trabajo + Distancia + Uso intensivo de las TIC”¹⁵. Aunque la existencia de dichos elementos torna más exigente el reconocimiento de una relación laboral¹⁶, “la ausencia del trabajador del cotidiano del centro de trabajo no equivale a una ausencia de subordinación entre

¹³ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. “El Teletrabajo, notas sobre su noción, calificación y régimen jurídico”, en *Derecho del Trabajo, tendencias contemporáneas (Diecisiete estudios)*, Grijley, Lima, 2013, p. 101.

¹⁴ Es pertinente aclarar que no incluimos la organización como un elemento esencial, puesto que la misma es una consecuencia de los factores que ocasionan el teletrabajo.

¹⁵ OSIO HAVRILUK, Lubiza. “El Teletrabajo: una opción... Op. Cit., p. 96.

¹⁶ “[A]nteriormente, era relativamente sencillo identificar cuándo nos encontrábamos frente a una relación de trabajo, aplicando los criterios de subordinación jurídica, económica y técnica. En cambio, en la actualidad, con el advenimiento de innovaciones tecnológicas y el trastocamiento de los paradigmas clásicos de empresa industrial con trabajadores que operaban en una planta bajo el control directo y permanente del empleador, dicha labor diferenciadora, esencial para determinar la aplicación de las normas protectoras se ha hecho más difícil (...)” en PUNTRIANO ROSAS, César Alfredo. “La telenegociación colectiva como derecho fundamental de los teletrabajadores”, en: *VII Congreso nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, SPDTSS, Lima, 2016, p. 330.

los sujetos, por cuanto el poder de control y dirección que caracteriza dicha relación subsiste a través de otros medios no tradicionales”¹⁷.

Nuestro ordenamiento jurídico no ha sido ajeno a dicho fenómeno. En el año 2013 se emitió la Ley N.º 30036, Ley que regula el teletrabajo (Ley); y, en el 2015 su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.º 009-2015-TR (Reglamento)¹⁸.

De acuerdo con el artículo 1 de la Ley y el literal d) del artículo 5 de su Reglamento, el teletrabajo es una modalidad especial de prestación de servicios subordinada, sin presencia física en el centro de trabajo o entidad pública, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales, a su vez, se ejerce el control y la supervisión de las labores¹⁹.

Pero, ¿qué significa para el Perú la posibilidad de trabajar a distancia por medio de tecnologías que permitan la comunicación entre las partes de la relación laboral?, ¿qué significa para nuestro país incluir al teletrabajo en su regulación?

No encontramos mejor manera de responder que presentando una lista de ventajas y desventajas que el teletrabajo ofrece a los trabajadores, a los empleadores (entiéndase empresas) y a la sociedad²⁰:

El teletrabajo presenta las siguientes ventajas para los trabajadores:

¹⁷ SANCHEZ CASTRO, Ivonne. “Teletrabajo en Perú: una herramienta de acercamiento a poblaciones vulnerables” en: *Revista Internacional de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 5, n.º 1, enero-marzo, 2017. [Ubicado el 03.IV.17] Obtenido en: http://www.adapt.it/revista_n1_2017.pdf, pp. 112-113

¹⁸ Inicialmente, el Decreto Supremo que aprueba el Reglamento fue publicado con el número 017-2015-TR”; sin embargo, en atención del Oficio N.º 4549-2016-MTPE/4, del 13 de julio de 2016, enviado por la Secretaría General del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo su numeración cambió por la de 009-2015-TR.

¹⁹ “(...) que el teletrabajo se caracteriza por hacer uso de la tecnología de las comunicaciones (tic). A diferencia del trabajo a domicilio, el esfuerzo que realiza el teletrabajador se debe exclusivamente al uso de las tic”. VALENCIA CATUNTA, Ana Maria Cecilia. “Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas” en: *Revista IUS*, vol. 12, n.º 41, Enero-Junio, 2018, Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, Departamento de Investigaciones, Mexico, pp. 224. [Obtenido el 6.VI.2019]. Ubicado en: <http://www.redalyc.org/jatsRepo/2932/293258387012/293258387012.pdf>.

²⁰ La lista de ventajas del teletrabajo se ha elaborado, principalmente, sobre la base del Informe Técnico que Contiene Propuestas de Políticas Públicas Referidas al Teletrabajo para Garantizar su Desarrollo y su Preferente Utilización a Favor de las Poblaciones Vulnerables, desarrollado por la Comisión Multisectorial Adscrita al Sector Trabajo y Promoción del Empleo, constituida por Resolución Suprema N.º 422-2013-PCM, pp. 10-11.

1. Al ser el propio trabajador el administrador de su tiempo de trabajo, el teletrabajo requiere y promueve la adecuada gestión del tiempo, lo que a su vez contribuye con la productividad del trabajador (eficiencia y eficacia).
2. Permite la conciliación de la vida personal y familiar.
3. Reduce el absentismo y mejora el rendimiento, responsabilidad y compromiso de los trabajadores.
4. Mejora y propicia la buena salud mental de los trabajadores, pues reduce el desplazamiento que se realiza entre el domicilio y el centro de trabajo²¹.
5. Aporta un mejor ambiente de trabajo, donde el trabajador se encuentra relajado sin interrupciones constantes de factores externos, lo cual contribuye a mejorar su rendimiento. Asimismo, como señala Ballón Bahamondes²², el teletrabajo permite reducir los conflictos de convivencia entre compañeros de trabajo, que pueden suscitarse con ocasión de diversas causas.
6. Ahorro monetario en vestimenta, alimentación, transporte público y salud.
7. Mejora los lazos familiares y vecinales.
8. Beneficia a los trabajadores con responsabilidades familiares pues tienen la oportunidad de organizar mejor su tiempo de acuerdo a sus necesidades.
9. Beneficia a los trabajadores con discapacidad, quienes al no tener que trasladarse al centro de labores, pueden desempeñarse desde la seguridad de donde se encuentren. Asimismo, facilita la flexibilidad horaria para tareas de rehabilitación personal.
10. Facilita el pluriempleo.
11. Contribuye con la reducción de riesgos laborales.

²¹ *"Sin embargo, no podemos generalizar al decir que todos los trabajadores tendrán mayor bienestar al trabajar desde su hogar (...); al contrario, muchas personas necesitan compartir el desarrollo de sus labores con otros (...)"* RODRÍGUEZ MEJÍA, Marcela. "El teletrabajo en el mundo y Colombia" en *Gaceta Laboral*, Vol. 13, N.º 1, Universidad de Zulia, Venezuela, 2007. [Ubicado el 4.V.2017] Obtenido en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33613102>, p. 34.

²² Ver página 18.

12. Permite que el teletrabajador participe en procesos productivos internacionales²³, lo que contribuye con su experiencia profesional y personal.
13. Menor posibilidad que agentes externos obstaculicen la prestación de servicios, tales como una huelga de transportes o fenómenos naturales²⁴.

En el caso de los empleadores, el teletrabajo presenta las siguientes ventajas:

1. Hace posible la adopción de estructuras organizativas más eficientes y flexibles que se acomodan a la exigencia del mercado laboral contemporáneo.
2. Propicia incremento de la productividad de los trabajadores, lo que se traduce en mayores ingresos y crecimiento de la empresa.
3. Reduce la probabilidad de la incidencia de accidentes de trabajo.
4. Permite el ahorro de costos en espacios, condiciones de trabajo, capacitación por la rotación de trabajadores, entre otros.
5. Posibilita la retención, fidelización y atracción del talento.
6. Mejora de las condiciones del reclutamiento al poder contratar al personal calificado sin importa su ubicación o disponibilidad de desplazamiento hacia la sede de la organización, lo que repercute en la superación de todo el equipo²⁵.
7. Prolonga la vida activa del trabajador por el menor desgaste en la vida laboral.
8. Impulso de una nueva dimensión de la responsabilidad social empresarial.

²³ PUNTRIANO ROSAS, Cesar Alfredo. "El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores", en: *Ius Et Veritas*, Año XIV, n.º 29, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2004, p. 169.

²⁴ *Ibíd.*

²⁵ "En un contexto internacional como el actual, marcado por la mundialización de la competencia y la tendencia a la segmentación de los procesos productivos, esta irrelevancia de localización física de la prestación permite a las empresas "avanzar aún más en su proceso de internacionalización y deslocalización de al menos algunas fases de su proceso de producción y distribución, aprovechando las ventajas comparativas de las distintas ubicaciones y las enormes posibilidades de gestión de unidades productivas dispersas que permiten los avances de las comunicaciones" SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. "El Desafío de la transnacionalización del empleo: ... Op. Cit., p. 101.

9. Promueve una nueva cultura de trabajo y en particular, de un estilo de liderazgo y dirección.
10. Impacto positivo en la imagen de la empresa. Ello en tanto la implementación del teletrabajo en las empresas es sinónimo de inclusión con diferentes sectores de la población²⁶, tales como las personas con discapacidad o las trabajadoras con responsabilidades familiares.
11. Mejora el servicio a los clientes.
12. Menor posibilidad que agentes externos obstaculicen la prestación de servicios, tales como una huelga de transportes o fenómenos naturales.

El teletrabajo también produce beneficios para la sociedad, que son los siguientes:

1. Permite generar empresa y empleo en ámbitos poco explotados y menos favorecidos, como por ejemplo el ámbito rural²⁷.
2. Promociona mayores cuotas de inclusión de poblaciones vulnerables en el mercado de trabajo, por ejemplo, personas con discapacidad²⁸ o mujeres con responsabilidades familiares, entre otros.
3. La ausencia del desplazamiento físico del teletrabajador impacta favorablemente en la preservación del medio ambiente, en tanto es probable que favorezca la disminución del tráfico vehicular²⁹. Por ejemplo, Martínez

²⁶ GUZMÁN DUQUE & Otros. "Las habilidades del teletrabajador para la competitividad" en: *Forum Empresarial*, vol. 22, n.º 2, 2017, Centro de Investigaciones Comerciales e Iniciativas Académicas San Juan, Puerto Rico, p. 12. [Obtenido el 1.VI.19]. Ubicado en: <http://redalyc.org/articulo.oa?id=63154910002>.

²⁷ Resulta pertinente mencionar a PAMELA GALLUSER, quien considera "que uno de los grandes desafíos de Latinoamérica es el desarrollo de las TIC como un medio eficaz para intentar disminuir las diferencias y promover el crecimiento equitativo. La información, el conocimiento y la educación son elementos fundamentales para la superación y desarrollo de un país". GALLUSER, Pamela. "Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral", en: *La Trama de la Comunicación*, vol. 10, 2005, pp. 14, Universidad Nacional de Rosario, Argentina. [Obtenido el 1.VII.2019] Ubicado en: <http://redalyc.org/articulo.oa?id=323927060015>.

²⁸ "¿Por qué obligar a que las PCD se trasladen por ciudades que no son accesibles? Con esto no queremos decir que las ciudades no deben ser adecuadas para todos. En este aspecto el teletrabajo se presenta con un doble beneficio. En primer lugar, permite atender la urgencia del desempleo de las PCD y en segundo lugar dará el tiempo necesario para las transformaciones urbanas que sean necesarias.". BALBINDER, Martín & MACIEL, Paula. "TELETRABAJO PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CONDISCAPACIDAD" en: *Anuario Electrónico de Estudios en Comunicación Social "Disertaciones"*, vol. 2, n.º 1, enero-junio, 2009, Universidad del Rosario, Colombia, p. 232.

²⁹ Al respecto, dejamos como referencia la exposición de Cleo Carnerio, Vicepresidente de Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – SOBRATT, en el Telework 2016 – Lima, XXI Congreso

Sánchez señala un estudio en Holanda que cifra la reducción de desplazamientos imputables al teletrabajo en 17% (Simposio Latinoamericano del Caribe, 1999)³⁰. Por otro lado, VERANO TACORONTEA y otros, sostiene que “el teletrabajo puede ser muy útil para conseguir reducir sustancialmente el número de desplazamientos por los núcleos urbanos y contribuir de esta manera a la mejora y a la sostenibilidad de la movilidad en las ciudades siempre y cuando tenga una implantación más amplia”³¹.

4. Mejora el bienestar psicológico de los trabajadores, quienes estarán sometidos a menores niveles de estrés, por el hecho de no tener que usar transporte público.
5. El dinero que los trabajadores dejan de usar en desplazamiento puede destinarse al ahorro o al consumo. Asimismo, el dinero que los empleadores dejan de usar en instalaciones puede destinarse al ahorro o a la inversión.
6. Permite afrontar las crisis económicas. Debe tenerse en cuenta que “[e]l fenómeno de desarrollo del teletrabajo se forja como producto del deterioro de las condiciones económicas que se formaron a razón de la primera crisis del petróleo en la década del 70. Esta modalidad proliferó en los Estados Unidos de América, en la búsqueda de reducir los costes y de reorganizar los recursos productivos a fin de afrontar la crisis antes mencionada”³².

Internacional de Teletrabajo, organizado por la International Telework Academy, Latin America and Caribe, desarrollado en la Pontificia Universidad Católica del Perú, desde el 23 al 25 de noviembre del 2016. En dicha exposición – a la que el investigador tuvo oportunidad de ir, y que se anexa en el presente proyecto - Cleo Carneiro plantea que el Teletrabajo es la estrategia más eficiente y menos costosa para mejorar la movilidad urbana, y eliminar el caos que atraviesa, frente a otras políticas públicas que sólo logran mitigar el problema.

³⁰ MARTÍNEZ SÁNCHEZ, Rebeca. “El teletrabajo como tendencia del mercado laboral” en: *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, vol. 2, n.º. 4, julio-diciembre 2012, Universidad Politécnica Salesiana Cuenca, p. 148. [Obtenido el 2.VI.2019]. Ubicado en: <http://redalyc.org/articulo.oa?id=504550954002>.

³¹ VERANO TACORONTEA & otros. “El teletrabajo y la mejora de la movilidad en las ciudades”, en: *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 20, n.º. 1, enero-abril, 2014, España, p. 45. [Obtenido el 12.VI.2019]. Ubicado en: <http://redalyc.org/articulo.oa?id=274129585006>.

³² VARGAS RASCHIO, Tino Piero. *La Respuesta del Ordenamiento Laboral Peruano Frente al Teletrabajo*, Tesis de grado para optar el título profesional de abogado, PUCP, Lima, 2010, pp. 5-6.

Como se ha señalado, el teletrabajo también podría venir acompañado de desventajas. En el caso del trabajador son las siguientes³³:

1. Jornadas de trabajo que sobrepasen los límites establecidos en la Constitución Política del Perú. La distancia del teletrabajador con la empresa, hace posible que el empleador le imponga jornadas más extensas, apoyándose de la inviolabilidad del domicilio.
2. La remuneración a destajo. Esta desventaja sólo sería posible si es que el marco jurídico vigente hiciera distinciones en el tratamiento de los teletrabajadores; no obstante, se le incluye por razones teóricas. Téngase en cuenta que el artículo 5 de la Ley 30036 dispone que el teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada.
3. Se hace posible un control de las labores que invada la esfera privada del teletrabajador.
4. Trabajar desde el domicilio podría agravar ciertas conductas poco beneficiosas para el teletrabajador, como el exceso de trabajo o la procrastinación. Ello en tanto que no se tiene una vigilancia personal, ni el límite de los horarios de funcionamiento que existen en la empresa.
5. El aislamiento o la incomunicación y la falta de interacción social. Ambos aspectos, a su vez, propician el individualismo, depresión y otros trastornos.
6. La posibilidad de contraer enfermedades oculares, en caso exista una exposición excesiva al ordenador. Por ello resulta muy importante el establecimiento de medidas para controlar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.
7. Riesgo de pérdida de identidad con la empresa.

Las desventajas que el teletrabajo produciría en los empleadores son las siguientes:

³³ La lista de desventajas para el teletrabajador ha tomado como referencia principal a la siguiente fuente: SACO BARRIOS, Raul. "El Teletrabajo", en *Derecho PUCP*, n.º 60, 2007, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, p.p. 344-345.

1. Cuando el teletrabajo no esté normado o no exista en cierto ordenamiento, su aplicación puede ser errónea. Esto perjudica a trabajadores y empleadores, que no pueden determinar de manera clara sus derechos, ni tener claro cuáles son sus atribuciones y limitaciones al respecto.
2. La desconfianza o resistencia que el teletrabajo puede generar en los trabajadores y en las organizaciones sindicales, en tanto se piensa que la prestación de labores en el domicilio imposibilita la acción colectiva de trabajadores. Es decir, la distancia del teletrabajador con el centro de trabajo, sería un impedimento de la ejecución de las actividades de constitución, afiliación, entre otras.
3. Mayores riesgos en filtración de información del empleador. Es decir, la distancia del centro de trabajo facilita las condiciones para que se utilice de manera inadecuada la información confidencial de la empresa.
4. El equipamiento o acondicionamiento de los teletrabajadores podría resultar excesivamente oneroso.
5. Riesgo de poca identificación de los trabajadores con el centro de trabajo y sus objetivos. Es decir, el desempeño presencial aproxima al teletrabajador a una forma de convivir y de pensar. De esta manera los objetivos corporativos se transmiten mejor. No obstante, la distancia podría dificultar el sentido de pertenencia que todo trabajador debe lograr con su centro de labores.
6. Problemas de integración en el equipo. Aunque vale añadir que dicha desventaja puede verse superada por la aplicación de forma mixta del teletrabajo, indicada en el artículo 2 del Reglamento de la Ley N.º 30036, en la cual los teletrabajadores prestaran servicios de manera alternada dentro y fuera del centro de trabajo.

Por último, el teletrabajo presenta, entre otras, las siguientes desventajas para la sociedad:

1. Podría facilitar el Dumping social.

2. Entorpece la labor de la fiscalización laboral y por tanto podría generar jornadas abusivas de trabajo, entre otras vulneraciones a los derechos laborales.
3. Elevación de los índices de depresión en la sociedad. Como se verá a lo largo de esta investigación, el trabajo en soledad puede afectar a muchos trabajadores.
4. El reforzamiento de los roles tradicionales y la discriminación por razón de género. En ese sentido, PÉREZ SÁNCHEZ & GÁLVEZ MOZO consideran imprescindible que “hombres y mujeres se acojan paritariamente al teletrabajo, para que esta forma de organización del trabajo no se convierta “involuntariamente” en una estrategia perversa para la reproducción y reificación de la distinción de roles entre géneros”³⁴.

Es pertinente anotar que adoptar el teletrabajo no significa asumir todas las desventajas que podría implicar. El Estado, mediante su facultad regulatoria, y los empleadores, mediante sus políticas organizativas, pueden contribuir a lograr una óptima y masiva aplicación de esta modalidad³⁵.

Sobre la base de las listas expuestas, consideramos que las ventajas que el teletrabajo ofrece justifican la adopción de medidas para su aplicación en el ordenamiento nacional³⁶.

3.2. La implementación del teletrabajo en el Perú

Todo lo mencionado constituye una gran promesa para la sociedad peruana, no sólo para los teletrabajadores. Sin embargo, a casi seis años de la llegada de esta nueva

³⁴ PÉREZ SÁNCHEZ, Carmen & GÁLVEZ MOZO, Ana María. “Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar” en: Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social, núm. 15, 2009, Universitat Autònoma de Barcelona, p. 75. [Obtenido el 1.VI.2019]. Ubicado en: <http://redalyc.org/articulo.oa?id=53712929004>.

³⁵ PÉREZ SÁNCHEZ & GÁLVEZ MOZO observan que el teletrabajo presenta una complejidad, en relación con sus beneficios y desventajas; y, sostienen, además, que para minimizar sus riesgos es necesario que el teletrabajo se implemente bajo unas condiciones determinadas. *Ibíd.*

³⁶ Es necesario añadir que PÉREZ SÁNCHEZ & GÁLVEZ MOZO realizaron una investigación relacionada con el trabajo y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. En su desarrollo se realizaron varias entrevistas, en las cuales se estuvo de acuerdo con que los riesgos y los posibles efectos perniciosos del teletrabajo no pueden ensombrecer ni su potencial laboral ni los beneficios que comporta. *Ibíd.*

modalidad al ordenamiento jurídico, existen varios indicios que apuntan a su lenta y/o escasa implementación en el sector privado.

Actualmente, no existen estadísticas oficiales sobre la materia a nivel nacional, pero, hasta el 2018, se han obtenido algunos reportes por parte del sector público y privado.

En cuanto al sector privado, el 26 de septiembre del 2017, la Cámara de Comercio de Lima (CCL) informó en su portal web, que solo cinco empresas desarrollan teletrabajo en el Perú³⁷, aunque sin hacer referencia a un estudio que sostenga las cifras aportadas, lo cual no debe ser motivo para descartar la información brindada por este importante gremio empresarial.

Por otro lado, el estudio “Beneficios Laborales de Mercer Perú y Marsh”, indica que menos del 22% permite el teletrabajo. Para tales resultados, en el año 2017, se efectuó un análisis que comprendió a las 103 empresas peruanas más importantes de diversos sectores (logística, siderúrgica, energía, petróleo, bancos, entre otros)³⁸.

Asimismo, de acuerdo con Joseph Zumaeta, gerente del portal de trabajo Aptitus, alrededor del 25% de las empresas aplican o aplicaron la modalidad de teletrabajo en estos últimos años (tomando como referencia las convocatorias del portal). Asimismo, indicó que de enero a junio del 2018, Aptitus obtuvo un total de 2351 avisos para teletrabajo, mientras que de enero a junio del año 2017 sólo obtuvo 1023³⁹.

Como se aprecia, el cálculo del número de puestos teletrabajables se realizó sobre las ofertas de empleo del portal citado, lo que no permite saber con exactitud cuántos teletrabajadores tiene el país. Sin embargo, ¿si dicho resultado refleja el número actual de trabajadores resultaría positivo? Hace falta realizar un contraste

³⁷ CÁMARA DE COMERCIO DE LIMA. Teletrabajo aún no se aplica masivamente en el Perú, [Ubicado el 26.IX.2017] Obtenido en: <http://www.camaralima.org.pe/principal/noticias/noticia/teletrabajo-aun-no-se-aplica-masivamente-en-las-empresas-del-pais/905>.

³⁸ Diario Gestión. *Menos del 22% de empresas peruanas permite el teletrabajo*, En: “Diario Gestión”, [Obtenido el 5.IX.18]. Ubicado en: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/mercer-22-empresas-peruanas-permite-teletrabajo-236825>. Radio Onda Azul. *Menos del 22% de las empresas peruanas emplea el teletrabajo*, [Obtenido el 5.IX.18]. Ubicado en: <http://radioondaazul.com/quienessomos>. Se ha tratado de obtener el referido estudio de los autores, hasta ahora sin éxito.

³⁹ Sin restar importancia a esta información, los índices de Aptitus no pueden demostrar cuantos puestos de teletrabajo efectivo se han ocupado en el 2017 y 2018.

con las fuentes del sector público. De acuerdo con el cuadro n.º 64 del Anuario Estadístico Sectorial del 2017⁴⁰, en diciembre del mismo año se registró a un total de 3506317 trabajadores⁴¹. El 1% de tal cómputo es 35 063.17. En resumen, el número avisos de puestos teletrabajables de Aptitus no es ni el 10% del 1% del total de trabajadores del cuadro inscritos en diciembre del año 2017.

El contexto se torna más desalentador si tomamos como referencia la Encuesta de Demanda de Ocupaciones (EDO) a Nivel Nacional 2018, elaborada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) ⁴². Dicho instrumento indica que “(...) del total de trabajadores adicionales que demandarían las empresas de los diez sectores estudiados a nivel nacional⁴³, 867 serían contratados bajo la modalidad de teletrabajo, con lo cual representarían a un 0,8% del total de personas a contratar”⁴⁴. ¿A qué porcentaje del número total de trabajadores contratados en diciembre del 2017 equivale esta última cifra de trabajadores (867)?

Por otro lado, cabe señalar que la Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL) del MTPE, ha realizado un encarte (2016), que implicó una encuesta a 3656 empresas en Lima Metropolitana, obteniendo un total de 648 trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo. Sobre la base de dicha data, el 15 de noviembre del año 2016, día en que se firmó el Pacto Nacional por el Teletrabajo, el Viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, Jaime Obreros Charún, informó

⁴⁰ El cuadro referido se denomina “Trabajadores en el sector privado por meses, según tipo de trabajador”. En el mismo se presenta el total de trabajadores por cada tipo de trabajo que se registró cada mes. Asimismo, refleja el total de trabajadores, sin distinguir tipo de trabajo, en cada mes.

⁴¹ Puede obtenerse dicho cuadro en el siguiente enlace: https://gobpe-production.s3.amazonaws.com/uploads/document/file/229919/Anuario_2017_opt.pdf. Por motivos de espacio, se adjunta dicho cuadro en los anexos.

⁴² La referida encuesta puede obtenerse en el siguiente enlace: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/31132/edoDO_2017-na.pdf.

⁴³ Dichos sectores son: servicios prestados a empresas; industria; agricultura; construcción; comercio; transportes y comunicaciones; servicios sociales, comunales y de recreación; restaurantes, hoteles y agencias de viajes; enseñanza; minería. De acuerdo con el EDO, no son los únicos sectores estudiados, pero si los más importantes.

⁴⁴ MTPE. *Encuesta de Demanda Ocupacional: Demanda de Ocupaciones a Nivel Nacional 2018*. [Ubicado el 10.5.18] Obtenido en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/31132/edoDO_2017-na.pdf.

que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo espera llegar a 1000 contrataciones de teletrabajadores en el 2017⁴⁵ y de 34000 en el 2021⁴⁶.

Es posible que las cifras obtenidas por la DISEL no reflejen la aplicación del teletrabajo en sentido estricto, sino políticas de trabajo flexible, basadas en el trabajo a distancia o, también, en el teletrabajo. Ello debido a que el diseño de las encuestas realizadas sobre las empresas no permite determinar con exactitud si la empresa ha seguido los lineamientos del marco regulatorio del teletrabajo. En dichas encuestas se detalla brevemente qué es el teletrabajo, cuáles son sus modalidades; y, además, se pregunta si existen teletrabajadores, en qué cantidad y modalidad; pero no atiende a otros requisitos de la Ley, como el contrato escrito, las condiciones de trabajo y los mecanismos de control, el tiempo en que los trabajadores desempeñan sus funciones a distancia o de manera presencial en la empresa.

La diferencia entre las cifras mostradas por dicha dirección y las cifras de colocación o variación a la modalidad de teletrabajo, que a continuación se exponen, podrían significar alguna inadvertencia en la aplicación de las encuestas o que existe un gran sector de empleadores que no está interesado en aplicar esta nueva modalidad para el desarrollo de sus actividades.

Ahora, se dará revisión de los índices de selección y variación a la modalidad de teletrabajo, brindados por el Centro de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de en Lima Metropolitana, que se exponen en los siguientes cuadros⁴⁷:

⁴⁵ Gobierno firma pacto para promover teletrabajo en sector público y privado. <http://www.andina.com.pe/Agencia/noticia-gobierno-firma-pacto-para-promover-teletrabajo-sector-publico-y-privado-640157.aspx>

⁴⁶ “Ejecutivo convoca Pacto Nacional Por el Teletrabajo” [Ubicado el 08.11.2016], <http://www.elperuano.com.pe/noticia-ejecutivo-convoca-al-pacto-nacional-por-teletrabajo-48225.aspx>.

⁴⁷ Los referidos gráficos se muestran son adaptaciones basadas en los entregados por el Centro de Empleo. No se obtuvo los índices de variación del año 2018.

Cuadro n.º 1: Índices de selección en la modalidad de teletrabajo en el año 2016			
Periodo	Empresa	Puesto	Nº
Febrero 2016	FLKBY GENERAL SERVICE SAC	Asesores de ventas	4
Mayo 2016	COMPUDISKETT SRL	Teleasistentes	3
Agosto 2016	SERPETBOL SAC	Traductor	1
Noviembre 2016	CARDIO PERFUSION EIRL	Traductor	1
Total seleccionados			9

Fuente: elaboración personal basada en los gráficos entregados por el Centro de Empleo.

Cuadro n.º 2: Índices de selección en la modalidad de teletrabajo en el año 2017			
Periodo	Empresa	Puesto	Nº
Julio 2017	COMPUDISKETT SRL	Teleasistente de servicio al cliente	2
Octubre 2017	SALLY BEAUTY	Asistente de marketing y servicio al cliente	2
Total seleccionados			4

Fuente: elaboración personal basada en los gráficos entregados por el Centro de Empleo.

Cuadro n.º 3: Índices de selección en la modalidad de teletrabajo en el año 2018			
Periodo	Empresa	Puesto	Nº
Marzo 2018	Infinite	Gestor de televenta	4
Marzo 2018	Silverwolf	Analista/ Programador	2
Total seleccionados			8

Fuente: elaboración personal basada en los gráficos entregados por el Centro de Empleo.

En los cuadros n.º 1, n.º 2 y n.º 3 se observa que cantidad de teletrabajadores colocados por el Centro de Empleo en Lima Metropolitana han reducido más del 35% en el 2017 a comparación del año anterior - siendo las ocupaciones más requeridas las de teleasistente de servicio al cliente y asesor de ventas. En el año 2018 el número se duplicó respecto a los índices del año anterior. Aun así, no se logra alcanzar los números del año 2016.

Cuadro n.º 4: Índices de variación a la modalidad de teletrabajo en el año 2016	
Empresa	Cantidad de teletrabajadores
YOBEL SCM	12
FRUTAROM	1
GLS NETWORK	8
NEC COLOMBIA	2
MURAL	2
TECNOMINA	1
Total de variaciones 2016	26

Fuente: elaboración personal basada en los gráficos entregados por el Centro de Empleo.

Cuadro N.º 5: Índices de variación a la modalidad de teletrabajo en el año 2017	
Empresa	Cantidad de teletrabajadores
Business intelligence outsourcing bio sac (consultora)	1
Total de variaciones 2017	1

Fuente: elaboración personal basada en los gráficos entregados por el Centro de Empleo.

En el cuadro n.º 4 se observa que durante el mismo año se produjeron 26 variaciones a la modalidad de teletrabajo por el Centro de Empleo en Lima Metropolitana⁴⁸. Dichos índices caen de manera significativa en el año 2017 (cuadro n.º 5), en el que sólo se produce una variación.

Aunque dichos indicadores no demuestran la aplicación nacional del teletrabajo, resultan preocupantes si atendemos al intenso trabajo de difusión que se ha realizado, tal y como se demuestra con los siguientes cuadros brindado por el Centro de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que muestran los

⁴⁸ Aún no contamos con los índices de variaciones en el año 2017.

eventos de difusión realizados por el Módulo de Orientación e Información sobre el Teletrabajo⁴⁹ en los años 2016, 2017 y 2018⁵⁰:

Cuadro n.º 6: Eventos de promoción del teletrabajo, realizados a través del Módulo de Orientación e Información sobre el Teletrabajo, en el 2016			
N.º	Evento	Mes	Participantes
1	Semana del empleo en callao	Febrero	Público en general
2	Semana del empleo en pueblo libre	Febrero	Público en general
3	Evento manos productivas reinsertándose en la sociedad (ex penal san jorge)	Marzo	Público en general
4	Semana del empleo en Chosica	Marzo	Público en general
5	Feria laboral municipalidad distrito mi peru	Abril	Público en general
6	Feria laboral de cepeban	Mayo	Estudiantes
7	Encuentro empresarial - lima metropolitana (mtpe)	Mayo	Empresas privadas
8	séptima semana del empleo (parque de la exposición)	Mayo	Público en general
9	Expo empleo AVANSYS	Junio	Estudiantes de AVANSYS
10	Feria de servicios nacionales (centro de convenciones 27 de enero)	Junio	Público en general
11	Congreso internacional sobre teletrabajo (bth hotel)	Junio	Empresas privadas
12	Feria de empleo- instituto Paul Müller	Junio	Estudiantes de instituto Paul Müller
13	Desayuno empresarial (Mtpe)	Junio	Líderes de opinión
14	Jornada empresarial: servicios del centro de empleo, legislación laboral y responsabilidad social empresarial (sin)	Julio	Empresas privadas de lima metropolitana

⁴⁹ Con Resolución Ministerial N.º 122-2015-MTPE, se aprueba la creación de dicho módulo a cargo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana. Su implementación avanza a nivel nacional, se han instalado módulos descentralizados de atención y orientación en las regiones Lambayeque, Arequipa, Tacna y San Martín.

⁵⁰ Los siguientes son adaptaciones de los cuadros brindados por el Centro de Empleo, a fin de guardar uniformidad en la presentación de la data. Vale señalar que no se ha brindado la cantidad de participantes en cada evento.

15	Primera cumbre latinoamericana de comunicación gubernamental (centro de convenciones de lima)	Julio	Empresas privadas de lima metropolitana
16	Aportes de las personas de talla baja en el trabajo en el marco de la cuota de empleo (hotel los delfines)	Julio	Asociaciones de discapacidad
17	Semana del empleo los olivos	Julio	Público en general
18	Semana del empleo comas	Octubre	Público en general
19	“Taller de sensibilización, poblaciones vulnerables y teletrabajo” (CCL)	Octubre	Asociados de la CCL y empresas privadas
20	Semana del empleo San Juan de Lurigancho	Noviembre	Público en general
21	Semana del empleo villa el salvador	Noviembre	Público en general
22	Feria de habilidades que marcan la diferencia	Diciembre	Público en general
23	Feria laboral de CEPEBAN	Diciembre	Estudiantes de CEPEBAN
24	“Taller de sensibilización, poblaciones vulnerables y teletrabajo” (empresa PKF Riva & asociados)	Diciembre	Directivos, funcionarios y trabajadores de la empresa PKF Riva & Asociados

Fuente: elaboración personal basada en los gráficos entregados por el Centro de Empleo.

Cuadro n.º 7: Eventos de promoción del teletrabajo, realizados a través del Módulo de Orientación e Información sobre el Teletrabajo, en el 2017			
N.º	Evento	Mes	Participantes
1	Charla sobre teletrabajo en el entorno laboral y coaching organizacional - Municipalidad de lima	Enero 2017	No se indica
2	Taller de sensibilización: poblaciones vulnerables en el entorno laboral y teletrabajo - CCL	Enero 2017	No se indica
3	Charla sobre teletrabajo en el módulo básico de rehabilitación profesional Essalud - Essalud	Febrero 2017	No se indica
4	taller de sensibilización: poblaciones vulnerables en el entorno laboral y teletrabajo - Mtppe	Febrero 2017	No se indica
5	taller de sensibilización: poblaciones vulnerables en el entorno laboral y teletrabajo - SNI	Febrero 2017	No se indica
6	Feria laboral - Ate	Abril 2017	No se indica

7	Feria laboral - Parque de la exposición	Mayo 2017	No se indica
8	Asociación peruana de diseño gráfico publicitario	junio 2017	No se indica
9	Congreso regional de obstetras - lima callao	junio 2017	No se indica
10	Congreso de MYPE - APE lima	junio 2017	No se indica
11	Semana del empleo en lima norte	julio 2017	No se indica
12	Expoarcon	julio 2017	No se indica
13	Asbanc	julio 2017	No se indica
14	Expoarcon	julio 2017	No se indica
15	Instituto Expro	agosto 2017	No se indica
16	instituto Avansys	agosto 2017	No se indica
17	Semana del empleo en sjl	setiembre 2017	No se indica
18	Maratón juvenil sector comercio	setiembre 2017	No se indica
19	Feria laboral - unifié	setiembre 2017	No se indica
20	Semana de innovación tecnológica	setiembre 2017	No se indica
21	Feria laboral de universidad ucal	setiembre 2017	No se indica
22	Maratón juvenil sector comercio	setiembre 2017	No se indica
23	Encuentro empresarial - lima metropolitana lugar: ministerio de trabajo y promoción del empleo	setiembre 2017	No se indica
24	Semana del empleo ves	octubre 2017	No se indica
25	Emprende PUCP 2017	noviembre 2017	No se indica
26	Jornada laboral de innovación empresarial 2017 - ves	noviembre 2017	No se indica
27	Jornada laboral de innovación empresarial 2017 - MTPE	diciembre 2017	No se indica

Fuente: elaboración personal basada en los gráficos entregados por el Centro de Empleo.

Cuadro n.º 8: Eventos de promoción del teletrabajo, realizados a través del Módulo de Orientación e Información sobre el Teletrabajo, en el 2018.

N.º	Evento	Mes	Participantes
1	Jornada Juvenil Cetemin	Abril 2018	Personas
2	Networking Empleabilidad TLS	Abril 2018	Personas
3	Semana de empleabilidad UPN	Abril 2018	Personas
4	Semana del empleo en San Juan de Miraflores	Junio 2018	Personas
5	Charla en taller de emprendimiento	Agosto 2018	Personas
6	Charla en convocatoria masiva	Agosto 2018	Personas
7	Charla en Instituto Columbia	Agosto 2018	Personas
8	Charla en Universidad Arzobispo Loayza	Agosto 2018	Personas
9	Jornada Juvenil Instituto Gilda (07.09.2018)	Setiembre 2018	Personas
10	Taller Universidad Norbert Wiener (11.09.2018)	Setiembre 2018	Personas
11	Feria Laboral UNMSM (13.09.2018)	Setiembre 2018	Personas
12	Feria Laboral UNIFÉ (18.09.2018)	Setiembre 2018	Personas
13	Jornada Juvenil reconociendo oportunidades de empleo (04.10.2018)	Octubre 2018	Personas
14	Jornada juvenil ADEX (05.10.2018)	Octubre 2018	Personas
15	Jornada juvenil IST Gilda (9,10,15,22,30.10.2018)	Octubre 2018	Personas
16	Jornada Juvenil TEDAGUA (11,12,17,26.10.2018)	Octubre 2018	Personas
17	Jornada juvenil UNMSM (15,17.10.2018)	Octubre 2018	Personas
18	Feria LABORAL IDAT (17.10.2018)	Octubre 2018	Personas
19	Feria laboral UCV (17.10.2018)	Octubre 2018	Personas
20	Jornada juvenil CERTUS (18,19,22,23.10.2018)	Octubre 2018	Personas
21	Jornada Juvenil CETEMIN	Abril 2018	Personas
22	Networking empleabilidad TLS	Abril 2018	Personas
23	Semana de empleabilidad UPN	Abril 2018	Personas

24	Semana del empleo en San Juan de Miraflores	Junio 2018	Personas
25	Feria laboral SENCICO (20.10.2018)	Octubre 2018	Personas
26	Feria laboral UPEU (18.10.18)	Octubre 2018	Personas
27	Semana del empleo en Plaza Norte (23,24,25.10.18)	Octubre 2018	Personas
28	Jornada juvenil IST. Sabroso Montoya (29.10.2018)	Octubre 2018	Personas
29	Evento corazón de hierro: lucha contra la anemia (7.11.18)	Noviembre 2018	Personas
30	Semana del empleo en Lima Metropolitana (13,14,15, 11.2018)	Noviembre 2018	Personas
31	Talleres internos sobre teletrabajo a los buscadores de empleo en el centro de empleo (todo noviembre)	Noviembre 2018	Personas
32	Jornada juvenil IESTP Gilda Ballivan (22.11.18)	Noviembre 2018	Personas
33	Jornada juvenil Instituto Cimas (01.12.18)	Diciembre 2018	Personas
34	Maratón de empleo juvenil -sector comercio (06.12.18)	Diciembre 2018	Personas
35	Jornada juvenil ABE UCV (12.12.18)	Diciembre 2018	Personas
36	Jornada juvenil Cimas (17.12.18)	Diciembre 2018	Personas
37	Jornada juvenil ABE HUMAMPANI (20.12.18)	Diciembre 2018	Personas
38	Jornada juvenil ABE (21.12.18)	Diciembre 2018	Personas
39	Business Night	Abril 2018	Empresas
40	Jornada empresarial: Gestión laboral y el teletrabajo como alternativa corporativa	Mayo 2018	Empresas
41	Jornada empresarial inclusiva - PCD (25.09.2018)	Setiembre 2018	Empresas
42	Jornada empresarial de teletrabajo (10.10.2018)	Octubre 2018	Empresas
43	Feria laboral Universidad Peruana Unión (17.10.2018)	Octubre 2018	Empresas
44	Feria laboral SENCICO (20.10.2018)	Octubre 2018	Empresas
45	Semana del empleo Plaza Norte (23,24,25.10.2018)	Octubre 2018	Empresas
46	Desayuno empresarial: gestión de los recursos en construcción	Diciembre 2018	Empresas

Fuente: elaboración personal basada en los gráficos entregados por el Centro de Empleo.

El número de eventos en que se promocionó el teletrabajo en el año 2018 es casi 100% más que en el año 2016. Ello, sin considerar de la intensa actividad que realiza el Módulo de Orientación e Información sobre el Teletrabajo.

En tal sentido, existen posibilidades para descartar un posible desinterés institucional como causa de la poca aplicación del teletrabajo⁵¹. Asimismo, considerando que en Lima el 65% de ciudadanos está dispuesto a trabajar desde casa⁵², el problema tampoco depende de un rechazo masivo de los potenciales teletrabajadores.

Hasta este punto de la investigación, es posible advertir que tanto en el sector privado como el público hay fuentes de información que señalan una escasa aplicación de esta nueva modalidad de trabajo.

No obstante, para determinar las causas del problema que se suscita en Lima Metropolitana – y que podría resultar similar en los indicadores de nivel nacional que posteriormente se obtengan - es importante atender al trabajo que ha venido realizando el Módulo de Orientación e Información sobre el Teletrabajo, que durante el 2016 atendió más de ocho mil consultas, de trabajadores y empleadores. Tal cantidad es comprensible pues el efecto de la evolución tecnológica es el surgimiento de muchas cuestiones que no solo no se contemplan en el reciente marco jurídico⁵³.

En dicho año, el citado módulo ha recibido una serie de consultas realizadas por trabajadores y empleadores. Se ha tomado solo las consultas del segundo grupo, en tanto son el factor base para la implementación del teletrabajo, las mismas que están relacionadas con los siguientes puntos⁵⁴:

⁵¹ Cabe señalar que el investigador, en su labor de asesor en la Oficina General de Asesoría Jurídica ha sido testigo del interés de los funcionarios del MTPE en lograr la implementación del teletrabajo en las empresas del sector privado.

⁵² Cfr. EL COMERIO. “El 65% de limeños trabajaría desde casa para reducir el tráfico urbano” [Ubicado el 12.XII.2017]: <https://elcomercio.pe/lima/transporte/65-limenos-trabajaria-casa-reducir-trafico-urbano-noticia-451207?href=tepedeinteresar>.

⁵³ Cfr. DE LAS HERAS GARCÍA, María Aranzazu. *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*, CEF falta ciudad. 2016, p. 38. YA HABÍAS CITADO A ESTA AUTORA. VERIFICAR

⁵⁴ La información referida ha sido brindada por el Centro de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Debe añadirse que, en inicialmente se solicitó un detalle de las consultas, pero el módulo de atención, ya mencionado, no las registra. Se brindó una relación de las consultas más populares, cuyas temáticas están reflejadas en la lista que inicia finalizando la presente página. Asimismo, se ha solicitado un listado de las consultas de los años siguientes, sin tener respuesta aún.

1. Aplicación de la jornada laboral en el Teletrabajo.
2. Establecimiento de mecanismos de control o supervisión para verificar el cumplimiento de las horas trabajadas para el personal que se encuentra sujeto a fiscalización, a través del uso de las TIC55, así como los mecanismos autorizados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil).
3. Control o supervisión de horas extras no autorizadas o prevención de una incorrecta presunción de las mismas.
 1. Inspección en el domicilio del teletrabajador.
 2. Incentivos para las empresas que implementen teletrabajo.
 3. Catálogo de puestos teletrabajables.
 4. Directivas sobre implementación de teletrabajo.
 5. Reconocimiento de buenas prácticas o certificación para aquellas empresas que implementan Teletrabajo.
 6. Mecanismos de supervisión que no atenten contra la intimidad del teletrabajador.
 7. Disposición de aquellos trabajadores no sujetos a la fiscalización inmediata de la jornada.
 8. Responsabilidad en el caso de pérdida o robo de los equipos o medios informáticos o de telecomunicaciones que use el teletrabajador.
 9. Seguridad y salud en el trabajo y responsabilidad del empleador fuera del domicilio del teletrabajador.

Asimismo, mediante entrevista a un orientador del módulo citado, se obtuvo que los empleadores también consultaron por la forma de ejecutar las medidas

⁵⁵ En relación con la supervisión, TOYAMA habla de un recelo muy extendido hacia el teletrabajo en el empresariado nacional, debido a que consideran no podrán controlar y fiscalizar a los teletrabajadores. Ubicado el: <http://puntoedu.pucp.edu.pe/noticias/teletrabajo-una-ventaja-o-la-ultima-alternativa/>.

disciplinarias y por el ejercicio de los derechos colectivos⁵⁶ de los teletrabajadores; temas que deben añadirse a la lista de consultas planteadas.

Finalmente, es necesario mencionar que se ha realizado entrevistas a un total de dos servidores de dicho módulo. Considerando la experiencia y las consultas que reciben, ellos advierten que la normativa del teletrabajo no resulta clara para el empleador.

⁵⁶ El ejercicio de los derechos colectivos es un tema por el que se ha consultado muy poco en los años de servicio del módulo citado. No obstante, se decide incluirlo en la lista por la trascendencia que tiene para la actividad empresarial.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS Y PROPUESTAS NORMATIVAS

De lo desarrollado en el capítulo anterior puede advertirse que la normativa del teletrabajo no es lo suficientemente clara o no regula ciertos aspectos de importancia para los empleadores. Dicho estado de cosas sería el factor jurídico principal que influye de manera muy importante en la escasa implementación del teletrabajo. Así, debe aclararse que existen otras causas (no jurídicas) como una fuerte cultura del trabajo presencial o las condiciones tecnológicas del país, que no se abordan en esta investigación⁵⁷.

Aunque la Ley y el reglamento establecen que los teletrabajadores tienen los derechos reconocidos en el régimen de la actividad privada, tal remisión resultaría insuficiente si se considera que las características especiales de esta modalidad podrían generar diversos matices en el tratamiento del teletrabajador.

Antes de finalizar el capítulo previo se mencionó una serie de temas de consulta que recibe el Módulo de Orientación e Información sobre el Teletrabajo, a los que se añaden otros temas mencionados por dos servidores del módulo citado (derechos colectivos y medidas disciplinarias).

Es preciso resaltar la importancia del contexto. La incorporación del teletrabajo en el marco jurídico peruano debe entenderse involucrada con un modelo económico. Aunque esta modalidad para laborar puede reportar beneficios monetarios al empleador, su adopción depende de una inversión de recursos que podrían utilizarse en diversas operaciones. En ese sentido, los empresarios peruanos no

⁵⁷ En cuanto a la cultura presencial, se ha mencionado previamente que Toyama señalaba gran desconfianza por parte de los empleadores para fiscalizar las labores de sus trabajadores. Respecto a las condiciones tecnológicas del país, se recomienda revisar el informe La Reforma del Estado Digital en Trámite, en el siguiente enlace: <http://www.integracion.pe/la-reforma-digital-del-estado-en-tramite/>. Asimismo, “[a] ser éste (el teletrabajo) un fenómeno socio-organizacional que tiene expresiones diferenciadas que dependen de coyunturas en específico, del grado de desarrollo tecnológico de una región, de las diferentes estrategias empresariales, del posicionamiento de los actores involucrados, de sus implicaciones culturales; deberá de ser tratado de forma transdisciplinaria con el afán de minimizar las focalizaciones de dicho fenómeno propias de cualquier saber científico. Lo anterior permitirá tener una visión más amplia de un fenómeno que discurre más allá del mundo de trabajo y que ha ido desarrollándose históricamente más allá de las innovaciones tecnológicas”. TUNAL SANTIAGO, Gerardo. “Reflexiones en torno a los análisis sobre el teletrabajo”, Trabajo y Sociedad, n.º 19, 2012, Universidad Nacional de Santiago del Estero, Universidad Nacional de Santiago del Estero, Argentina, p. 47. [Ubicado el 20.7.2019] Obtenido en: <http://redalyc.org/articulo.oa?id=387334691002>.

tendrán la confianza de arriesgar su patrimonio, si la normativa de teletrabajo no resulta lo suficientemente clara⁵⁸. Hacerlo significa para ellos potenciales pérdidas, derivadas de incumplimientos involuntarios, denuncias laborales, y sanciones administrativas, o incluso falta de productividad, que parten de un mismo punto: la poca claridad de la norma.

En tal sentido, resulta necesario abordar cada tema materia de consulta para analizarlo y, de ser necesario, elaborar propuestas normativas que dejen clara la aplicación de la norma⁵⁹. De lo contrario, no bastarán las actividades de promoción.

Los temas materias de consulta han sido citados respetando el orden en que han sido brindados a esta investigación. Sin embargo, para lograr un desarrollo más ordenado, y que pueda incluir temas vinculados a cada aspecto consultado, se reordenarán de la siguiente manera⁶⁰:

1. Jornada de trabajo⁶¹.
2. Inspección.
3. Medidas de Promoción del teletrabajo.
4. Catálogo de puestos teletrabajables.
5. Directivas sectoriales sobre aplicación del teletrabajo.

⁵⁸ En relación a lo anterior, René Villarreal indica que el mercado financiero es una institución entre cuyos elementos básicos se encuentran las reglas de juego claras. VILLAREAL, René. "La nueva economía institucional de mercado y el estado de derecho", en: *Economía y Constitución: Memoria del IV Congreso Nacional de Derecho Constitucional Tomo IV*. México: UNAM, 2001. [Ubicado el 14.12.2018] Obtenido en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/95/9.pdf>, p. 114.

⁵⁹ "Las realidades sociales son el motor de las relaciones jurídicas que como tales deben ser reguladas por el derecho. El teletrabajo como realidad social, merece que el derecho le preste atención, que lo regule, que lo institucionalice, tal como ya ha comenzado a suceder en la Unión Europea. A esta labor de regulación deben vincularse los sectores académicos de los países, pues el teletrabajo es aún una figura en construcción que merece del aporte de todos". RODRÍGUEZ MEJÍA, Marcela. "El teletrabajo en el mundo y Colombia" en: *Gaceta Laboral*, vol. 13, n.º 1, enero-abril, 2007, Universidad del Zulia, Venezuela, p. 29. [Ubicado el 4.V.2017] Obtenido en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33613102>, p. 34.

⁶⁰ No se abordará la Contratación de teletrabajadores extranjeros puesto que el marco jurídico que regula el teletrabajo no produce la necesidad de sugerir alguna modificación o aporte normativo. Toda controversia que surja puede solucionarse aplicando las normas actuales.

⁶¹ Este punto concentra tanto la aplicación de la jornada, el establecimiento de mecanismos de supervisión para verificar el cumplimiento de las horas trabajadas, el control o supervisión de las horas extras no autorizadas; y, la disposición de aquellos trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata de la jornada. Dicha relación se construye porque los puntos mencionados están relacionados con el control y la aplicación de la jornada de trabajo.

6. Mecanismos de supervisión del teletrabajador.
7. Seguridad y salud del teletrabajador.
8. Mecanismos disciplinarios.
9. Derechos colectivos.

En adelante, se considera necesario analizar los temas materias de consulta de los empleadores en el Sector Privado, con el propósito de brindar propuestas o sugerencias de tipo normativo. Para lograrlo, se respetará la redistribución propuesta en el párrafo anterior:

4.1. Jornada de trabajo

Cómo aplicar la jornada laboral sobre los teletrabajadores es una de las cuestiones que los empleadores en el Perú necesitan superar a fin de confiar en la implementación de esta nueva modalidad como herramienta eficiente y eficaz para el desarrollo de sus operaciones.

La distancia que el teletrabajador tiene con el centro de labores, el cambio de organización en el modelo productivo y la flexibilidad que esta herramienta pretende brindar, con el fin de armonizar la vida laboral y personal⁶², podría motivar propuestas que exceptúen a los teletrabajadores de la jornada regular.

En Colombia, por ejemplo, la Ley 1221 de 2008, que establece normas para promover y regular el Teletrabajo y otras disposiciones, indica que, a los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante, según la misma norma, el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo, de acuerdo con el primer párrafo del artículo 6° de la citada norma.

⁶² El literal d) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento, señala como uno de los principios del teletrabajo a la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, por la cual se debe promover un equilibrio entre las actividades realizadas en los ámbitos, personal, familiar y laboral de los trabajadores o servidores civiles, a través de la modalidad de teletrabajo. En tal sentido, deberá existir una adecuada correspondencia entre la carga de trabajo y la jornada de labores o servicios asignada.

En sentido similar se encuentra el Código del Trabajo chileno, que en el cuarto párrafo de su artículo 22 excluye de los límites de la jornada a los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones⁶³.

A continuación, se analizan las normas del Reglamento relacionadas con la jornada laboral del teletrabajador presentadas en el siguiente cuadro:

Cuadro n.º 9: Disposiciones del Reglamento sobre la aplicación de la jornada
<p><i>“Artículo 1.- Requisitos formales del teletrabajo</i></p> <p><i>Los contratos, resoluciones de incorporación o designación y adendas o acuerdos por los que se establezca la modalidad de teletrabajo, o el cambio de modalidad presencial por la de teletrabajo, se celebran por escrito y se sujetan a las condiciones y requisitos previstos por las normas que les sean aplicables, <u>según el régimen al que pertenezca cada teletrabajador</u>. El empleador o entidad pública debe entregar al teletrabajador un ejemplar de aquellos documentos, según corresponda.</i></p> <p><i>En los documentos antes referidos, el empleador o entidad pública debe consignar, como mínimo, la siguiente información:</i></p> <p><i>(...)</i></p> <p><u><i>e) La jornada que se asigne al teletrabajador, de acuerdo con los límites previstos en las normas que resulten aplicables.</i></u></p> <p><i>(...).”</i></p>

⁶³ Existe una propuesta para incluir un capítulo en el Código de Trabajo Chileno, denominado Trabajo a Distancia y Teletrabajo. En el mismo se indica que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada de trabajo. Asimismo, señala que existe teletrabajo cuando los servicios se prestan por medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o si reportan mediante tales herramientas. Además, dispone que en el caso del teletrabajo las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo de conformidad con lo señalado en el citado artículo 22, por lo que, en tal caso, el empleador garantizará el derecho a desconexión de los trabajadores, tomando todas las medidas necesarias que permitan que el trabajador goce de tiempos en los cuales no estará obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos de su empleador, respetando su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar. Para estos efectos, el empleador deberá elaborar una política interna. En ese sentido, los legisladores chilenos pretenden dejar la exclusión del régimen general de la jornada en manos de la voluntad de las partes, cuando al día de hoy la decisión depende del empleador. Para más información, se recomienda revisar el portal web de la Cámara de Diputados de Chile, en el siguiente enlace: https://www.camara.cl/pley/pley_detalle.aspx?prmID=12518&prmBOLETIN=12008-13.

“Artículo 3.- Jornada de trabajo o de servicio

*La jornada ordinaria de trabajo o de servicio que se aplica al teletrabajo, **se sujeta a los límites previstos en las normas sobre la materia.***

*De conformidad con el régimen que corresponda, los trabajadores y servidores civiles pueden prestar servicios **bajo la modalidad de teletrabajo en jornadas a tiempo parcial o en sistemas de media jornada, respectivamente, de acuerdo con los límites y requisitos previstos en las normas correspondientes, solo si éstos se encuentran sujetos a fiscalización inmediata de la jornada.***

Las exclusiones a la jornada máxima de trabajo o de servicio previstas en las normas que regulan la jornada de trabajo en los sectores público y privado se aplican al teletrabajo”.

Fuente: Elaboración personal.

Los artículos citados dejan que la aplicación de la jornada dependa de las normas que resulten correspondientes, atendiendo a la actividad. Ello en tanto que, como se ha señalado, el teletrabajo es un modo de trabajar y no un trabajo.

Imponer distintas reglas sobre la jornada de los teletrabajadores sería contravenir el artículo 103 de la Constitución Política del Perú (CPP), por el cual pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas⁶⁴. Ello se materializaría en tratamientos distintos para personas que realizan la misma labor. No obstante, resulta necesario hacer mención a los siguientes puntos:

4.1.1. Teletrabajadores a tiempo parcial o media jornada

De acuerdo con el artículo 3 del Reglamento, la única variación de la jornada se presenta con la prestación de los teletrabajadores a tiempo parcial o media jornada, la cual se condiciona a la existencia de fiscalización inmediata, en tanto el legislador

⁶⁴ De acuerdo con el fundamento jurídico 8 de la sentencia de expediente n.º 0021-2011-PI/TC (31.10.14), cuando el artículo citado estipula que pueden expedirse normas especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por la razón de la diferencia de las personas", no hace sino reclamar la objetividad, la razonabilidad, la proporcionalidad y la racionalidad que deben fundamentar toda ley especial. De acuerdo con la Sentencia de expediente 018-2013-AI/TC (21.5.14), el concepto de naturaleza de las cosas explica que en una relación jurídica puede existir un determinado orden, peculiaridades y características singulares que, de consuno, le confieren sentido y razón de ser. Por ende, en aras de plasmar el mayor grado de justicia posible, es deseable que en un vínculo imperativo-atributivo se delimiten claramente los rasgos esenciales que generan su existencia normativa, dado que ellos son los que deben condicionar axiológicamente la materia objeto de regulación.

es consciente que el trabajador a tiempo parcial o media jornada es vulnerable al trabajo extraordinario no registrado con el fin de disminuir sus derechos (protección contra el despido arbitrario) y reducir el pago de sus beneficios sociales; y, además, que dicha vulnerabilidad aumenta tomando en cuenta la distancia que tendrán con el centro de trabajo.

La protección señalada no debe asumirse como una exclusión de las normas correspondientes. Existen muchas medidas de protección brindadas a ciertos trabajadores con el fin de resguardar sus derechos en base a una situación de vulnerabilidad y/o eliminar cualquier contexto discriminatorio, sin apartarlas del régimen pertinente⁶⁵.

Por otro lado, es necesario precisar que la fiscalización inmediata no puede ser entendida únicamente como interacción personal, es decir: como el seguimiento que el empleador realiza sobre los servicios de otro trabajador. La Ley y el Reglamento señalan claramente que el teletrabajo es la prestación de servicios a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales, a su vez, se ejerce el control y la supervisión de las labores. Por ello, la fiscalización inmediata puede desarrollarse a través de las TIC. Asimismo, tal fiscalización no implica necesariamente el seguimiento constante del servicio (y de su contenido). Podría implementarse un software que registra la actividad del teletrabajador en los equipos y programas brindados por el empleador.

4.1.2. Aplicación de las exclusiones a la jornada máxima de servicio

El último párrafo del artículo 3 del Reglamento señala que las exclusiones a la jornada máxima de trabajo o de servicio previstas en las normas que regulan la jornada de trabajo en los sectores público y privado se aplican al teletrabajo.

Dicha disposición remite necesariamente al Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (TUO de la LJTS), aprobado por Decreto Supremo N.º 007-2002-TR, cuyo artículo 5 señala que no se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de dirección, los que no se

⁶⁵ Como ejemplo de tratamiento especial laboral tenemos: la Ley N.º 30792, Ley de utilidades justas para las madres, la Resolución N.º 127-2016-TR, que aprueba la norma técnica para el diseño, implementación y ejecución de ajustes razonables para el empleo de personas con discapacidad en el sector privado, y el formato de solicitud de ajustes razonables; la nulidad del despido por ser representante sindical o ser una trabajadora embarazada, entre otros...

encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia.

De los tres casos de exclusión que menciona el artículo señalado, abordaremos los problemas que la aplicación de la disposición citada puede generar con los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata.

El primero de ellos surge con el literal c) del artículo 10 del Reglamento del TUO antes citado, para el cual son trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata, los que realizan sus labores, o parte de ellas, sin supervisión inmediata del empleador, o que lo hacen parcial o totalmente fuera del centro de trabajo, acudiendo a él para dar cuenta de su trabajo y realizar las coordinaciones pertinentes. Para un mejor análisis la presentamos en el siguiente cuadro:

Cuadro n.º 10: Literal c) del artículo 10 del Reglamento del TUO de la LJTS	
Se considera como trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata:	
i) Aquellos trabajadores que realizan sus labores o parte de ellas sin supervisión inmediata del empleador.	ii) Aquellos que laboran parcial o totalmente fuera del centro de trabajo, acudiendo a él para dar cuenta de su trabajo y realizar las coordinaciones pertinentes.

Fuente: elaboración propia

De acuerdo con el cuadro señalado hay dos supuestos de trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata. El primero de ellos está constituido por los trabajadores que no tienen supervisión inmediata del empleador, que hasta el momento de la publicación del indicado reglamento podría ser concebido como la falta de interacción directa entre el trabajador y el empleador o sus representantes. No obstante, hoy en día es posible la supervisión directa del empleador sin requerir la interacción personal, como se mencionó líneas arriba.

El segundo de estos supuestos se construye con los trabajadores que están parcial o totalmente fuera de la oficina y que acuden a ella para realizar las coordinaciones pertinentes, incluso sin importar que existan medios tecnológicos con los cuales

supervisar su labor. Dicha remisión podría afectar a los teletrabajadores, sobre todo a los que brindan su prestación de manera parcial.

En ese sentido, confundido por la norma o por la voluntad de establecer una jornada excesiva en su beneficio, el empleador podría justificar la exclusión de las normas que regulan la jornada de trabajo en base al literal c) del artículo 10 del Reglamento de la LJTS.

Esta apertura genera dos posibilidades. La primera consiste en fijar jornadas excesivas que podrían contravenir las normas que establecen los límites normativos nacionales e internacionales, así como afectar la salud de los trabajadores⁶⁶, cuando “lo único que justifica que un trabajador sea excluido del derecho a la jornada máxima es que no haya realmente modo alguno de medir su tiempo de trabajo, que el empleador no puede ejercer ninguna supervisión y que el horario y la jornada sean indeterminables”. Atendiendo a que dicha imposición no atendería a la naturaleza de los servicios prestados, constituiría una forma de trabajo forzoso⁶⁷.

La segunda consiste en que varios empleadores, supuestamente amparados por la norma, podrían recibir sanciones severas por parte del Sistema de Inspección del Trabajo⁶⁸.

Una manera de solucionar este problema consiste en modificar el literal c) del artículo 10 del Reglamento de la LJTS, indicando que los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata son aquellos cuya naturaleza o condiciones de sus labores hacen imposible que se pueda ejercer cualquier tipo de supervisión, para lo que previamente debe tener la autorización previa o verificación posterior de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

⁶⁶“La inclusión unilateral podría estar encubriendo o facilitando una jornada extendida más allá del máximo permitido y exonerando al empleador de estructurar horarios flexibles que benefician a ambas partes laborales, ya que una buena distribución cualitativa del tiempo de trabajo máximo no perjudica los resultados o metas empresariales previstos y al trabajador le permite conciliar su vida laboral con la personal y familiar”. ESPINOZA NEYRA, Carlos Antonio. *Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata ¿determinación objetiva o libre decisión del empleador?*, trabajo Académico para optar el grado de segunda especialidad e Derecho del Trabajo y Seguridad Social, PUCP, Lima, 2017, p. 33.

⁶⁷ *Ibíd.*

⁶⁸ De acuerdo con el artículo 1 de la Ley n.º 28806, el Sistema de Inspección del Trabajo es un sistema único, polivalente e integrado, constituido por el conjunto de normas, órganos, servidores públicos y medios que contribuyen al adecuado cumplimiento de la normativa sociolaboral, de seguridad y salud en el trabajo y cuantas otras materias le sean atribuidas.

Asimismo, y a fin de evitar cualquier abuso en la aplicación de la jornada, el MTPE puede implementar un software complementario, que debe ser de uso obligatorio para las empresas que implementen teletrabajo, con el cual pueda medirse el tiempo en que el trabajador está conectado. El objetivo es simple, la jornada de trabajo se mide por horas y no por tiempo de labores efectivas, en tanto el trabajador pone a disposición su fuerza de trabajo.

Es normal que sucedan momentos de inactividad dentro la jornada que no son responsabilidad del teletrabajador, sino simplemente consecuencia de la falta de órdenes del empleador - ya sea por falta de clientes, por la pronta terminación de los pendientes, por la disminución de la carga en determinadas horas de trabajo, por causas de fuerza mayor, entre otras. En ese sentido, no se considera viable los planteamientos de limitar temporalmente la teledisponibilidad⁶⁹.

Asimismo, extender la jornada basándose en la poca garantía del trabajo efectivo que representa el teletrabajo, sería inadvertir que el rendimiento del trabajador no sólo se mide en función de la jornada, sino también en su producción o conducta. Por eso es que existe el despido por falta de capacidad o conducta, (artículo 31 del TUO de la LPCL).

VARGAS RASHIO aborda este aspecto y señala que la teledisponibilidad (disponibilidad del teletrabajador) podría no ser considerada para efecto en el cómputo de la jornada legal ya que el artículo 6 del TUO de la LPCL define la remuneración como el pago recibido por el trabajo prestado. No obstante, según PIZARRO, señala que no sería consistente afirmar que en el Perú la remuneración es la contraprestación por los servicios efectivamente prestados, siendo posible huir de la literalidad y admitir que la interconexión entre las prestaciones se da frente a la puesta a disposición de la fuerza de trabajo de una manera global⁷⁰. En ese sentido, recomienda modificar el contenido del artículo 5 de la LJTS y el artículo 10 de su Reglamento a fin de considerar la teledisponibilidad como parte de la jornada de trabajo y regular sus límites temporales, remunerativos, o compensatorios con

⁶⁹ "(...) Un problema particular plantea la situación de teledisponibilidad en que puede encontrarse el teletrabajador. Aunque la misma no puede considerarse tiempo de trabajo efectivo (...) tampoco constituye tiempo de descanso o libre propiamente dicho. Por lo tanto, parece necesario establecer ciertos límites temporales a la misma, bien por ley (...), bien mediante convenio colectivo (...)" GARCÍA ROMERO, Belén. *El Teletrabajo*, Pamplona, Civitas, 2012, pp. 104-105.

⁷⁰ Cfr. VARGAS RASHIO, TINO PIERO. *La respuesta del ordenamiento laboral peruano frente al teletrabajo*, tesis para optar el título de abogado, PUCP, Lima, 2010, pp. 104-106.

tiempos de descanso efectivo, a fin de evitar situaciones de abuso consistentes en la imposición de severas restricciones e incomodidades a los teletrabajadores en su tiempo de no trabajo.

Ello podría lograrse también, modificando el artículo 6 de la citada norma, indicando que la remuneración es el íntegro percibido por la disposición de la fuerza de trabajo.

4.2.3. Casos de jornada especial

Para terminar este primer punto relativo a la jornada, corresponde abordar la posibilidad de flexibilizar la jornada en algunos casos específicos. Los factores a considerar para determinar tales excepciones deberían ser objeto de reflexión. “En efecto, las variables lugar de la prestación y tipo de conexión con la empresa, pueden condicionar el tiempo de trabajo y la disponibilidad del trabajador hacia él. En algunos casos, el lugar de prestación y la modalidad de su conexión con la empresa pueden imponer un alto grado de flexibilización en la concepción y en la aplicación de las reglas vigentes en materia de tiempo de trabajo, que exigirá bien la adaptación de tales normas, bien el establecimiento de otras diferentes. En cambio, algunas modalidades de teletrabajo, se realizan con sometimiento menos flexible a la jornada y horarios realizados en la sede de la empresa, lo cual conlleva una extensión al teletrabajador de las normas comunes de ordenación de la jornada en la empresa”⁷¹.

En esta investigación no se admite al tipo de conexión con que se teletrabaja como los factores de distinción de la jornada. La definición de trabajo de la Ley señala que el teletrabajo es una modalidad especial de prestación de servicios subordinada a través de las TIC, mediante los cuales, a su vez, se ejerce el control y la supervisión de las labores. Entonces, el marco jurídico deja claro que el trabajo y el control del teletrabajador se puede ejercer de manera simultánea a través de las herramientas de labores.

Distinto sucede con el lugar del teletrabajador. Dichos lugares pueden ser el domicilio, el telecentro o cualquier locación a donde viaje el teletrabajador. Resulta necesario mantener la jornada del teletrabajador a domicilio en los parámetros

⁷¹ GARCÍA ROMERO, Belén. *El Teletrabajo...* Op. Cit., p. 106.

normales del centro de trabajo, según la función. Ello porque generar jornadas especiales en el hogar significaría mezclar el tiempo de trabajo y de descanso, afectando la vida y salud del teletrabajador, lo que en un futuro podría traer consecuencias a las empresas, a nivel de inspecciones o demandas de indemnización.

En el caso del teletrabajo en telecentros, la jornada regular también debe imperar. Ello porque dichos establecimientos o las secciones del mismo, en caso sea propiedad de varias empresas, tiene (n) un horario determinado de funcionamiento.

El problema reside cuando el teletrabajador se encuentra realizando un desplazamiento. La causa del mismo no se indica en la norma y puede deberse a las siguientes causas:

- i) Voluntad del empleador
- ii) Voluntad del teletrabajador

Los desplazamientos del teletrabajador podrían interrumpir el tiempo de interconexión. Ello forzosamente haría necesario flexibilizar la jornada.

No obstante, resulta adecuado prohibir el teletrabajo con desplazamiento a voluntad del teletrabajador, salvo en casos específicos. Es posible que en la declaratoria de ciencia de cada contrato de teletrabajo, se indique, de manera fraudulenta, el establecimiento de una jornada especial, a consecuencia de la voluntad o necesidades del teletrabajador. Ello podría dar una ola de contratos de teletrabajo fraudulentos, que tengan como intención alterar la jornada, además de generar malas condiciones de vida para el trabajador⁷². Ello sumado a los pocos recursos humanos que tiene la inspección generaría un problema difícil de controlar.

Por ello es importante considerar a las características del teletrabajador como criterio para la flexibilización. En ese sentido, resultaría razonable permitir la flexibilización por viaje, o incluso en el resto de locaciones que permite el teletrabajo, cuando se trate de personal de características particulares, con notable calificación.

⁷² Muchas son las maneras de materializar esto: mandar a un teletrabajador a otra ciudad, o contratar a un teletrabajador de otra región para que labore desde su domicilio.

Los límites de jornada que se establezcan, no pueden irrumpir con las disposiciones sobre el descanso establecidos por el marco nacional e internacional.

Finalmente, por tratarse de profesionales excepcionalmente calificados, podría recomendarse la participación de la AAT para evaluar la contratación.

4.2. Inspección en el teletrabajo

4.2.1. La inviolabilidad del domicilio como límite de la inspección:

El Derecho Laboral surge en un contexto en que los abusos laborales, basada en una inexistente igualdad entre las partes, causó daños enormes a la clase trabajadora⁷³. En ese sentido, la primera herramienta de esta rama del derecho es el establecimiento de límites por debajo de los cuales las partes de la relación laboral no pueden negociar (remuneración mínimo vital, vacaciones, jornada máxima de trabajo). Se trata, pues, de prevenir la consecución de acuerdos que atenten que atenten contra las condiciones de trabajo o de vida de los trabajadores. Así también, se adiciona una serie de obligaciones con las que el empleador debe cumplir (seguridad y salud en el trabajo, procedimiento disciplinario para el despido, entre muchas otras)⁷⁴.

Sin embargo, el establecimiento de mínimos y obligaciones entre las partes de la relación laboral no garantiza por sí solo su cumplimiento, así como el de otras condiciones que puedan pactar. Surge entonces la necesidad de contar con un mecanismo de supervisión de la observancia de las normas laborales.

Con ese objetivo, mediante el Convenio n.º 81 de la OIT, sobre la inspección del Trabajo (ratificado por el Perú el 1 de febrero de 1960), se dispone que todo Miembro para el que esté en vigor el presente Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales.

⁷³ En los comienzos de la industrialización (siglo XIX) el hacinamiento de los obreros en las fábricas; los abusos salariales; las extensas jornadas de trabajo; la ausencia de medidas de seguridad y salud; la explotación de niños y mujeres, muchos de los cuales morían en las factorías; los contratos de larga duración que mantenían las anteriores condiciones – a pesar que existían previsiones legislativas

⁷⁴ “[E]l ordenamiento laboral en su conjunto cumple así la función de regular la utilización del trabajo ajeno por un empresario y la obtención de ganancias de él. Permite dicha ganancia, pero la controla **y encauza los conflictos individuales y sociales que se originan en esa relación** (el resaltado es nuestro)” NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al Derecho del Trabajo*, Fondo Editorial PUCP, Lima, 2016, p. 12.

El artículo 1 de la Ley n.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo (LGIT), define al sistema de inspección del trabajo como un sistema único, polivalente e integrado a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, constituido por el conjunto de normas, órganos, servidores públicos y medios que contribuyen al adecuado cumplimiento de la normativa laboral, de prevención de riesgos laborales, colocación, empleo, trabajo infantil, promoción del empleo y formación para el trabajo, seguridad social, migración y trabajo de extranjeros, y cuantas otras materias le sean atribuidas. El mismo artículo también define a la inspección del trabajo como el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, todo ello de conformidad con el Convenio n.º 81 de la OIT.

Para que este sistema funcione, se les brinda a los servidores públicos encargados de vigilar el cumplimiento de las normas laborales (inspectores) un haz de facultades, que inician con el ingreso libre, a cualquier hora del día o de la noche, y sin previo aviso, en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo.

No obstante, de acuerdo con el inciso 1 del primer párrafo del artículo 5 de la LGIT, si el centro laboral sometido a inspección coincidiese con el domicilio de la persona física afectada, deberán obtener su expreso consentimiento o, en su defecto, la oportuna autorización judicial. Ello en tanto que la facultad inspectiva podría oponerse al derecho a la inviolabilidad del domicilio, el cual se encuentra reconocido en el artículo 12 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos⁷⁵, en el artículo 9 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre⁷⁶, en el artículo 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos⁷⁷, en el artículo 11 de la Convención Americana de Derechos Humanos⁷⁸, en el artículo 16

⁷⁵ "Artículo 12.- Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques".

⁷⁶ "Artículo 9. - Derecho a la inviolabilidad del domicilio. Toda persona tiene el derecho a la inviolabilidad de su domicilio".

⁷⁷ "Artículo 17.- 1. 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 y reputación.

2. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques".

⁷⁸ "Artículo 11.- Protección de la Honra y de la Dignidad

1. Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.

de la Convención sobre los Derechos del Niño, de los cuales el Perú es parte⁷⁹. Así también, dicho derecho es reconocido en el inciso 9 del artículo 2 de la CPP, que garantiza que nadie puede ingresar en él domicilio, ni efectuar investigaciones o registros sin autorización de la persona que lo habita o sin mandato judicial, salvo flagrante delito o muy grave peligro de su perpetración. Este último dispositivo también señala que existen excepciones por motivos de sanidad o de grave riesgo que son regulados por la ley^{80 81}.

Con este marco normativo, la inspección de cualquier prestación personal, subordinada y remunerada que se realice dentro de algún domicilio (ya sea del empleador o del trabajador) requiere para su desarrollo o el consentimiento del titular del domicilio, la autorización judicial, o el desarrollo legal correspondiente⁸².

La modalidad de Teletrabajo posibilitaría el ejercicio de malas prácticas si realiza en el domicilio del teletrabajador⁸³. En dicho escenario, el empleador podría prohibir

2. Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación.

3. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques”.

⁷⁹ Cfr. ARZAPALO VILLÓN, Tania Elizabeth. “El derecho a la inviolabilidad de domicilio y su regulación en el Perú a partir de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre” en: *La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2014. [Obtenido el 5.VI.18] Ubicado el: <file:///C:/Users/JESUS/AppData/Local/Temp/Art9.pdf>.

⁸⁰ “Artículo 16.-

1. Ningún niño 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 a su reputación.

2. El niño tiene derechos a la protección de la ley contra esas injerencias o ataques”.

⁸¹ En simples términos, “[e]l derecho a la inviolabilidad del domicilio es un derecho de naturaleza instrumental, pues coadyuva a la protección de otros derechos fundamentales. En tal sentido, fue concebido en sus orígenes como una garantía para la libertad personal frente al Estado, referida principalmente a la prohibición de aprehensión domiciliaria sin que medie orden judicial”. MESÍAS RAMÍREZ, Carlos & SOSA SACIO, Juan. “Inviolabilidad del domicilio”, en: *La Constitución Comentada: análisis artículos por artículos*, Gaceta Jurídica, Lima, 2005, p. 162.

⁸² Se considera que el desarrollo de la inviolabilidad del domicilio está relacionado con el principio de la arbitrariedad, que no se encuentra expresamente reconocido en ella. El Tribunal Constitucional ha sostenido que la arbitrariedad tiene un doble significado: el primero, clásico y genérico, que entiende a lo arbitrario como lo reverso de la justicia y el derecho; el segundo, moderno y concreto, que lo entiende como todo aquello carente de fundamentación objetiva. Sentencia del Tribunal Constitucional del 5 de julio del 2004, recaída sobre el expediente n.º 0090-2004-AA/TC. Citada en: RUBIO CORREA, Marcial. *La interpretación de la Constitución según el Tribunal Constitucional*, tercera edición, PUCP, Lima, 2017, p. 164.

⁸³ Los telecentros por ser extensión del centro de trabajo (de uno o varios empleadores) no están amparados por la protección que se le brinda a un domicilio.

que se permita el ingreso de la inspección de trabajo, bajo apercibimiento de cualquier sanción⁸⁴.

En sentido inverso, muchos empleadores que cumplen cabalmente con la normativa sociolaboral podrían verse sorprendidos con una actitud hermética por parte de sus teletrabajadores. “Entonces de nada le podría servir al empleador, contar con el contrato escrito y firmado del teletrabajador con las cláusulas obligatorias, registrarlo en el declaran en el Registro de Información Laboral (T-Registro) como teletrabajador, contar con constancia de entrega de tecnología de la información (laptops, celulares u otros) y contar con certificados de capacitaciones realizadas, si es que el inspector no puede corroborar la formalidad del documento con la realidad del trabajador, es decir con lo que realmente le ha sido otorgado o simplemente poder recoger su versión de los hechos. Evidentemente la solución no es que el inspector se quede únicamente con la versión y documentos entregados por la empresa sin realizar la visita al lugar donde el teletrabajador presta sus servicios. Asimismo, tampoco sería justo que un empleador que cumpliendo con todas las formalidades exigidas por las normas del teletrabajo y demás aplicables se le imponga una multa administrativa porque el inspector no puede corroborar los documentos con los hechos dentro del domicilio del teletrabajador”⁸⁵.

Para el último contexto, VILLALOBOS MORALES propone que en el convenio de teletrabajo los teletrabajadores se comprometan con el empleador a permitir el ingreso de los inspectores a su domicilio, a fin que puedan comprobar el cumplimiento de la normativa sociolaboral, con la respectiva responsabilidad⁸⁶. Un instrumento de mayor alcance sería el convenio colectivo.

Por otro lado, resulta positivo que el marco jurídico laboral ya contempla respuestas para casos similares, que pueden ser utilizadas como útiles referentes. Existe el Protocolo 001-2017-SUNAFIL/INII – Protocolo de fiscalización de las obligaciones

⁸⁴ Ello en tanto el teletrabajador se encuentre registrado en planillas, pues resultaría más fácil para el empleador – aunque más riesgoso – mantenerlo en totales condiciones de informalidad y con ello evitar que la inspección pueda rastrearlo.

⁸⁵ RAMÍREZ PUNCHI, Eddy Hills & CHUQUILLANQUI ARAGÓN, Oscar Raúl. “El Teletrabajo en el Perú: Comentarios al nuevo marco normativo”, en: *Derecho & Sociedad*, N.º 46, marzo 2016, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú, pp. 111-120. [Obtenido el 3.10.2018] Ubicado en: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18824/19044>., p. 118.

⁸⁶ Cfr. VILLALOBOS MORALES, Carol. *Los desafíos de la implementación del teletrabajo en el Perú*, Tesis para optar el título de abogada, UDEP, Lima, 2017, p. 106.

del régimen de los trabajadores y trabajadoras del hogar. Esta norma resulta importante, pues aclara al inspector que la negativa de ingreso al domicilio no enerva las otras facultades que el ordenamiento jurídico laboral le reconoce, (artículo 5 de la LGIT). En ese sentido, el personal inspectivo puede requerir documentos, hacer preguntas que le permitan extraer conclusiones pertinentes o, incluso, solicitar la presencia del sujeto inspeccionado en oficinas a través de un requerimiento de comparecencia. Asimismo, mantiene el orden dispuesto por el marco jurídico vigente pues, luego de negado el ingreso solicitado, el personal inspectivo debe pedir el auxilio judicial correspondiente.

Otra medida que no impide la realización de la inspección del teletrabajo es modificar la LGIT y categorizar como centro de empleo al espacio físico del domicilio del trabajador, en el que este desarrolla sus servicios, con el fin de obligarlo a permitir la inspección del trabajo únicamente en el lugar señalado.

Sin embargo, podría criticarse la última propuesta por contravenir la CPP y las normas internacionales suscritas por el Estado y, además, por generar un precedente para aplicarla en casos similares como el de los trabajadores del hogar. No es así, el artículo 103 de la CPP permite realizar leyes especiales en base a la naturaleza de las cosas. En el teletrabajo a domicilio se desarrolla actividades de una unidad productiva, con herramientas del empleador, quien tiene a su cargo el cumplimiento de medidas de seguridad, entre otras. Ello convierte al espacio domiciliario destinado al teletrabajo en una extensión de la empresa.

Asimismo, el espacio a inspeccionar sería mucho menor que en el caso del trabajo doméstico, en el que podría revisarse toda la casa, mientras que en el teletrabajo únicamente el espacio en que se desempeñan las funciones; con ello la inviolabilidad de domicilio se afectaría al mínimo posible. Claro está, dependiendo del tipo de domicilio, esta propuesta podría recibir matices; en tanto el domicilio se define en el Derecho Constitucional como la morada destinada a la habitación y al desenvolvimiento de la libertad personal en lo concerniente a la vida privada, ya sea cerrada o abierta parcialmente, móvil o inmóvil, de uso permanente o transitorio⁸⁷.

⁸⁷ MESÍAS RAMÍREZ, Carlos & SOSA SACIO, Juan. "Inviolabilidad del domicilio... Op Cit., p. 163.

Analizando el marco jurídico peruano, RAMÍREZ y CHUQUILLANQUI, señalan que “la inviolabilidad de domicilio es solo una manifestación del derecho a la intimidad, con lo cual es posible que haya excepciones, ya [que] de por sí nuestra constitución establece algunas excepciones cuando hay autorización del titular, autorización judicial, flagrante delito y por temas de salubridad”⁸⁸. En ese sentido, consideran que, “[s]i bien es cierto no señala el caso de inspecciones de trabajo, (...) a partir de una interpretación sistemática de la constitución se podría ampliar las excepciones en tanto entre en conflicto con otros derechos fundamentales, como puede ser el derecho al trabajo”⁸⁹. Sin embargo, apunta RUBIO CORREA que la interpretación jurídica se realiza cuando el sentido de la norma no resulta entendible, ya sea por la dificultad de su configuración textual; o, porque de acuerdo al caso concreto el sentido del texto pierde claridad⁹⁰.

Si el numeral 9 del artículo 2 de la CPP señala que las excepciones por motivo de sanidad o grave riesgo serán señaladas por la Ley; entonces, es el Congreso de la República tiene la potestad para aprobar una norma que permita inspeccionar los domicilios únicamente en aquellos casos donde la seguridad o salud del teletrabajador resulten comprometidos. Actualmente, no existe norma con tales características. Dentro de un sistema de argumentación formal, que es el que rige la actuación de la administración en el Estado, el sistema inspectivo de trabajo se vería impedido de intervenir el domicilio sin el consentimiento del titular u orden el juez que lo permita.

4.2.2. Diversidad de domicilios como límite a la inspección:

La existencia de muchos puntos de fiscalización y una insuficiente capacidad inspectiva del Sistema Nacional de Inspección del Trabajo, constituyen un escenario adecuado para la generación de inadecuadas prácticas laborales.

Dependiendo del tamaño de la empresa, y de su teletrabajabilidad⁹¹, el número de locaciones en las que se desenvuelve los teletrabajadores podría aumentar, lo que a

⁸⁸ *Ibíd.*

⁸⁹ *Ibíd.*

⁹⁰ RUBIO CORREA, Marcial. *El sistema jurídico: introducción al derecho*. Edición n.º 11, PUCP, Lima, 2017, páginas 222 y 260.

⁹¹ Usamos este término para aludir a la capacidad de la empresa o un puesto de trabajo para aplicar el teletrabajo.

su vez retrasaría la actividad inspectiva – sin tener en cuenta la posibilidad que cada teletrabajador tiene de negar el ingreso del inspector a su domicilio.

En ese sentido, el aumento de inspectores resulta clave para que la implementación masiva del teletrabajo en el Perú sea una herramienta exitosa para empleadores y trabajadores; y, no una herramienta de facilite el abuso.

RAMÍREZ y CHUQUILLAQUI consideran que una solución sería “(...) intercalar visitas físicas al domicilio de los teletrabajadores y otras visitas virtuales cuando sea posible, aprovechando que el teletrabajador tendrá acceso a las tecnologías de la información (laptop con webcam e internet) para poder hacer un recorrido virtual por las instalaciones donde labora el teletrabajador. Lamentablemente [puntualizan] ello implica que los inspectores de trabajo cuenten con la tecnología y capacitación necesarias para realizar este tipo de actividades”. Sin embargo, más importante que la capacidad técnica del Sistema Inspectivo del Trabajo será las consideraciones jurídicas sobre la inviolabilidad del domicilio, pues Mesías y Sosa señalan que “el domicilio inviolable no debe entenderse solo como el espacio físico protegido en sí, sino con lo que en este hay de emanación de la personalidad. Por ello, con este concepto amplio de domicilio constitucional, la garantía de la Inviolabilidad incluirá toda clase de invasiones, a pesar de que estas no se realicen mediante el ingreso físico y directo al domicilio”⁹².

Sin dejar de lado la importancia de la capacidad del Sistema de Inspección del Trabajo, aparece un mecanismo que podría ser de utilidad complementaria. El Perú cuenta con un instrumento denominado Planilla Electrónica. De acuerdo con la segunda disposición complementaria final del Reglamento, “[e]l empleador y la entidad pública registran en la Planilla Electrónica la condición de teletrabajador en la modalidad completa o mixta aplicada, y otros criterios que se establezcan mediante Resolución Ministerial”, disposición que se ha implementado normativa y técnicamente, al punto que es factible utilizarla⁹³. Entonces, es posible ubicar la

⁹² MESÍAS RAMÍREZ, Carlos & SOSA SACIO, Juan. “Inviolabilidad del domicilio” ... Op. Cit., 163.

⁹³ Tal disposición motivó la emisión de la Resolución Ministerial n.º 2260-2016-TR, que modifica los anexos 1 y 2 de la Resolución Ministerial n.º 121-2011-TR, que aprueba la información de la planilla electrónica. En el primer anexo, se varía la denominación del numeral 2.2.9. a “Situación especial del trabajador: de dirección, confianza, teletrabajo, ninguna”. En el segundo, se incorpora la Tabla 35: “Situación especial del trabajador y teletrabajo” con su nota aclaratoria.

Así mismo, la primera resolución señala que los empleadores que empleen teletrabajadores T-REGISTRO de la Planilla Electrónica la modalidad completa o mixta aplicada en la respectiva

cantidad de teletrabajadores, desde el propio sistema. Pero dada la novedad de esta herramienta – no en sus años de existencia, sino en el fuerte arraigo de trabajo presencial en el Perú – sería aconsejable que cada empleador que implemente teletrabajo remita un informe virtual a cada dependencia con funciones inspectivas de su circunscripción, a fin de recibir una inspección con fines orientativos.

Para esta última propuesta, se ha tomado como referencia el artículo 7 de la Ley 1221 de 2008 de Colombia, por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones, el cual indica que “[t]odo empleador que contrate teletrabajadores, debe informar de dicha vinculación a los Inspectores de Trabajo del respectivo municipio y donde no existan estos, al Alcalde Municipal, para lo cual el Ministerio de la Protección deberá reglamentar el formulario para suministrar la información necesaria”.

4.3. Medidas de Promoción del Teletrabajo:

La disminución de costos laborales es una de las maneras más empleadas para promover el empleo. Entre tales tenemos, la reducción de CTS, vacaciones, indemnización por despido, entre otros. Al respecto, se han regulado diversos regímenes laborales con dichos efectos como, por ejemplo: el régimen MYPE, el régimen agrario, con el fin de aumentar los índices de trabajo decente en determinados sectores. Sin embargo, el teletrabajo es una manera de brindar servicios y, se adapta al marco regulatorio de cada actividad económica, por lo que el establecimiento de regímenes laborales es innecesario si es que se quiere lograr la implementación masiva de esta nueva modalidad.

Deben considerarse, por lo tanto, nuevas opciones dirigidas a brindar beneficios al empleador, relacionados con otro tipo de costos, por ejemplo: de carácter tributario. Aún con tales estímulos, es muy difícil que el empleador invierta en el teletrabajo si no tiene la norma clara. Lo mismo podría pasar si este no cuenta con elementos suficientes que le indiquen que el teletrabajo será una alternativa exitosa; en un contexto donde prima el trabajo presencial.

prestación de servicios, conforme a lo previsto en la Ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 017-2015-TR. Dicha obligación rige a partir del 1 de noviembre de 2016.

Es por ello que las medidas económicas, por sí solas, no garantizan la implementación exitosa del teletrabajo. Es necesario mostrar que esta nueva modalidad puede generar resultados; y, para ello, resulta pertinente un plan piloto de aplicación del teletrabajo en las principales entidades del sector público.

Al respecto, se mencionó que entre noviembre del año 2016 y mayo del 2017 el MTPE aplicó teletrabajo a 2 servidores. En dicho lapso se obtuvo la siguiente información:

1. Tipo de función.
2. Herramientas necesarios para el desarrollo del trabajo, según función.
3. Herramientas necesarias para el control del trabajo.
4. Medidas de seguridad y salud en el trabajo, atendiendo al domicilio del trabajador.
5. Ahorro en pasajes.
6. Ahorro en alimentación.
7. Condiciones psicológicas de cada trabajador.
8. Respuesta psicológica de cada trabajador a esta nueva modalidad.
9. Gastos en la implementación del teletrabajo.
10. Ventajas económicas e infraestructurales de la entidad.

Considerando la información que puede obtenerse, resultaría muy positivo establecer a las entidades y empresas del Estado la obligación de realizar un plan piloto de teletrabajo durante determinado periodo, que podría ser de 6 meses o 1 año, con registros, informes y estadísticas estandarizadas. Luego de terminado el plazo de aplicación, la información será publicada; y, de manera complementaria, el teletrabajo podría volverse obligatorio en el sector público, mediante porcentajes mínimos de teletrabajadores⁹⁴, con el propósito de seguir generando nuevas

⁹⁴ Mecanismo similar se aprecia en la Ley N° 29937, Ley General de la Persona con Discapacidad, cuyo artículo 49 señala la obligación de una cuota mínima de empleo para personas con discapacidad.

estadísticas e información que sirva de referencia para el empleador en el sector privado.

Cabe mencionar que, mediante Decreto Supremo N° 237-2019-EF⁹⁵, se aprobó el Plan de Competitividad y Productividad Nacional, el cual en su Medida de Política 5.3, propone la implementación de un plan piloto de teletrabajo en el sector público hasta el 2025. No obstante, resulta confuso que posteriormente indique que hasta el 2030 se realizará una revisión de los pilotos aplicados a diferentes grupos que incluyan hombres, mujeres, personas con discapacidad, etc. Si previamente se anuncia la aplicación de un plan piloto en el sector público, pierde lógico que posteriormente se revise una serie de planes piloto, aplicados a muchos grupos. En esta última fase no quedaría claro, incluso, si todos esos grupos se desempeñan en el sector público.

Asimismo, se perdería eficiencia al preparar un plan piloto específico para cada grupo: hombres, mujeres, personas con discapacidad, etc, según señala el plan. ¿Cómo saber qué elemento necesitan cada plan si nunca antes se aplicó teletrabajo con ellos? En cada entidad pública existen diversos grupos. Resulta más adecuado preparar un plan piloto en donde los diversos colectivos del sector público tengan la posibilidad de experimentar esta nueva modalidad para prestar servicios; y, de acuerdo a ello, podrían realizarse ajustes a la medida de cada grupo.

Por otro lado, no se da un rumbo a la aplicación de los planes piloto. Es decir, ¿cuál es el objetivo de los planes piloto? Eso no se explica en el plan, pero debería hacerse. También causa duda el límite de revisión del impacto de los planes piloto (año 2030). ¿Desde cuándo empezaría? Consideramos que la precisión y la inmediatez son vitales. En ese sentido, si el Plan de Competitividad y Productividad Nacional menciona que al 2021 estarán hechas las modificaciones, el plan piloto en el teletrabajo debería aplicarse a los 6 meses siguientes. Asimismo, el plan piloto debería probarse cada 6 meses. Se utiliza ese tiempo como referencia ya que fue el lapso utilizado por el plan piloto del MTPE, del cual pudo obtenerse información variada (ahorro, productividad, efectos emocionales, entre otros).

En el caso del sector público el mínimo será el 5% del total del personal; y, en el sector privado, el 3%, cuando supere los 50 trabajadores.

⁹⁵ Emitido meses después de la presentación de esta investigación.

La aplicación del teletrabajo en el sector público antes que en el sector privado tiene antecedentes; Costa Rica es un ejemplo de ello. Con el Decreto Ejecutivo n.º 37695-MP-MTSS, se promueve y regula el Teletrabajo en las Instituciones de dicho país. Esta norma viene a ser derogada por el Decreto Ejecutivo n.º 39225-MP-MTSS-MICITT, emitido con la finalidad de adaptarse a los cambios organizacionales y tecnológicos ocurridos desde la emisión del anterior decreto.

De ejecutarse tal propuesta, los empleadores del sector privado podrán encontrar una data importante que les permita hacer cálculos sobre la aplicación del teletrabajo. En ese sentido, podrían ver qué recursos serían necesarios para contratar a una recepcionista; qué medidas de seguridad necesitaría un teletrabajador que vive en un segundo piso con poca ventilación; o, incluso, de qué manera podría seleccionarse mejor a los trabajadores presenciales que desarrollarán teletrabajo.

Hasta la fecha de elaboración de la presente investigación, el Organismo Supervisor de Inversión Privada en Telecomunicaciones (Osiptel) y el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (Indecopi) han aplicado teletrabajo en decenas de sus servidores. El primero lanzó una convocatoria para 59 asistentes legales en la modalidad de teletrabajo⁹⁶. El segundo inició un plan piloto aplicado a 20 servidores de tres órganos resolutivos, como son la sala especializada en eliminación de barreras burocráticas, la dirección de signos distintivos, así como la dirección de invenciones y nuevas tecnologías (con la asistencia del MTPE)⁹⁷.

No obstante, las medidas promocionales no deben agotarse en las señaladas. Es necesario la conformación de un mecanismo de impulso multisectorial que establezca medidas articuladas que impulsen la promoción de la implementación del Teletrabajo. Podemos tomar como ejemplo la ley 1221 de 2008, Colombia, cuyo artículo 4 dispone la creación de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, conformada por entidades públicas del orden nacional, que hacen parte de la agenda de conectividad; empresas privadas de cualquier orden, representadas por los

⁹⁶ Puede encontrar tal información en el siguiente enlace: <https://www.portaltrabajos.pe/2018/07/osiptel-59-asistentes-legales.html>.

⁹⁷ <https://elperuano.pe/noticia-instituciones-avanzan-con-adopcion-del-teletrabajo-70110.aspx>

gremios que designe el Gobierno Nacional; operadores de telefonía pública básica conmutada nacional; cafés Internet; y, organismos y/o asociaciones profesionales.

Otro ejemplo es Argentina, país en el que se creó el Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo, con Resolución 595/2013. El objeto de este programa es promover, facilitar y monitorear la aplicación de la modalidad de Teletrabajo en empresas del sector privado, a través de herramientas que brinden un marco jurídico adecuado para empleadores y teletrabajadores.

Existen varias opciones para obtener un mecanismo de impulso multisectorial del teletrabajo, las cuales dependen del interés y urgencia que tenga el Estado. Entre ellas, se encuentran las comisiones que, según el artículo 35 de la LOPE, son órganos que se crean para cumplir con las funciones de seguimiento, fiscalización, propuesta o emisión de informes, que deben servir de base para las decisiones de otras entidades. Sus conclusiones carecen de efectos jurídicos frente a terceros; y, además, no tienen personería jurídica ni administración propia y están integradas a una entidad pública. Según el artículo 36 de la misma norma, las comisiones pueden ser sectoriales⁹⁸ o multisectoriales de naturaleza temporal⁹⁹ o permanente¹⁰⁰.

Además, según el artículo 37 de la misma norma, existen las comisiones consultivas, conformadas por profesionales, especialistas o representantes de la sociedad civil, de reconocida capacidad o experiencia, designados por Resolución Suprema.

La creación de una comisión multisectorial permanente parece ser la herramienta más rápida y adecuada para lograr la implementación masiva del teletrabajo. En primer lugar, porque su funcionamiento no demandaría presupuesto adicional al Estado – motivo que en muchas ocasiones es usado para criticar propuestas normativas. En segundo lugar, y a consecuencia del primero, porque al no existir

⁹⁸ “1. Comisiones Sectoriales.- Son de naturaleza temporal, creadas con fines específicos para cumplir funciones de fiscalización, propuesta o emisión de informes técnicos. Se crean formalmente por resolución ministerial del titular a cuyo ámbito de competencia corresponden”.

⁹⁹ “2. Comisiones Multisectoriales de naturaleza temporal.- Creadas con fines específicos para cumplir funciones de fiscalización, propuesta o emisión de informes técnicos. Se crean formalmente mediante resolución suprema refrendada por el Presidente del Consejo de Ministros y los titulares de los Sectores involucrados”.

¹⁰⁰ “3. Comisiones Multisectoriales de naturaleza permanente.- Creadas con fines específicos para cumplir funciones de seguimiento, fiscalización, o emisión de informes técnicos. Se crean formalmente mediante decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y los titulares de los Sectores involucrados. Cuentan con Reglamento Interno aprobado por Resolución Ministerial del Sector al cual están adscritas”.

demanda económica, su conformación tendría celeridad. En tercer lugar, porque la implementación masiva del teletrabajo es una meta que proyecta una labor de muchos años.

No obstante, si es que en el Poder Ejecutivo existe el presupuesto suficiente y, además, la voluntad política de invertir mayores recursos en el impulso del teletrabajo, resultaría más adecuada la conformación de un organismo público. Según el artículo 28 de la LOPE, estos son entidades desconcentradas del Poder Ejecutivo, con personería jurídica de Derecho Público y competencias de alcance nacional. Asimismo, están adscritos a un ministerio y pueden ser de dos tipos: organismos públicos ejecutores, cuya creación y disolución se realiza por Ley a iniciativa del Poder Ejecutivo; y, organismos públicos especializados, que, según el artículo 31 de la LOPE, se clasifican reguladores o técnicos especializados.

La última categoría resulta adecuada a los fines que se pretenden, pues, según el artículo 33 de la citada norma, los organismos públicos técnicos especializados tienen entre sus funciones el planificar, supervisar, o ejecutar y controlar políticas de Estado de largo plazo, de carácter multisectorial o intergubernamental que requieren un alto grado de independencia funcional.

Resultaría adecuado que la creación de un organismo de este tipo sea evaluada en una comisión multisectorial permanente.

Por último, el MTPE viene elaborando un proyecto de Política Nacional de Teletrabajo, el cual tiene como objetivo principal “Promover el desarrollo del Teletrabajo, como una modalidad de prestación de servicios que coadyuve al desarrollo sostenible, la mejora de la productividad y la empleabilidad e inserción laboral de la población en edad de trabajar (PET) en condiciones de trabajo decente, priorizando las poblaciones vulnerables”.

Para lograr el objetivo mencionado se propone promover el acceso y uso de las TIC; optimizar la empleabilidad de la PET, otorgando preferencia a las poblaciones vulnerables; promover el teletrabajo en la PET, empresas y entidades públicas o privadas; promover la implementación del teletrabajo en las instituciones públicas y privadas, como una herramienta para mejorar la productividad; y, fortalecer la institucionalidad vinculada al teletrabajo.

Lo que propone el proyecto de Plan Nacional de Teletrabajo resulta positivo. Sin embargo; mientras subsistan las dudas del empleador sobre varios aspectos relacionados con la norma, los objetivos y actividades que se propongan en dicho proyecto podrían resultar infructuosas.

Por lo tanto, las dudas del empleador sobre la aplicación del teletrabajo, y sus implicancias normativas, deberían estar incluidas dentro del plan. Otra posibilidad consiste en que se realice un documento similar al Libro blanco del teletrabajo, de Colombia y España, en el que, entre otros, se enseñe de manera clara a implementar el teletrabajo.

4.4. Catálogo de puestos teletrabajables

Entre los requerimientos y dudas de los empleadores se encuentra el catálogo de puestos teletrabajables, es decir: una lista que indique aquellas funciones que puedan ser desempeñadas con la modalidad de teletrabajo.

A nivel normativo, no resulta necesario establecer un listado de puestos teletrabajables. La Ley y el Reglamento señalan claramente que el teletrabajo es una modalidad especial de prestación de servicios subordinada, sin presencia física en el centro de trabajo o entidad pública, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales, a su vez, se ejerce el control y la supervisión de las labores. Es decir, un puesto teletrabajable es aquel que permite ejecutar funciones e interactuar mediante las TIC.

Dicha fórmula resulta adecuada para el contexto tecnológico actual. Al empleador sólo le basta conocerla para que empiece a identificar cuáles son los puestos de trabajo en su organización cuyas funciones podrían ser desarrolladas con los medios señalados en el párrafo anterior.

Sin embargo, el teletrabajo es una herramienta diferente para nuestro país¹⁰¹, que tiene una cultura de trabajo presencial con fuerte arraigo. Mostrar un catálogo de puestos teletrabajables permitiría a los empleadores tener una idea de qué puestos

¹⁰¹ De acuerdo con el Plan Nacional de Competitividad y Productividad, aprobado por Decreto Supremo N° 237-2019-TR, a fines del 2016 en Perú sólo 648 personas que utilizan este tipo de esquema laboral, en países como México, Chile y Colombia, esta cantidad asciende a 2.6 millones, 500 mil y 31 mil trabajadores, respectivamente. Asimismo, debemos reiterar las declaraciones de Toyama, quien acusaba la desconfianza de los empresarios en esta nueva forma de trabajo.

de trabajo de su empresa podrían variar a esta modalidad, siempre y cuando se aclare que dicha relación no tiene un carácter cerrado.

Consideramos que un producto con tales características no necesita insertarse en una norma de carácter general¹⁰². Existen otras opciones, como las directivas o las guías.

A propósito, en el Informe Final de la Comisión de Teletrabajo, creada con Resolución Ministerial n.º 027-2016-TR, se señala que servir realizó algunas sugerencias de puestos teletrabajables para el MTPE, los cuales se expresan en el siguiente cuadro:

Cuadro n.º 11: Funciones	
Teletrabajables	No teletrabajables
<ul style="list-style-type: none"> - Servicios de programación. - Servicios informáticos. - Diseño gráfico. - Gestión Administrativa. - Tutor virtual. - Formular y proponer políticas, proyectos, planes y programas. - Coordinar proyectos. - Hacer estudios e investigaciones. - Identificar y establecer contactos. - Elaborar informes. - Hacer seguimiento de procesos. - Elaboración de informes, dictámenes o actas de inspección. - Funciones de asesoramiento jurídico o técnico. - Redacción y Tratamiento de documentos. - Gestión o diseño de sistema de información. - Introducción de datos en bases de datos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Atención directa al público. - Actividades de control. - Registro de documentación permanente. - Asistencia administrativa. - Gestión documental. - Soporte técnico presencial. - Actividades de registro. - Actividades que conlleven la necesidad continua de consulta y manejo de documentación física que obre en poder de la administración, y no sea posible su consulta accediendo a las bases de datos de la unidad o a su escaneado. - Actividades de conducción de vehículos. - Actividades técnicas o administrativas de unidades con atención 24 horas (emergencias, prevención de incendios y otras análogas). - Actividades de secretariado. - Cualquier función que requiera la prestación de servicios de manera presencial permanente.

¹⁰² De acuerdo con el artículo 1 del Decreto Supremo n.º 001-2009-JUS, norma de carácter general es aquella que crea, modifica, regula, declare o extingue derechos u obligaciones de carácter general, de cuyo texto se derive un mandato genérico, objetivo y obligatorio, vinculando a la Administración Pública y a los administrados, sea para el cumplimiento de una disposición o para la generación de una consecuencia jurídica (art. 1). Dichas normas deben publicarse en el Diario Oficial El Peruano.

Fuente: Informe final creado por la Comisión de Teletrabajo.

El cuadro señalado debería ser una de las referencias a tomar para la realización de un catálogo de puestos teletrabajables.

4.5. Directivas sectoriales sobre aplicación del teletrabajo

Para lograr la implementación del teletrabajo resulta importante tener un documento con pautas técnicas para su implementación, en el que se aborden los aspectos más relevantes de esta modalidad.

Otros países ya cuentan con un documento como el que se menciona. Colombia tiene el Libro blanco del teletrabajo que tiene una serie de pautas relacionadas con varios aspectos de esta modalidad, entre los que se encuentran:

- Un capítulo destinado a brindar los conceptos básicos del teletrabajo, para facilitar la comprensión del empleador.
- Un capítulo dedicado a la implementación del teletrabajo en las organizaciones.
- Un capítulo que desarrolla los aspectos tecnológicos involucrados con el teletrabajo.
- Un capítulo que trata las consideraciones legales del teletrabajo en tres puntos (implementación, promoción de la salud y riesgos laborales, y relación con los sindicatos).

España también tiene un Libro blanco de teletrabajo, en el que se mencionan aspectos normativos como los derechos colectivos o la seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, cuando se abordan dichos puntos se indica que “la norma (de ese país) no prevé cuales son los criterios para asignar cada uno de los empleados a cada centro de trabajo, pudiendo crearse controversias en casos en que la atribución o dependencia del teletrabajador a un centro en concreto, pueda ser objeto de discusión”.

Resulta importante tener un documento de apoyo que aclare el proceso de implementación del teletrabajo. A ello debe sumarse un marco jurídico que no deje vacíos al momento de aplicar el derecho de los teletrabajadores. De no ser así, cualquier guía sería insuficiente.

4.6. Mecanismos de supervisión del teletrabajador

El literal b) del artículo 6 del Reglamento señala que el teletrabajador tiene los mismos derechos y beneficios que los trabajadores presenciales, según su régimen, salvo aquellos vinculados a la asistencia al centro de trabajo. Además, señala que entre los derechos que serán garantizados se encuentra la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del teletrabajador, considerando la naturaleza del teletrabajo; parte condicional de la fórmula que podría tener varias interpretaciones y prácticas que repercutan negativamente en los derechos del teletrabajador.

Al respecto, los medios de vigilancia que puede usar el empleador sobre el teletrabajador es uno de los temas más discutibles debido a la falta de claridad que puede encontrarse en el marco jurídico.

POQUET CATALÁ indica que el Libro Blanco del Teletrabajo, en España, señala que este es un tema aún no desarrollado¹⁰³, siendo que el actual artículo 13 del Estatuto de Trabajadores suprimió la mención que realizaba el anterior texto que permitía que la actividad se llevara a cabo sin vigilancia del empresario; y, citando a CEVILLA GARZÓN y JOVER RAMÍREZ, opina que “[d]icha supresión, puede interpretarse en el sentido de que el trabajo a distancia, no impide el control empresarial, en línea con la actividad laboral general. Ahora bien, pese a que el control y la vigilancia empresarial puede colisionar con los derechos a la intimidad del trabajador y la inviolabilidad de su domicilio, previstos en el art. 18 de la Constitución Española, la nueva normativa nada prevé a tales efectos”¹⁰⁴.

Al respecto, la actividad de vigilancia que puede desplegar el empleador tendría objetivos diversos, como vigilar el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo para evitar riesgos al teletrabajador, observar el cumplimiento de las labores, vigilar la protección de información de la empresa. Así también, la vigilancia puede usar distintas formas como los son los registros audiográficos, videográficos, distintos softwares destinados a vigilar la actividad digital de

¹⁰³ De acuerdo con el Libro Blanco del Teletrabajo: “(...) continuarían pendientes algunos otros aspectos como (...) el control y la vigilancia por parte de la empresa y la posible colisión con la intimidad e inviolabilidad del domicilio (...)” Libro blanco del teletrabajo en España, 2012. p. 10.

¹⁰⁴ POQUET CATALÁ, Raquel. “La protección del derecho a la intimidad del teletrabajador”, en: *Revista Jurídica de Derechos Sociales*, Volúmen 8, n.º 1, enero-junio año 2018, [Ubicado el 2.8.18] Obtenido en: https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/viewFile/2918/2301, p. 3.

teletrabajador y la vigilancia personal. Todas estas herramientas pueden vulnerar, en distinta medida, el derecho de intimidad del teletrabajador y su familia (si es que la tuviera), mucho más si tenemos en cuenta la diversidad de fines que tiene el empleador para su implementación. Por ello, sería necesario dejar criterios genéricos sobre los cuales puedan regularse

Como señala APARICIO ALDANA, “para determinar si es legítimo el uso de medios audiovisuales [y otras de diversa naturaleza] de control empresarial es necesario atender a las exigencias objetivas del contexto vital en que se desarrollan tales relaciones, de tal forma que el ajuste adecuado, a la luz del caso concreto, de los derechos a la intimidad de los trabajadores y el poder de control del empresario sea el resultado de su armonización con las reglas de funcionamiento propias de la relación jurídica laboral, en donde se pretenden ejercer estos derechos, y de los fines a los que obedece dicha relación con respecto, en este caso concreto, a los medios a utilizar por el empresario para controlar las actividades de sus trabajadores que puede afectar, en mayor o menor medida, no sólo el ejercicio de su prestación laboral, sino al desarrollo normal y natural de su relación con otros”¹⁰⁵.

En relación con el criterio anterior, con el Informe n.º 49-2018-JUS/DGTAIPD - que se pronuncia por el uso de cámaras de videovigilancia para detectar infracciones de carácter laboral, entre otros – la Dirección General de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Ministerio de Justicia señala que “(...) se debe tener en cuenta el principio de proporcionalidad, que consiste en que todo tratamiento de datos personales debe ser adecuado, relevante y no excesivo a la finalidad para la que estos hubiesen sido recopilados. Por lo tanto, el control de los trabajadores mediante los sistemas de videovigilancia sólo debe utilizarse cuando no exista otra medida más idónea para el control laboral”.

Asimismo, en el referido informe se cita el siguiente fragmento de la Sentencia Casatoria Laboral n.º 14614-2016-Lima, del 10 de marzo del 2017:

“Naturalmente la aparición de las nuevas tecnologías ha mostrado que los empleadores hacen uso de los nuevos sistemas de control de la actividad laboral de los trabajadores. Sin embargo, esta facultad de

¹⁰⁵ APARICIO ALDANA, Karina. *“Derecho a la intimidad y a la propia imagen en las relaciones jurídico laborales”*, Thomson Reuters Aranzadi, 2016, Madrid, p.145.

control reconocida a nivel doctrinario como en la legislación interna, como lógica consecuencia al poder de dirección no es irrestricta. Dicho control empresarial encuentra sus límites en que su ejercicio sea funcional y racional. Es funcional porque debe estar relacionado al contexto empresarial y el empleador no puede controlar la esfera privada del dependiente; por otro lado, cuando se dice que el control debe ser racional se parte de la idea de que el control debe ser el resultado de un proceso intelectual que lo justifique y que dé razón al proceso de toma de decisión”.

Las consideraciones expuestas adquieren más importancia cuando el teletrabajo se desarrolla en el domicilio, que es un espacio donde en la mayor de las medidas el teletrabajador expresa su intimidad. Por ello resulta comprensible que las limitaciones de vigilancia y control del empleador sean más intensas, si es que en el domicilio el propio teletrabajador viste a su gusto, o si el resto de su familia conversa asuntos íntimos en voz alta, entre otras variables.

Debe señalarse que el empleador ya cuenta con elementos adicionales para evaluar el desempeño del teletrabajador. Entre ellos tiene a la comparación de la productividad de trabajadores (presenciales y no presenciales) que realizan la misma función; y, además el seguimiento, la inmediata disponibilidad ante cualquier requerimiento. No obstante, como se señaló en el primer párrafo, el establecimiento de los mecanismos de control dependerá del caso concreto. Por ejemplo, un teletrabajador podría desempeñarse interactuando virtualmente (como recepcionista, entre otros) utilizando el uniforme de la empresa. En ese caso podría resultar razonable que se registre videográficamente cada interacción que tenga con los clientes a efectos de vigilar su trato y el cumplimiento del código de vestimenta. Lo mismo si el teletrabajador desempeña como consultor telefónico, caso en el que la empresa estaría habilitada para realizar un registro de las atenciones del teletrabajador, a fin de vigilar el buen servicio a los clientes.

Entonces, resulta importante instrumentalizar los criterios aportados por la sentencia Casatoria mencionada y la doctrina, que podrían incluirse o bien en el marco jurídico vigente o bien en una guía de implementación del teletrabajo.

Por otro lado, la vigilancia del teletrabajador va más allá del cumplimiento de las órdenes del empleador. Teniendo en cuenta que el uso de las TIC ocasiona una serie de enfermedades profesionales, el no seguimiento de las directivas de seguridad y salud en el trabajo que sean impartidas, generaría una serie de responsabilidades derivadas del marco jurídico. La especial delicadeza del domicilio impediría que el empleador pueda revisar, por ejemplo, que el teletrabajador esté usando adecuadamente los equipos ergonómicos que brinda el empleador, o que la iluminación que usa sea la correcta. Al respecto, tomando como referencia la propuesta realizada por POQUET CATALÁ, sería importante establecer el derecho del empleador a visitar la parte del domicilio en que se presta el teletrabajo a fin de verificar el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, previo aviso al teletrabajador con el lapso suficiente para que tome las medidas pertinentes a fin de que la llegada del empleador (o representantes) afecte lo menos posible su intimidad o la de su familia¹⁰⁶. La obligación de recibir la visita del empleador estaría fundada en la seguridad del propio teletrabajador y de sus familiares y el ambiente en donde se desempeña.

Medida similar puede encontrarse en el punto 8 (Salud y Seguridad). del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, el cual señala lo siguiente:

“Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tienen acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos nacionales. Si el teletrabajador trabaja en el domicilio, este acceso está sometido a previa notificación y consentimiento previo. El teletrabajador está autorizado a pedir una visita de inspección”.

Sobre la base de todo lo comentado, sería importante introducir en la Ley que los mecanismos de vigilancia que establezca el empleador deberán ser proporcionales con los objetivos que persigue. Para los fines comentados, resulta importante que se establezca la necesaria participación o consulta de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

¹⁰⁶ POQUET CATALÁ, Raquel. *“La protección del derecho... Op. Cit., p. 22.*

Finalmente, el literal d) del artículo 1 del Reglamento dispone que los contratos y demás documentos por los que se establezca la modalidad de teletrabajo, el empleador o entidad pública debe consignar, entre otros, las medidas sobre la gestión y seguridad de la información derivadas del uso de los medios con que se preste el servicio bajo la modalidad de teletrabajo. Resultaría adecuado que dicho literal pueda incluir la obligación de la empresa de indicar la legislación relacionada con las medidas de protección de datos que puede establecer el empleador. Lo anterior, tomando como referencia el párrafo 6.11.3 del Manual de Buenas Prácticas de Teletrabajo (Argentina), el cual señala que “[e]s responsabilidad de la empresa informar al teletrabajador de la legislación vigente al respecto y de las políticas y normas internas pertinentes sobre la protección de datos”.

4.7. Seguridad y salud del teletrabajador

La responsabilidad en materia de seguridad y salud en la ejecución del teletrabajo representan parte de las dudas que tiene el empleador.

El literal d) del artículo 6 del Reglamento señala que el teletrabajador tiene los mismos derechos y beneficios que los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad convencional, de acuerdo al régimen al que pertenezca cada teletrabajador, salvo aquellos vinculados a la asistencia al centro de trabajo. Además, dicho literal señala que entre los derechos que serán garantizados se encuentran la seguridad y salud en el trabajo, en lo que fuera pertinente y considerando las características especiales del teletrabajo - ello quizás basándose en el artículo 8 del Convenio n.º 177 de la OIT, sobre el trabajo a domicilio¹⁰⁷.

Tratándose de una materia tan importante, dejar las obligaciones en seguridad y salud en el trabajo a lo que resulte pertinente posibilita la generación de errores o de incumplimientos intencionales de las obligaciones que el marco jurídico establece, en contravención los derechos de los teletrabajadores (vida, salud, entre otros).

Entre los efectos de tal redacción, por ejemplo, podría surgir la interpretación que no sería necesario cumplir con el requisito de realizar cuatro capacitaciones mínimas al año obligatorias en seguridad y salud en el trabajo, conforme lo

¹⁰⁷ “Artículo 7: La legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá aplicarse al trabajo a domicilio teniendo en cuenta las características propias de éste (...)”

establecido en el literal b) del artículo 35 de la Ley n.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSS), bajo el argumento que como el trabajador no se encuentra expuesto a los peligros dentro de las instalaciones del empleador, no sería necesario otorgar dichas capacitaciones¹⁰⁸; y, es que “[l]a prestación de teletrabajo plantea cuestiones particulares también en aquellos aspectos relacionados con la prevención de riesgos de carácter laboral, pues inevitablemente la mayor parte de las disposiciones en esta materia han estado pensadas en función de un concepto especial del lugar de trabajo coincidente con la fábrica”¹⁰⁹.

Las posibilidades de eludir el cumplimiento de las obligaciones pueden ser diversas, por ello resulta importante determinar taxativamente en qué ocasiones el empleador debe asumir todas las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo (responsabilidad total) y en qué escenarios es razonable flexibilizar dicha carga jurídica (responsabilidad parcial); salvo que se brinde a la Autoridad Administrativa de Trabajo la función de determinar en qué ocasiones se justifica el apartamiento de la normativa, lo que resultaría más oneroso para la actividad empresarial en función del tiempo.

Para lograrlo, resulta útil tomar como referencia algunos de los principales conceptos del sistema de seguridad y salud de trabajo: medidas de prevención, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. En ese sentido, se analizará el tipo de responsabilidad que podría tener el empleador ante cada uno de ellos.

Por ser una materia compleja, que por sí sola amerita la elaboración de investigaciones profundas, es pertinente resaltar que el desarrollo presentado tiene carácter de propuesta genérica.

4.7.1. Responsabilidad de las medidas de prevención

De acuerdo con el Glosario de Términos del Reglamento de la LSST, son medidas de prevención aquellas acciones que se adoptan con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo y que se encuentran dirigidas a proteger la salud de los trabajadores contra aquellas condiciones de trabajo que generan daños que sean

¹⁰⁸ RAMÍREZ PUNCHIN, Eddy Hills & CHUQUILLANQUI ARAGÓN, Oscar Raúl. *El Teletrabajo en el Perú...* Op. Cit., p. 117.

¹⁰⁹ THIBAUT ARANDA, Javier. *El Teletrabajo: análisis jurídico-laboral*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2000, p. 165.

consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el cumplimiento de sus labores. Además, son medidas cuya implementación constituye una obligación y deber de los empleadores.

Tenemos en cuenta que el teletrabajo puede ser desarrollado en un domicilio, en un telecentro o en movimiento, todo ello de manera total o parcial. En función de la locación, la responsabilidad que señala la LSST podría variar.

Si el teletrabajo se desarrolla de manera parcial, es decir: unos días en casa y otros en el centro de trabajo, el empleador se vería obligado a cumplir con todas las medidas de prevención en tanto sus teletrabajadores harían parte de sus labores en las instalaciones principales sobre las cual recae todas las obligaciones que señala la LSST, su reglamento y demás normas complementarias. En cambio, cuando el teletrabajo se desarrolla de manera total, existiría la necesidad de realizar ciertos matices, que a continuación señalamos.

Si el teletrabajo se brinda en el domicilio del teletrabajador, podría asumirse que la parte de la morada, o la morada en total, en la que presta su servicio es una extensión del centro de trabajo y, en ese sentido, el empleador tendría las mismas obligaciones, como por ejemplo: las capacitaciones anuales, que serían variadas teniendo en cuenta las condiciones particulares del domicilio, y que podrían brindarse a distancia; la señalización de zonas de riesgo, el cumplimiento de las disposiciones señaladas por la Resolución Ministerial n.º 375-2008-TR, Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico.

Conviene señalar la necesidad de agregar disposiciones de carácter preventivo en función a las condiciones del domicilio en que se pretende aplicar el teletrabajo. En el Perú existe mucha informalidad a nivel de desarrollo urbano y construcción. Por tal razón, debería prohibirse al empleador implementar teletrabajo en aquellas instalaciones que influyan negativamente en el funcionamiento de los equipos, al punto de posibilitar la generación de sinestros o accidentes que atenten contra el trabajador, su familia o su domicilio, salvo que el empleador realice las modificaciones adecuadas para evitar, reducir y controlar dichos riesgos.

El ámbito espacial de esta prohibición resultaría controversial, podría asumirse que el empleador debe desarrollar estas medidas únicamente en la sección del domicilio

en que se instalarán los equipos para desarrollar el teletrabajo, lo que sería justificado considerando la propuesta del punto 4.2. - destinada a permitir la inspección únicamente en el espacio en el que se encuentran los equipos de teletrabajo, a fin de salvaguardar la inviolabilidad del domicilio y la intimidad de la familia o del teletrabajador. No obstante, la altura, el cableado, el tipo de interruptores, la temperatura que se genera en el domicilio, entre otras causas pueden generar peligro. En ese sentido, resulta justificado prohibir que el empleador implemente teletrabajo a domicilio si las instalaciones no cumplen con garantizar la seguridad para el teletrabajador y su familia.

Incluso, estas consideraciones deberían aplicarse teniendo en cuenta factores externos al propio domicilio del teletrabajador: inmuebles vecinos, servicios públicos, entre otros. Ello se debe a que el objetivo del teletrabajo es beneficiar a ambas partes de la relación laboral, lo que implica velar por su seguridad al máximo posible.

Puede advertirse que el empleador puede subsanar los factores de riesgo en el domicilio. En cambio, si se tratan de defectos de estructuras aledañas o servicios públicos el empleador no podría tomar acciones por sí mismo, a lo cual sería conveniente celebrar el teletrabajo en otros lugares (telecentro, o en movimiento).

Igual que en el caso del teletrabajo domiciliario, cuando el teletrabajo se realiza en un telecentro, el empleador tiene total responsabilidad de las medidas de prevención. Si el telecentro pertenece o funciona con más de una empresa, las responsabilidades serían compartidas, en tanto la LSST señala la obligación del empleador de tomar las medidas de prevención (entre otras) por todos los trabajadores y personas que se encuentren en el centro de trabajo. Cabe señalar que dicho mecanismo serviría como una medida de incentivo en favor de los teletrabajadores.

Por último, si el teletrabajo se realiza mientras el teletrabajador está en otra ciudad o en pleno movimiento, la responsabilidad podría variar en atención a las causas de desplazamiento del teletrabajador. Es decir, si la empresa dispone que este viaje a determinado lugar, debería encargarse de las medidas de prevención necesarias que serían ejecutadas en el desplazamiento del teletrabajador, entre ellas: indicación de las zonas seguras del ámbito territorial al que va el teletrabajador, una movilidad

adecuada (de ser el caso), un lugar de descanso con las condiciones adecuadas para del trabajador (mobiliario mínimo para que cumple con sus funciones). En cambio, si el desplazamiento es producto de la voluntad del propio teletrabajador las medidas de prevención reducirían – tal vez a las relacionadas con el uso del propio equipo de trabajo.

4.7.2. Responsabilidad por accidentes de trabajo

De acuerdo con el Glosario de Términos del Reglamento de la LSST, accidente de trabajo (AT) es 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. Así también, es 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 trabajo¹¹⁰.

Al igual que en el punto anterior, resulta necesario reflexionar acerca de la responsabilidad por los accidentes de trabajo según el lugar en donde se desarrollan los servicios.

En el caso del domicilio, la responsabilidad de la empresa es total, en tanto este (o parte de este¹¹¹) se convierte en un espacio en donde se ejecuta su actividad. No obstante, existirán situaciones en que las circunstancias concretas exoneren al empleador de la responsabilidad sobre los accidentes de trabajo, pues con el teletrabajo a domicilio se mezclan aspectos de la vida laboral y personal. Por

¹¹⁰ En relación con el tema, es pertinente mencionar a la Casación N° 4258 – 2016, LIMA, cuyo noveno considerando es de observancia obligatoria, la cual señala que ante la ocurrencia de un accidente laboral existe una responsabilidad de tipo contractual por parte del empleador.

¹¹¹ THIBAUT señala que “(...) siguiendo las orientaciones doctrinales y jurisprudenciales, el ámbito protegido no se reduce al domicilio en sentido estricto, sino más ampliamente a aquel espacio delimitado, ocasional o estable, donde la persona ejerce su libertad más íntima, ya sea en su faceta personal o familiar, como una casa, una caravana o una habitación de hotel (...) ya sea en su faceta profesional, como un despacho (...), ámbitos todos estos desde los que se puede realizar la actividad telelaboral y donde, a menos que medie el consentimiento del titular, los órganos inspectores sólo podrán penetrar cuando dispongan de la previa autorización judicial. Sobre la extensión subjetiva y objetiva del derecho de la inviolabilidad domiciliaria para el Tribunal constitucional, véase in extenso García Rubio, M.A., *La inspección de Trabajo y Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, págs. 308 y ss”. En: THIBAUT ARANDA, Javier. *El Teletrabajo: análisis...* Op. Cit., p. 173. Mesías Ramírez señala que el domicilio constitucional está compuesto por tres elementos: i) material, consistente en el espacio en la que la persona vive y puede permitirse comportamientos que los usos sociales no siempre admiten; ii) psicológico, consistente intención de habitar el lugar como morada, aun cuando no reúna las condiciones normales para ello y, iii) autoprotector, consistente en la exclusión de terceros de la propia morada. MESÍAS RAMÍREZ, Carlos & SOSA SACIO, Juan. “Inviolabilidad del domicilio”, en: *La Constitución...* Op. Cit., p. 164.

ejemplo, el teletrabajador podría herirse debido a que resbaló con cualquier artículo personal dentro de la habitación en que teletrabaja. En tal caso, el empleador podría evitar la responsabilidad del accidente si es que cumplió con capacitar previamente a su teletrabajador explicándole o prohibiéndole tirar objetos personales en el espacio de labores.

En cuanto a los telecentros se refiere, la responsabilidad sería total con mayor razón que en el teletrabajo domiciliario, pues el telecentro es un espacio que no pertenece al teletrabajador. En caso el telecentro albergue a trabajadores de más de una empresa, la responsabilidad por los accidentes de trabajo debería ser compartida. El fundamento radica en que la LSST obliga al empleador responder por los accidentes de los trabajadores u otras personas dentro de sus instalaciones.

Si el teletrabajo se desarrolla mientras el teletrabajador está de viaje, o en otra ciudad, el empleador debería tener responsabilidad atendiendo a las causas del desplazamiento del teletrabajador. Si el teletrabajador está en movimiento por razones de propia voluntad, los accidentes de trabajo que le ocurran – sin incluir las que son causadas por los equipos que brinda el empleador – serían responsabilidad del propio teletrabajador, dependiendo del caso concreto, claro está.

4.7.3. Responsabilidad por enfermedades profesionales:

De acuerdo con el Glosario de Términos del Reglamento de la LSST, enfermedad profesional u ocupacional es aquella contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo relacionadas al trabajo.

En relación al término citado, toda labor implica un riesgo de deterioro de la salud del teletrabajador. Dependiendo de la actividad dicho riesgo aumenta y por ello resultan legítimas determinadas limitaciones para el desarrollo de ciertos trabajos, como en la actividad extractiva, por ejemplo.

De acuerdo con la Ley y el Reglamento, considerando que el teletrabajo depende de la utilización de TIC, las enfermedades profesionales que pueden ocasionarse se deberán al uso de las mismas, y no al sector en el que se desempeñe el teletrabajador. Es decir, el abogado consultor que teletrabaja para una mina no podría enfermarse de neumoconiosis, pero si podría verse afectado en su visión, o

en su columna, o sufrir estrés y depresión debido al exceso de uso de los equipos brindados por el empleador.

Ello sucedería en cualquier locación en la que se desarrolle el teletrabajo, aunque el riesgo de enfermedades es más alto mientras la prestación de servicios se desarrolla cuando el teletrabajador no se encuentra en su domicilio o en un telecentro. Ello debido a que cuando se viaja se carece de los equipos ergonómicos necesarios para cuidar la salud del teletrabajador. En este caso, la responsabilidad de la empresa sería total si de ella depende el traslado del teletrabajador. No sería de esa forma si el desplazamiento depende de la voluntad del teletrabajador.

Finalmente, consideramos que todas las precisiones esbozadas en relación con la prevención, accidentes y enfermedades profesionales pueden incluirse en el marco jurídico de la Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST y su Reglamento).

4.8. Mecanismos disciplinarios (rendimiento deficiente)

Ante la comisión de una falta grave, que pueda ser demostrada en un procedimiento disciplinario, deben aplicarse las mismas señaladas en los artículos 31 y 32 del TUO de la LPCL; ello es así por el principio de igualdad. No obstante, a nivel disciplinario, existe un aspecto que no se ha tomado en cuenta por los empresarios y trabajadores, que podría poner en riesgo el ejercicio de los derechos fundamentales; y, por tanto, merece comentario.

La productividad es un factor esencial en el desarrollo de todos los procesos de cualquier actividad. La carencia de este elemento podría generar pérdidas económicas, paralización, o extinción de cualquier empresa, afectando la fuente de empleo de muchos trabajadores.

La carencia voluntaria de productividad es considerada como falta grave que justifica el despido¹¹²; cuando es involuntaria, se le considera rendimiento

¹¹² “Artículo 25 de la LPCL: Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

b) La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, quien podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa; (...).”

deficiente, aunque ambas (a su manera) podrían generar un despido. En el presente apartado sólo nos pronunciaremos por el segundo caso.

4.8.1. Rendimiento deficiente

El literal b) del artículo 23 del TUO de la LPCL señala al rendimiento deficiente entre las causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador, el cual se advierte en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores bajo condiciones similares¹¹³.

Se puede definir el rendimiento deficiente como un nivel de producción que está por debajo del límite promedio de producción del propio trabajador o sus compañeros con similares condiciones en el centro de labores, y que podría justificar la extinción de la relación laboral de no ser corregido, puesto que el mismo generaría riesgo en la actividad del empleador¹¹⁴. “Supone la existencia de una incapacidad permanente, habitual, continuada, establecida en función del rendimiento precedente del mismo trabajador o el promedio de los demás trabajadores que realizan labores similares en las mismas condiciones atendiendo a la *ratio legis* de la norma”¹¹⁵.

Debido a que el rendimiento deficiente no es una falta grave¹¹⁶, el despido no puede ser la primera medida correctiva. Así, el artículo 31 del TUO de la LPCL dispone el otorgamiento de un mes de plazo para superar su deficiencia, en atención a que la misma podría ser generada por acontecimientos cuya influencia puede sobrellevarse.

De no superar esas deficiencias, el empleador está legitimado para terminar el vínculo de trabajo. Lo contrario sería poner en riesgo su actividad y afectar su poder de dirección sustentado en la libertad de trabajo y la libertad de empresa¹¹⁷.

¹¹³ “Artículo 23.- Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

(...)

b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares.

(...);”.

¹¹⁴ ARCE ORTÍZ la define como “cualquier tipo de carencia del trabajador que determina una incapacidad del mismo para efectuar con suficiencia los deberes laborales a los que se comprometió por el contrato de trabajo”. ARCE OTIZ, Elmer. *Derecho Individual de Trabajo en el Perú, desafíos y deficiencias*. Segunda edición, Palestra, Lima, 2013, p. 532.

¹¹⁵ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “El despido disciplinario en el Perú” en: *Ius Et Veritas*, N.º 38, 2009, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú, p. 135.

¹¹⁶ Contrario a la disminución deliberada y reiterada de labores, indicada en el literal a) del artículo 25 del TUO de la LPCL.

¹¹⁷ Reconocidos en el inciso 15 del artículo 2 y en artículo 59 de la CPP.

Asimismo, dependiendo de los casos, podría ponerse en riesgo la fuente de empleo de otros trabajadores.

Cabe añadir que la extinción de la relación de trabajo debe sustentarse con elementos probatorios, ya que el artículo 22 del TUO de la LPCL exige que el despido tenga una causa justa contemplada en Ley y demostrada¹¹⁸.

4.8.2. Problemática

Teniendo en cuenta lo expuesto, se considera necesario analizar qué pasa con el rendimiento deficiente del teletrabajador.

Es importante señalar que el teletrabajo implica cambios notables en el desempeño de las labores, específicamente en el ambiente de trabajo. Dichos cambios se tornan más intensos en el Perú, donde hay una cultura presencial laboral muy fuerte, consecuentemente ligada con las relaciones personales entre los trabajadores.

Otro factor que podría reforzar esta preferencia de lo presencial es la polifuncionalidad que tendría una persona en su centro de empleo; es decir, la oportunidad de realizar tareas adicionales a las que son objeto de su contrato, relacionadas con las mismas, y que no podrían desarrollarse si se desempeñara a distancia (lo que no es impedimento para ello)¹¹⁹.

En ese sentido, debe resaltarse que el teletrabajo "(...) podría implicar riesgos en los trabajadores, tales como: trauma acústico, fatiga visual, stress, deformaciones por posturas inadecuadas, fatiga muscular y de garganta, sensación de que "nadie escucha", sensación de aislamiento por pérdida de contacto con pares, adicción al trabajo, invasión a la privacidad (...)"¹²⁰, y la disminución de las relaciones

¹¹⁸ Es pertinente añadir que el artículo 34 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N.º 001-96-TR (aún vigente), dispone que el empleador podrá solicitar el concurso de los servicios de la Autoridad Administrativa de Trabajo, así como del Sector al que pertenezca la empresa, para la verificación del rendimiento deficiente.

¹¹⁹ La señalada polifuncionalidad laboral no debe escapar de los límites de la razonabilidad, caso contrario se cometería un acto de hostilidad. La Casación n.º 8283-2012 Callao, señala que el ius variandi que detenta el empleador, le otorga el poder de modificar y adoptar la ejecución del contrato de trabajo cuando es de duración larga e indefinida, para ir adaptando sus prestaciones a las necesidades mudables del trabajo que debe ser prestado, a los cambios estructurales y organizativos de la empresa, los tecnológicos y a los cambios o perfeccionamientos en la cualificación profesional del trabajador. Esto último, siempre que las decisiones sean razonables y se justifiquen en las necesidades del centro laboral.

¹²⁰ OSIO HAVRILUK, Lubiza. "Salud y seguridad en el teletrabajo. Caso: Argentina" *Visión Gerencial*, n.º 2, julio-diciembre 2015, Universidad de los Andes, Mérida-Venezuela, pp. 410-426, [Ubicado el

interpersonales que podrían terminar incluso en depresión¹²¹ (subrayado del investigador)”. Lógicamente, de concretarse, dichos riesgos podrían afectar la productividad de los teletrabajadores.

Debido a la poca acogida del teletrabajo en el país, aún no existen investigaciones sobre las variables que influyen en el rendimiento de los teletrabajadores con la nueva modalidad. Sin embargo, se cuenta con información del teletrabajo en el Sector Público que resulta de utilidad para los fines de este artículo.

Previamente, es pertinente acotar que el artículo 13 de la Ley establece, entre otras cosas, que para la aprobación del teletrabajo en las entidades del mencionado sector se debe identificar progresivamente aquellos puestos que puedan desempeñarse a través de dicha modalidad, por lo cual debe formarse una comisión de teletrabajo que se encarga de identificar y proponer los puestos teletrabajables.

En ese sentido, mediante Oficio n.º 002-2016-MTPE/ST-CT, la Comisión de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), constituida por la Resolución Ministerial n.º 027-2016-TR, remite un informe en el que propone 2 puestos como opciones viables para teletrabajo: i) Analista de Sistemas¹²²; y, ii) Sectorista de Empleo¹²³, considerando que en una primera etapa sus funciones deberían desarrollarse con la forma mixta¹²⁴.

La identificación de los puestos se basó en el análisis documental de las funciones que se escriben en los términos de referencia de las convocatorias para la contratación administrativa de servicios.

10.III.2018]

Obtenido

en: https://www.researchgate.net/publication/298793001_Salud_y_seguridad_en_el_teletrabajo_Caso_Argentina.

¹²¹ Cfr. PINO ESTRADA, Manuel Martín. El teletrabajo en la visión de los jueces laborales brasileños, [Ubicado el 10.I.2018] Obtenido en: http://la-razon.com/la_gaceta_juridica/teletrabajo-vision-jueces-laborales-brasilenos_0_1534046621.html.

¹²² Este puesto tiene entre sus funciones el análisis y diseño de sistemas y la elaboración de propuestas de mejora de procesos.

¹²³ Este puesto tiene entre sus funciones el monitoreo, revisión, análisis y consistencia de la información remitida por las empresas seleccionadas en la Encuesta Nacional de Variación Mensual de Empleo - Lima Metropolitana.

¹²⁴ De acuerdo con el literal b) del artículo 2 del Reglamento, mediante la forma mixta el teletrabajador presta servicios de forma alternada dentro y fuera del centro de trabajo o local de la entidad pública.

La propuesta de puestos teletrabajables fue aprobada por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo mediante Oficio n.º 256-2016-MTPE/1. Sobre dicha base, entre noviembre del año 2016 y mayo del 2017, se realizó la variación a la modalidad de teletrabajo de forma mixta, con un día de asistencia al centro de labores, de dos servidores que se desempeñan en los puestos mencionados. Terminado ese lapso, con un informe final, la Comisión de Teletrabajo del MTPE da cuenta que el estadista de empleo tuvo un rendimiento óptimo; sin embargo, el analista de sistemas, en algunos meses, mostró cierto decrecimiento en su desempeño, producido por un rechazo a la sensación de aislamiento que brindaba el teletrabajo¹²⁵.

Para el segundo caso se implementó la modalidad de teletrabajo con el objetivo de facilitar la prestación de servicios, considerando que se trata de una persona con discapacidad que sufre ciertas restricciones motrices y que desde su domicilio tiene dificultades infraestructurales para lograr su desplazamiento al centro de labores; por lo cual, el teletrabajo parecía la opción ideal para facilitar su desempeño, considerando su condición y funciones. No obstante, el factor psicológico tuvo un papel tan preponderante que la continuación de su prestación de servicios mediante teletrabajo fue insostenible y el mencionado servidor solicitó la reversión de su modalidad.

Lo expuesto insinúa la existencia de un problema. En circunstancias como las descritas, la aplicación del plazo perentorio y del despido (de corresponder) podría resultar poco razonable, pues se estaría obligando a un trabajador a seguir prestando servicios en las condiciones que vienen afectando su salud; y, a despedirlo, de no superar las deficiencias producidas por el deterioro sufrido. Estas acciones podrían afectar el derecho a la salud, consagrado en el inciso 7 del artículo 2 de la CPP, y contravenir el mandato dispuesto en el tercer párrafo del artículo 23 de la misma norma, la cual prescribe que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

¹²⁵ Esta información se ha obtenido en conversación directa con uno de los servidores involucrados en dicho proceso. Asimismo, no se ha obtenido por completo el informe final referido.

Ahora bien, de acuerdo con el literal c) del inciso 4.3. del artículo 4 del Reglamento, el trabajador puede solicitar la reversión de la modalidad. No obstante, dicha norma también dispone que el empleador, por escrito y dentro de 6 días naturales, puede fundamentar su negativa, para lo cual le bastaría señalar que al bajo rendimiento detectado le corresponde la aplicación de las medidas indicadas en el artículo 31 del TUO de la LPCL.

Las cosas se tornan más difíciles desde el tercer párrafo del artículo 4 de la Ley, el cual permite al empleador denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz, sin obligarlo a ofrecer justificación alguna. Ofrecemos el siguiente cuadro comparativo de la Ley el Reglamento, para exponer este punto (subrayado del investigador):

Cuadro n.º 12 (comparación)	
Ley n.º 30036	D. S. n.º 009-20015-TR
<p>Artículo 4.- (...) Sin perjuicio de lo dispuesto en el primer párrafo, el teletrabajador puede solicitar al empleador la reversión de la prestación de sus servicios bajo esta modalidad. <u>El empleador puede denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz.</u></p>	<p>Artículo 4.- (...) 4.3 La reversión del teletrabajo a la modalidad convencional se sujeta a las siguientes reglas: (...) c) Cuando el teletrabajador solicita la reversión, <u>el empleador o entidad pública puede denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz. La respuesta a la solicitud del teletrabajador debe sustentarse y comunicarse por escrito en un plazo no mayor a seis (06) días naturales. En caso la respuesta sea afirmativa, ésta debe indicar la fecha de retorno al centro de trabajo o local de la entidad pública.</u></p>

Fuente: Elaboración propia

Sobre la base del inciso 8 del artículo 118 de la CPP¹²⁶, el Decreto Supremo (norma que aprueba los reglamentos de las Leyes) ejecuta los mandatos de la Ley sin

¹²⁶ “Artículo 118: Corresponde al Presidente de la República:

transgredirlos, ni desnaturalizarlos; y ello implica no contradecir la Ley ni abordar más de lo señalado por la misma¹²⁷.

Se puede advertir que la única norma que dispone la obligación de justificar la denegatoria a la solicitud de reversión es el Reglamento. Desde la Ley, el empleador no se encuentra obligado a brindar sustento de la negativa a la solicitud de reversión, ya que el tercer párrafo de su artículo 4 solo indica que el empleador puede negarse tomando en cuenta su facultad directriz, que obviamente ha sido mencionada para permitirle decidir libremente.

Por lo expuesto, se puede aplicar lo señalado en el primer párrafo del artículo 31 del TUO de la LPCL (plazo y despido) en la generalidad de los casos en que el teletrabajador presente rendimiento deficiente; ello, en tanto el artículo 5 de la Ley dispone que el teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada.

4.8.3. Propuestas

Teniendo en cuenta que la capacidad del teletrabajador podría ser afectada por la ejecución del teletrabajo, es necesario realizar propuestas – que funcionen como alternativas a la aplicación del artículo 31 del TUO de la LPCL en dichos casos - y que vayan de acuerdo con los derechos e intereses de las partes de la relación laboral, y el marco jurídico vigente.

Cabe advertir que las propuestas que se presentan no son una visión definitiva del tema; y, que las mismas deberían ser acogidas teniendo en cuenta la capacidad del empleador, que es uno de los ejes centrales de la implementación del teletrabajo.

Además, resulta importante señalar que la aplicación de las sugerencias realizadas no debe ser permanente. Es decir: tendrían que fungir como herramientas de transición a la cultura del teletrabajo. Dependerá de los entes rectores determinar hasta cuándo deberían aplicarse las medidas que a continuación se proponen.

(...)

Ejercer la potestad de reglamentar las leyes sin transgredirlas ni desnaturalizarlas; y, dentro de tales límites, dictar decretos y resoluciones.

¹²⁷ Cfr. ARCE ORTIZ, ELMER. *Teoría del Derecho*, Fondo Editorial PUCP, Lima, 2013, p. 138.

Así también, es importante que otros sectores realicen aportes para promover en los trabajadores peruanos la adaptabilidad a la modalidad del teletrabajo¹²⁸.

a) Primera

Según el momento de su aplicación, el teletrabajo puede ser originario (teletrabajo desde el primer contrato) o derivado (modalidad presencial como primer contrato con variación a teletrabajo).

Para la medida que a se continuación se propone, estas características son importantes pues coinciden con un mecanismo que la Ley y el Reglamento contemplan y que funciona en base al tiempo en el que el teletrabajo se implementa: la reversión, del cual explicamos su funcionamiento en el siguiente cuadro comparativo:

Cuadro n.º 13 (comparación)	
Teletrabajo originario	Teletrabajo derivado
<p>Teletrabajo →</p> <p>Reversión imposible/Variación necesaria</p>	<p>Trabajo Teletrabajo → presencial</p> <p>Reversión ←</p>

Fuente: Elaboración propia

Tal y como se observa del gráfico, el teletrabajo originario se desarrolla desde el inicio de la relación laboral, mientras el teletrabajo derivado sucede al trabajo presencial.

En ambas modalidades de teletrabajo es posible el cambio de modalidad, pero mientras en el primero se varía a una hasta entonces no empleada, en el segundo se regresa a una que ya se utilizó (reversión). Se hace evidente la ventaja del segundo caso, pues el empleador tendría los medios para saber que el teletrabajador que retorna a sus instalaciones es apto para cumplir con su labor en la modalidad

¹²⁸ Políticas de inversión en tecnología serían una gran contribución, punto que es contemplado en el proyecto del Plan Nacional del Teletrabajo que actualmente se desarrolla en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Además, las políticas de recursos humanos que se implementen en el sector privado jugarán un gran papel, entre otras.

presencial; y, al mismo tiempo, en uso de su facultad directriz, podría disponer del personal adecuado para ocupar el puesto de teletrabajo que se abandona, salvo que tal cambio le sea organizativamente imposible.

Esto no sucede en el primer caso: la variación; pues, al ser el teletrabajo la primera modalidad practicada, el empleador no tendría conocimiento del rendimiento de su teletrabajador en la modalidad presencial.

Asimismo, a pesar que la Ley permite que el empleador decida sobre la aplicación de la reversión¹²⁹, es evidente que esta es necesaria cuando existen problemas de rendimiento en el teletrabajo derivado. Lo contrario sería obligar a un trabajador afectado psicológicamente por el uso de la nueva modalidad a permanecer un mes más en las condiciones que lo afectan y, posteriormente, ser despedido si es que no supera su bajo rendimiento (meta muy difícil en ese estado); pues, dichas medidas afectarían el derecho a la salud, reconocido en el inciso 7 del artículo 2 de la CPP. Así también, se afectaría el mandato dispuesto en el tercer párrafo del artículo 23 de la misma norma, el cual prescribe que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Una forma de lograr la aplicación de la reversión en dicho contexto sería modificar el tercer párrafo del artículo 4 de la Ley, indicando que la reversión es obligatoria para el empleador únicamente cuando la salud del teletrabajador se vea afectada¹³⁰ y siempre que tenga las posibilidades de ejecutarla, ya que desatender su capacidad organizativa sería poner en riesgo su libertad de empresa y los resultados de su actividad, además de desincentivar la implementación del teletrabajo en el sector privado.

Realizado este cambio, el Reglamento debería modificarse a fin de establecer los mecanismos para que la reversión sea posible en los casos señalados. Se propone que cuando el teletrabajador reciba la carta de preaviso, con el otorgamiento de un mes de plazo, tenga la oportunidad de defenderse argumentando el mal estado que

¹²⁹ Se reitera que el tercer párrafo del artículo 4 de la Ley señala que el empleador puede denegar la solicitud de reversión atendiendo a su facultad directriz.

¹³⁰ No se incluye las afectaciones derivadas de los incumplimientos de las obligaciones esenciales y no esenciales del empleador, que constituyen actos de hostilidad. Esta obligación nace, cuando el daño a la salud se produce a pesar que el empleado viene cumpliendo con sus obligaciones.

el teletrabajo le produce, solicitando su reversión, la misma que debería ser demostrada con alguna evaluación médica pertinente. La participación de la Autoridad Administrativa de Trabajo sería importante a fin de vigilar la actuación de las partes¹³¹.

Cabe añadir que la solicitud de reversión podría realizarse sin la necesidad de una baja de rendimiento pues la sola afectación a la salud del trabajador la justifica.

b) Segunda

Teniendo en cuenta que las propuestas de solución a la problemática presentada no pueden desatender ni las condiciones ni las necesidades del empleador, si este se ve incapacitado de implementar la medida anterior, se propone el otorgamiento de la forma mixta o aumentar los días de trabajo presencial si es que esta forma de teletrabajo ya se viene utilizando.

c) Tercera

Si la segunda medida tampoco puede ser implementada por el empleador, podría aumentarse en un mes el plazo para demostrar la capacidad del teletrabajador. A primera vista, dicha propuesta podría parecer contraproducente por prolongar la exposición del trabajador a las condiciones que vienen afectando su salud mental y rendimiento profesional. No obstante, el objetivo de incrementar el tiempo en este contexto es lograr la adaptación del teletrabajador, para lo cual sería importante el acompañamiento de políticas de recursos humanos dirigidas a lograr la exitosa adaptación de los trabajadores al teletrabajo.

4.9. Derechos colectivos

Además de lo establecido en la Ley y el Reglamento, “en virtud del principio de igualdad de trato, los teletrabajadores gozan de los mismos derechos y beneficios que los trabajadores del régimen convencional de acuerdo al régimen jurídico al que pertenezcan (público o privado)”¹³². No obstante, la distancia con el centro de

¹³¹ Ello teniendo en cuenta que la misma participa en la demostración del rendimiento deficiente, según el artículo 34 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo.

¹³² VILLALOBOS MORALES, Carol. *Los desafíos ...* Op. Cit., p. 87.

labores ocasiona incertidumbre en la práctica de algunos de sus derechos, que se abordarán a continuación:

4.9.1. Ejercicio del derecho de sindicación

De acuerdo con PUNTRIANO, quien coincide con THIBault, uno de los problemas del derecho de sindicación de los teletrabajadores es el referido a la adscripción de los mismos a un centro de trabajo para fijar el número de miembros de los sindicatos, y concretar en qué centros podrán ejercer sus derechos de participación política sindical, es decir, a elegir y ser elegidos¹³³; añadiendo que “resultaría complicado que los teletrabajadores estén en capacidad de conocer quiénes están postulando para ocupar las plazas de dirigentes sindicales o el efectivizar su postulación si es que el sindicato en funciones emplea mecanismos tradicionales de comunicación con sus miembros, como el clásico pizarrón o el reparto de volantes”.

Al respecto, el artículo 2 del Convenio OIT n.º 87, ratificado por el Perú, el 2 de marzo de 1960, señala que “[l]os trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”. En ese sentido, los teletrabajadores pueden ejercer todos los derechos colectivos reconocidos por el ordenamiento.

Tal y como lo plantea PUNTRIANO ROSAS, los teletrabajadores podrían negociar la facilitación de las tecnologías de la información para el ejercicio de los derechos sindicales de los teletrabajadores, a fin de posibilitar que un teletrabajador esté al tanto de los acuerdos tomados por el sindicato, de las elecciones, las asambleas y demás, con lo cual pueda ejercer sus derechos colectivos eficazmente. En ese sentido, citando nuevamente a THIBault, señala que resulta perfectamente razonable un derecho al local y al tablón de anuncios como un derecho a la página web, diario electrónico o mensajería electrónica.

Al respecto, se considera que las medidas orientadas a la facilitar el derecho de sindicación de los trabajadores deben resultar lo menos onerosas posibles para el

¹³³ PUNTRIANO ROSAS, Cesar Alfredo. “El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores”, en: *Ius Et Veritas*, Año XIV, N.º 29, 2004, p.169.

empleador. Actualmente, las redes sociales son un negocio enorme que permite implementar espacios virtuales de manera gratuita, pues sus ganancias dependen de la publicidad que se genera en ellos. Por tal razón, pueden contar con espacios virtuales – de hecho, ya cuentan con espacios virtuales gratuitos y públicos – sin la necesidad de un soporte técnico del empleador. En este punto, harían falta medidas de carácter complementario, tales como: establecer la obligación de comunicar la contratación de teletrabajadores a todos los sindicatos y trabajadores no sindicalizados (lo que podría materializarse de varias maneras: comunicando vía correo electrónica cuando ocurra cada contratación, o estableciendo un listado que se actualice constantemente); compartir en la página web de la empresa los accesos a los espacios virtuales de cada sindicato; permitir que los sindicatos remitan comunicaciones a los correos de todos los trabajadores y teletrabajadores, entre otras.

El establecimiento de tales medidas resulta de vital importancia para la actividad sindical. La implementación del teletrabajo involucra en muchos casos la reducción del personal que trabaja de manera presencial. Dicha desventaja, con el marco jurídico actual, devendría en la reducción del sindicalismo, en tanto podría generarse la idea de que no existe el mínimo de trabajadores suficientes para constituir un colectivo de trabajadores.

4.9.2. Actos colectivos que requieren la firma de los trabajadores

El Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo n.º 016-2006-TR y modificado por otras normas del mismo rango (TUPA del MTPE), materializa el ejercicio de varios derechos colectivos recogidos en el marco jurídico vigente. No obstante, para aquellos teletrabajadores que no tienen contacto con el centro de trabajo, el ejercicio de tales derechos se vería en una zona oscura.

Entre otros casos podemos citar a la solicitud de declaratoria de huelga, recogida en el procedimiento n.º 10 del TUPA del MTPE que requiere, entre otros requisitos, de la copia del acta de votación. En este caso - además de las distancias que dificultan la celebración de asamblea con teletrabajadores, que pueden ser superados mediante conferencias virtuales – la falta de la firma del teletrabajador en el acta de

votación, podría generar que la solicitud reciba un auto de improcedencia de la huelga por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT).

Lo mismo sucedería con el procedimiento n.º 15 del TUPA señalado, consistente en la modificación de la reforma de los Estatutos de la Organización Sindical, de la Federaciones, Confederaciones, de la nómina de la Junta Directiva y de los cambios que en ella se produzcan, entre cuyos requisitos se encuentra el acta de asamblea general en la que conste nombres, apellidos y firma de los participantes a dicho evento, así como la aprobación de modificación de estatutos, o la aprobación de la juntas directivas o sus cambios. Ello también pasaría con el procedimiento n.º 18, Inscripción en el registro de sindicatos y de federaciones o confederaciones, en el que también se requiere de la firma de los miembros de las organizaciones colectivas.

Cualquier acto que requiera de la firma de un teletrabajador, que por la distancia no pueda asistir al centro de labores o reunirse con los colectivos, podría verse observado por la AAT. Esta clase de inconvenientes requiere de una solución muy técnica, que supera los límites de esta investigación. Una alternativa sería presentar un registro videográfico de las manifestaciones de voluntad en video de todos los teletrabajadores, a fin de ser revisados y confirmados por la AAT. Dicha medida sería concordante con el párrafo 3.3. del artículo 3 del Decreto Legislativo n.º 1310, Decreto Legislativo que aprueba medidas adicionales de simplificación administrativa¹³⁴.

Otro caso a considerar, pero que no se encuentra regulado en el TUPA del MTPE, es el descuento de cuotas sindicales a los teletrabajadores. De acuerdo con el literal a) del artículo 16-A del Decreto Supremo n.º 11-92-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, para la deducción mencionada, la organización sindical deberá presentar al empleador por única vez el apartado de los estatutos o el acta de asamblea en el que se establezca la cuota ordinaria o extraordinaria, así como sus eventuales modificaciones; la relación y/o comunicación de trabajadores afiliados; y, la autorización de descuento por planilla

¹³⁴ “3.3 Cuando en el marco de un procedimiento administrativo o inspectivo o a fin de acceder a servicios de la Autoridad Administrativa de Trabajo, la autoridad competente requiera la presentación de documentos que forman parte de los archivos del empleador, de una organización sindical, del trabajador, ex trabajador o de terceros; estos pueden, a elección del administrado, ser presentados en versión digitalizada del original”.

de la cuota sindical, firmada por cada uno de los trabajadores comprendidos en la comunicación.

Dicho requisito podría generar muchos problemas a la hora de solicitar los descuentos, en tanto el teletrabajador podría tardar demasiado en firmar la autorización. Haría falta que la Ley permita incorporar una serie de mecanismos como la presentación del consentimiento a través de formato de video, o incluso la firma electrónica regulada por la Ley n.º 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales.

CONCLUSIONES

1. La llegada del teletrabajo al Perú representa la oportunidad para miles de trabajadores de tener mejores condiciones de labor y de vida. Salud mental, medio ambiente, ahorro de recursos para empleadores y trabajadores, unión familiar, entre muchos otros son los atractivos que ofrece esta modalidad. Aunque del teletrabajo también presenta desventajas, su óptimo uso depende de las políticas estatales y una buena visión del sector privado.
2. A pesar de todas las ventajas que el teletrabajo ofrece, y una intensa difusión por parte del Estado, existen serios indicadores de una escasa implementación en el sector privado.

Las causas de tal contexto podrían reflejarse con las dudas que tienen los empleadores sobre determinados aspectos de esta modalidad. Tales puntos de consulta indican que el marco normativo del teletrabajo no es lo suficientemente claro o necesita de aportes adicionales, que brinden confianza al empleador.

Por esa razón, se propone las siguientes propuestas para mejorar el marco jurídico:

i) Sobre la Jornada de Trabajo

Es necesario de modificar el literal c) del artículo 10 del Reglamento del TUO de la LJTS , indicando que los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata son aquellos cuya naturaleza o condiciones de sus labores hacen imposible que se pueda ejercer cualquier tipo de supervisión, lo que previamente debe tener la validación de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Además, el MTPE podría implementar un software complementario, con el cual pueda medir el tiempo en que el trabajador está conectado. En el que prime el criterio de la disponibilidad del teletrabajador, ello en tanto que el desarrollo de labores se mide en base al tiempo.

También se recomienda modificar el contenido del artículo 5 de la LJTS y el artículo 10 de su reglamento a fin de considerar la

teledisponibilidad como parte de la jornada de trabajo y regular sus límites temporales, remunerativos, o compensatorios con tiempos de descanso efectivo.

ii) Inspección del teletrabajo

Resultaría útil elaborar una norma basada en el protocolo de fiscalización de las obligaciones del régimen de los trabajadores y trabajadoras del hogar.

Otra posibilidad para que no se frustre la inspección es categorizar como centro de empleo al espacio físico del domicilio (no todo) del trabajador, en el que este desarrolla sus servicios. Tal medida que quedaría justificada en el artículo 103 de la CPP, por el que se permiten normas especiales en virtud de la naturaleza de las cosas.

Por otro lado, la cantidad de locaciones en las que los teletrabajadores prestan sus servicios podrían fungir de serios obstáculos a la actividad inspectiva. Es necesario que el Sistema Nacional de Inspección del Trabajo evalúe la cantidad de inspectores que será necesaria para contener la implementación del teletrabajo en el Perú.

Además, sería tomado como referencia el artículo 7 de la Ley 1221 de 2008 de Colombia, es aconsejable que cada empleador que implemente teletrabajo remita un informe virtual a cada dependencia con funciones inspectivas de su circunscripción, informando cada vez que contrate teletrabajadores, a fin de recibir inspecciones con fines orientativos.

iii) Medidas de promoción del teletrabajo

Resultaría muy positivo que las entidades del sector pública más importantes realicen un plan piloto de aplicación de teletrabajo, en determinado lapso, con el fin de generar data que sea de utilidad para el empleador privado (tipo de función teletrabajable, herramientas necesarios para el desarrollo del trabajo, herramientas necesarias

para el control del trabajo, medidas de seguridad y salud en el trabajo, atendiendo al domicilio del trabajador, ahorro en pasajes, ahorro en alimentación, condiciones psicológicas de cada trabajador, respuesta psicológica de cada trabajador a esta nueva modalidad, gastos en la implementación del teletrabajo, ventajas económicas e infraestructurales de la entidad)

Dicha herramienta permitiría que el empleador del sector privado pueda hacer cálculos más precisos sobre la aplicación del teletrabajo; y, en ese sentido, tener más confianza en su aplicación.

También, resulta conveniente la creación de un mecanismo de impulso multisectorial, el cual podría materializarse a través de una Comisión Multisectorial de Carácter Permanente, o una comisión consultiva, de acuerdo con las disposiciones de la LOPE o, incluso, un organismo público.

iv) Catálogo de puestos teletrabajables

De acuerdo con el marco jurídico, si la ejecución e interacción entre las partes de la relación laboral puede desarrollarse mediante las TIC, entonces nos encontramos con una labor teletrabajable.

La lista que se realice debe tener un carácter abierto, pues el avance tecnológico podría convertir en labores teletrabajables a varias que inicialmente sólo se pensaban teletrabajables.

v) Directivas sectoriales sobre la aplicación del teletrabajo

Se considera importante que existan directivas sectoriales sobre la aplicación del teletrabajo. No obstante, para que las mismas sean efectivas, primero debe evaluarse el marco jurídico vigente a fin de hacer las precisiones que resulten pertinentes y, de esta manera, brindarle al empleador el panorama más claro posible.

vi) Mecanismos de fiscalización en el teletrabajo

El marco jurídico debe adoptar los criterios de la sentencia Casatoria Laboral n.º 14614-2016-Lima, del 10 de marzo del 2017; y, la doctrina. Es decir, señalar que el control empresarial encuentra sus límites en que su ejercicio sea funcional y racional. Además, resulta necesario incluir la participación o consulta de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Por otro lado, resultaría importante establecer el derecho del empleador a visitar el domicilio del teletrabajador.

vii) Seguridad y Salud en el trabajo

Por ello y a modo genérico, se propone introducir en el marco jurídico en el marco jurídico de la Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST y su Reglamento) una serie de precisiones que atiendan a determinar el cuándo el empleador debería cumplir con todas las responsabilidades que señala la Ley.

La responsabilidad del empleador en materia de seguridad y salud del teletrabajador debería ser total, si el teletrabajo se realiza en el domicilio o en un telecentro¹³⁵.

viii) Materia disciplinaria

Se ha sugerido una serie de propuestas. La primera consiste en facilitar la regresión en aquellos casos que el teletrabajo sucede al trabajo presencial, pues el empleador tendría los medios para conocer la capacidad del trabajador que retorna; y, podría disponer del personal adecuado para ocupar el puesto de teletrabajo que se abandona, salvo que ello le resulte imposible.

Para lograr tal fin, debería modificarse el tercer párrafo del artículo 4 de la Ley, indicando que la reversión es obligatoria para el empleador

¹³⁵ Si se trata de un telecentro la empresa tendrá que cumplir todas las obligaciones que señala el marco jurídico vigente y, a la vez tendrá responsabilidad compartida con las empresas que puedan estar operando en el telecentro.

únicamente cuando la salud del teletrabajador se vea afectada y siempre que tenga las posibilidades de ejecutarla.

Además, debería modificarse el reglamento para que, una vez que le den el plazo de un mes, el teletrabajador tenga la oportunidad de defenderse argumentando el mal estado que el teletrabajo le produce, solicitando su reversión, la misma que debería ser demostrada con alguna evaluación médica pertinente. La participación de la Autoridad Administrativa de Trabajo sería importante a fin de vigilar la actuación de las partes.

Como segunda propuesta, y en caso el empleador se vea incapacitado de implementar la medida anterior, se propone la aplicación del teletrabajo en forma mixta o aumentar los días de trabajo presencial.

Como tercera propuesta, y en caso que el empleador no pueda implementar la segunda medida, podría aumentarse en un mes el plazo para demostrar la capacidad del teletrabajador.

ix) Derechos colectivos

Se proponen alternativas para el derecho de sindicación y para los actos colectivos que requieren la firma de los trabajadores.

Sobre el primero de los temas, se propone indicar expresamente, en el TUO de la LRCT o en el marco jurídico del teletrabajo, un derecho de comunicación al Teletrabajador sobre los actos de relevancia sindical para que pueda participar de ellos.

Asimismo, harían falta medidas de carácter complementario, como establecer la obligación de comunicar la contratación de teletrabajadores a todos los sindicatos y trabajadores no sindicalizados (lo que podría materializarse de varias maneras, por ejemplo comunicando vía correo electrónica cuando ocurra cada contratación, estableciendo un listado que se actualice constantemente), compartir en la página web de la empresa los accesos virtuales de cada sindicato; permitir que los sindicatos

remitan comunicaciones a los correos de todos los trabajadores y teletrabajadores, entre otras.

Para tales efectos debe considerarse que actualmente los trabajadores y sindicatos poseen medios de comunicación de carácter gratuito, como lo son las redes sociales. Se trata de establecer medida que sean lo menos onerosas para el empleador.

La importancia de la propuesta radica en que la implementación del teletrabajo involucra en muchos casos la reducción del personal que trabaja de manera presencial. Dicha desventaja, con el marco jurídico actual, devendría en la reducción del sindicalismo, en tanto podría generarse la idea de que no existe el mínimo de trabajadores suficientes para constituir un colectivo de trabajadores.

Para el segundo caso, relacionado con los actos que requieren de la firma del teletrabajador, una alternativa sería modificar el TUO de la LRSST o su Reglamento para facilitar la presentación de un registro videográfico de las manifestaciones de voluntad en video de los teletrabajadores, a fin de ser revisados y confirmados por la AAT. (dicha propuesta sería concordante con el párrafo 3.3. del artículo 3 del Decreto Legislativo n.º 1310, Decreto Legislativo que aprueba medidas adicionales de simplificación administrativa). Asimismo, para el caso de los descuentos sindicales, se propone la presentación del consentimiento a través de formato de video, o incluso la firma electrónica regulada por la Ley n.º 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales.

FUENTES DE INFORMACIÓN

LIBROS:

1. ARCE OTIZ, Elmer. *Derecho Individual de Trabajo en el Perú: desafíos y deficiencias*. Segunda edición, Palestra, Lima, 2013.
2. ARCE ORTIZ, ELMER. *Teoría del Derecho*. Fondo Editorial PUCP, Lima, 2013.
3. APARICIO ALDANA, Karina. *Derecho a la intimidad y a la propia imagen en las relaciones jurídico laborales*. Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2016.
4. ARZAPALO VILLÓN, Tania Elizabeth. “El derecho a la inviolabilidad de domicilio y su regulación en el Perú a partir de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre” en: *La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Lima, 2014.
5. BANCO CENTRAL DE RESERVA DEL PERÚ. *Glosario de Términos Económicos*, 2011, p. 181 [Ubicado el 18.VII.2017] Obtenido en: <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Glosario/Glosario-BCRP.pdf>.
6. BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi. “Las Tecnologías de la información y de la comunicación en el ámbito laboral”, en *Principios de derecho de la sociedad de la información*, Aranzadi, Pamplona, 2010.
7. DE LAS HERAS GARCÍA, María Aranzazu. *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*. CEF, Madrid, 2016.
8. GARCÍA ROMERO, Belén. *El Teletrabajo*, Civitas, Pamplona, 2012.
9. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. *Enciclopedia Jurídica Latinoamericana*, Tomo V (E-G), Rubizal – Culzoni Editores, Buenos Aires, 2007.
10. MESÍAS RAMÍREZ, Carlos & SOSA SACIO, Juan. “Inviolabilidad del domicilio”, en: *La Constitución Comentada: Análisis artículos por artículos*. Gaceta Jurídica, Lima, 2005.
11. MTPE. *Encuesta de Demanda Ocupacional: Demanda de Ocupaciones a Nivel Nacional 2018*. [Ubicado el 10.5.18] Obtenido en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/31132/edoDO_2017-na.pdf.
12. NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al Derecho del Trabajo*, Fondo Editorial PUCP, Lima, 2016.
13. PUNTRIANO ROSAS, César Alfredo. “La telenegociación colectiva como derecho fundamental de los teletrabajadores”, en: *VII Congreso nacional de derecho del trabajo y de la seguridad social*, SPDTSS, Lima, 2016.

14. RUBIO CORREA, Marcial. *El sistema jurídico: introducción al derecho*. Edición n.º 11, PUCP, Lima, 2017.
15. RUBIO CORREA, Marcial. *La interpretación de la Constitución según el Tribunal Constitucional*, tercera edición, PUCP, Lima, 2017.
16. RUBIO CORREA, Marcial & ARCE ORTÍZ, Elmer. *Teoría Esencial del ordenamiento jurídico peruano*, PUCP, Lima, 2017.
17. SABINO, Carlos. *Diccionario de Economía y Finanzas*, Caracas, Panapo, 1991, p. 261 [Ubicado el 18.VII.2017] Obtenido en: <http://paginas.ufm.edu/SABINO/ingles/book/diccionario.pdf>.
18. SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. "El Teletrabajo, notas sobre su noción, calificación y régimen jurídico", en *Derecho del Trabajo, tendencias contemporáneas* (Diecisiete estudios), Grijley, Lima, 2013.
19. THIBAUT ARANDA, Javier. *El Teletrabajo: análisis jurídico-laboral*, Madrid, CES, 2000.
20. VILLAREAL, René. "La nueva economía institucional de mercado y el estado de derecho", en: *Economía y Constitución: Memoria del IV Congreso Nacional de Derecho Constitucional Tomo IV*. México: UNAM, 2001, p. 113-143. [Ubicado el 14.12.2018] Obtenido en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/95/9.pdf>.

REVISTAS:

1. ARMAS MORALES, Carlos. "El Teletrabajo" en *Gestión en el tercer Milenio*, Vol. 8, n.º 15, UNMSM, Lima, julio-2005, pp. 7-11, [ubicado el 12.XII.2018] Obtenido en: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/administracion/N15_2005/a01.pdf.
2. BALBINDER, Martín & MACIEL, Paula. "TELETRABAJO PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CONDISCAPACIDAD" en: *Anuario Electrónico de Estudios en Comunicación Social "Disertaciones"*, vol. 2, n.º 1, enero-junio, 2009, Universidad del Rosario, Colombia, pp. 208-237.
3. GALLUSER, Pamela. "Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral", en: *La Trama de la Comunicación*, vol. 10, 2005, pp. 1-15, Universidad Nacional de Rosario, Argentina. [Obtenido el 1.VII.2019] Ubicado en: <http://redalyc.org/articulo.oa?id=323927060015>.
4. GUZMÁN DUQUE & Otros. "Las habilidades del teletrabajador para la competitividad" en: *Forum Empresarial*, vol. 22, n.º 2, 2017, Centro de Investigaciones Comerciales e Iniciativas Académicas San Juan, Puerto Rico,

- p. 5-30. [Obtenido el 1.VI.19]. Ubicado en: <http://redalyc.org/articulo.oa?id=63154910002>.
5. MARTÍNEZ SÁNCHEZ, Rebeca. “El teletrabajo como tendencia del mercado laboral” en: RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía, vol. 2, n.º 4, julio-diciembre 2012, Universidad Politécnica Salesiana Cuenca, pp. 143-156. [Obtenido el 2.VI.2019]. Ubicado en: <http://redalyc.org/articulo.oa?id=504550954002>.
 6. SACO BARRIOS, Raúl. “El Teletrabajo” en: *Derecho PUCP*, n.º 60, 2007, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, p.p. 325-350.
 7. OSIO HAVRILUK, Lubiza. “El Teletrabajo: Una opción en la era digital” en: *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, Vol. 3, n.º 5, enero-Junio 2010,, Universidad de Carabobo, Valencia-Venezuela, pp. 93-109 [Ubicado el 10.IV.2015] Obtenido en: <http://www.redalyc.org/pdf/2190/219014912006.pdf>.
 8. OSIO HAVRILUK, LUBIZA. “Salud y seguridad en el teletrabajo. Caso: Argentina” en: *Visión Gerencial*, n.º 2, julio-diciembre 2015, Universidad de los Andes, Mérida-Venezuela, pp. 410-426, [Ubicado el 10.III.2018] Obtenido en: https://www.researchgate.net/publication/298793001_Salud_y_seguridad_en_el_teletrabajo_Caso_Argentina.
 9. PÉREZ SÁNCHEZ, Carmen & GÁLVEZ MOZO, Ana María. “Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar” en: *Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social*, núm. 15, 2009, Universitat Autònoma de Barcelona, pp. 57-79. [Obtenido el 1.VI.2019]. Ubicado en: <http://redalyc.org/articulo.oa?id=53712929004>.
 10. POQUET CATALÁ, Raquel. “La protección del derecho a la intimidad del teletrabajador” en: *Revista Jurídica de Derechos Sociales*, Vol. 8, n.º 1, enero-junio 2018, pp. 113-135, [Ubicado el 2.8.18] Obtenido en: https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/viewFile/2918/2301.
 11. PUNTRIANO ROSAS, Cesar Alfredo. “El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores”, en: *Ius Et Veritas*, Año XIV, n.º 29, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2004, pp. 157-178.
 12. RAMÍREZ PUNCHIN, Eddy Hills & CHUQUILLANQUI ARAGÓN, Oscar Raúl. “El Teletrabajo en el Perú: Comentarios al nuevo marco normativo”, en: *Derecho & Sociedad*, N.º 46, marzo 2016, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú, pp. 111-120. [Obtenido el 3.X.2018]. Ubicado en: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18824/19044>.

13. RODRÍGUEZ MEJÍA, Marcela. "El teletrabajo en el mundo y Colombia" en: *Gaceta Laboral*, vol. 13, n.º 1, enero-abril, 2007, Universidad del Zulia, Venezuela, p. 29-42. [Obtenido el 6.VI.19]. Ubicado en: <http://redalyc.org/articulo.oa?id=33613102>.
14. SANCHEZ CASTRO, Ivonne. "Teletrabajo en Perú: una herramienta de acercamiento a poblaciones vulnerables" en: *Revista Internacional de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 5, N.º 1, enero-marzo, 2017, pp. 108-131. [Ubicado el 03.IV.17]. Obtenido en: http://www.adapt.it/revista_n1_2017.pdf.
15. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. "El despido disciplinario en el Perú" en: *Ius Et Veritas*, N.º 38, 2009, Lima, Pontifica Universidad Católica del Perú, p. 120-154.
16. TUNAL SANTIAGO, Gerardo. "Reflexiones en torno a los análisis sobre el teletrabajo", *Trabajo y Sociedad*, n.º 19, 2012, Universidad Nacional de Santiago del Estero, Universidad Nacional de Santiago del Estero, Argentina, pp. 31-54. [Ubicado el 20.7.2019] Obtenido en: <http://redalyc.org/articulo.oa?id=387334691002>.
17. VALENCIA CATUNTA, Ana Maria Cecilia. "Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas" en: *Revista IUS*, vol. 12, n.º 41, Enero-Junio, 2018, Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, Departamento de Investigaciones, Mexico, pp. 203-226. [Obtenido el 6.VI.2019]. Ubicado en: <http://www.redalyc.org/jatsRepo/2932/293258387012/293258387012.pdf>.
18. VERANO TACORONTEA & otros. "El teletrabajo y la mejora de la movilidad en las ciudades", en: *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 20, n.º. 1, enero-abril, 2014, España, p. 45. [Obtenido el 12.VI.2019]. Ubicado en: <http://redalyc.org/articulo.oa?id=274129585006>.

TESIS:

1. BALLÓN BAHAMONDES, Roberto. *Teletrabajo para el Perú: Hacia una implementación jurídica promotora*. Universidad Privada de Tacna, Tacna, 2007.
2. CORREA PRIETO, Fiorella. *El Teletrabajo: Una Nueva Forma De Organización Del Trabajo*, Tesis para optar el título de abogada, Lima, UDEP, 2015.
3. VARGAS RASCHIO, Tino Piero. *La Respuesta del Ordenamiento Laboral Peruano Frente al Teletrabajo*, Tesis de grado para optar el título profesional de abogado, Lima, PUCP, 2010, p.p. 5-6.
4. VILLALOBOS MORALES, Carol. *Los desafíos de la implementación del teletrabajo en el Perú*, Tesis para optar el título de abogada, Lima, UDEP, 2017.

TRABAJOS ACADÉMICOS

1. ESPINOZA NEYRA, Carlos Antonio. *Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata ¿determinación objetiva o libre decisión del empleador?*, Trabajo Académico para optar el grado de segunda especialidad de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, PUCP, Lima, 2017.

CONFERENCIAS:

1. CARNERIO, Cleo. "Contribuciones del Teletrabajo para la movilidad urbana" en *Telework 2016 - Lima, XXI Congreso Internacional de Teletrabajo*, organizado por la International Telework Academy, Latin America and Caribe, desarrollado en la Pontificia Universidad Católica del Perú, desde el 23 al 25 de noviembre del 2016.

PERIODÍSTICAS:

1. ANDINA.COM.PE. "Gobierno firma pacto para promover teletrabajo en sector público y privado. [Ubicado el 8.XI.2016] Obtenido en: <http://www.andina.com.pe/Agencia/noticia-gobierno-firma-pacto-para-promover-teletrabajo-sector-publico-y-privado-640157.aspx>.
2. CÁMARA DE COMERCIO DE LIMA. Teletrabajo aún no se aplica masivamente en el Perú, [Ubicado el 26.IX.2017] Obtenido en: <http://www.camaralima.org.pe/principal/noticias/noticia/teletrabajo-aun-no-se-aplica-masivamente-en-las-empresas-del-pais/905>.
3. DIARIO GESTIÓN. "Menos del 22% de empresas peruanas permite el teletrabajo", [Ubicado el 5.IX.18]. obtenido en: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/mercer-22-empresas-peruanas-permite-teletrabajo-236825>.
4. DIARIO OFICIAL EL PERUANO. "Ejecutivo convoca Pacto Nacional Por el Teletrabajo. [Ubicado el 08.XI.216], Obtenido en: <http://www.elperuano.com.pe/noticia-ejecutivo-convoca-al-pacto-zacional-por-teletrabajo-48225.aspx>.
5. DIARIO OFICIAL EL PERUANO, "Instituciones avanzan con la adopción del teletrabajo" [Ubicado el 14.XI.18] Obtenido en: <https://elperuano.pe/noticia-instituciones-avanzan-con-adopcion-del-teletrabajo-70110.aspx>.
6. EL COMERCIO. "El 65% de limeños trabajaría desde casa para reducir el tráfico urbano" [Ubicado el 12.XII.2017]: <https://elcomercio.pe/lima/transporte/65-limenos-trabajaria-casa-reducir-trafico-urbano-noticia-451207?href=tepuedeinteresar>.

7. AVILA, Solange. "Teletrabajo: ¿una ventaja o la última alternativa?" [Ubicado el 30.VII.2017] Obtenido en: <http://puntoedu.pucp.edu.pe/noticias/teletrabajo-una-ventaja-o-la-ultima-alternativa/>.
8. PINO ESTRADA, Manuel Martín. "El teletrabajo en la visión de los jueces laborales brasileños", [Ubicado el 10.I.2018] Obtenido en: http://la-razon.com/la_gaceta_juridica/teletrabajo-vision-jueces-laborales-brasilenos_0_1534046621.html.

ANEXOS

ANEXO 1: Cuadro n.º 64 del Anuario Estadístico del Ministerio de Trabajo del año 2017.

ANEXO 2: Exposición de Cleo Carnerio, Vicepresidente de Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – SOBRATT, en el Telework 2016 – Lima.

Anexo 1: Cuadro n.º 64 del Anuario Estadístico del Ministerio de Trabajo del año 2017.

TIPO DE TRABAJADOR	MESES												
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGO STO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
EJECUTIVO	82 988	82 311	79 635	82 077	82 077	82 039	81 748	81 993	82 304	82 440	83 514	83 363	83 365
OSERO	501 046	497 429	464 123	492 176	492 176	498 316	497 760	496 985	503 281	506 792	509 787	518 703	512 635
EMPLEADO	2 180 777	2 180 760	2 179 329	2 268 042	2 268 042	2 284 368	2 292 625	2 295 008	2 307 827	2 327 393	2 341 308	2 365 950	2 371 325
TRABAJADOR PORTUARIO - LEY 27855	3 250	3 048	3 651	3 251	3 251	3 289	2 818	2 831	2 926	2 867	3 456	3 175	3 435
CONSTRUCCIÓN CIVIL	93 544	91 568	84 982	89 260	89 260	95 920	100 721	101 718	104 728	106 252	103 888	110 921	106 545
PILOTO Y COPILOTO DE AVIACIÓN COMERCIAL	688	687	692	690	690	697	700	701	711	718	722	734	751
MARÍTIMO, FLUVIAL O LACUSTRE	1 169	1 164	993	1 201	1 201	1 094	1 210	1 221	1 206	1 193	1 175	1 183	1 120
PERIODISTA	89	93	89	68	68	89	86	88	89	92	92	89	90
TRABAJADOR DE LA INDUSTRIA DE CUERO	246	252	243	243	243	241	225	223	230	242	237	241	234
MINERO DE MINA DE SOCAVÓN	45 191	45 761	40 815	45 893	45 893	46 563	46 759	47 024	47 488	47 305	47 526	47 987	47 469
TRABAJADOR PESQUERO	119	22	44	114	114	344	335	136	22	5	66	83	73
MINERO DE TAJO ABIERTO	20 466	20 735	20 471	21 432	21 432	21 647	21 596	21 596	21 643	21 870	22 034	22 149	22 405
MINERO DE INDUSTRIA MINERA METALÚRGICA Y/O SIDERÚRGICA	15 117	14 930	13 403	15 266	15 266	15 314	14 978	15 396	15 482	15 043	15 402	15 423	15 579
TRABAJADOR PESQUERO - LEY 30003	6 589	4 412	4 300	6 426	6 426	8 547	8 123	6 762	3 725	2 573	3 223	4 658	3 151
ARTISTA - LEY 28131	258	169	331	362	362	440	472	516	480	494	442	332	287
AGRARIO DEPENDIENTE - LEY 27360	298 349	261 124	225 857	224 869	224 869	209 059	214 735	228 439	245 451	294 875	305 484	328 594	322 037
TRABAJADOR ACTIVIDAD ACUÍCOLA - LEY 27460	6 020	5 448	5 652	5 317	5 317	6 268	6 583	5 716	5 810	5 593	6 535	6 662	6 660
CONDUCTOR DE MICROEMPRESA REMYPE - D.LEG. 1095	8 081	8 185	8 387	8 656	8 656	8 781	8 757	8 772	8 858	8 884	9 034	9 034	9 002
SOCIO DE COOPERATIVA AGRARIA - LEY N.º 29972	62	59	55	59	59	58	51	64	62	62	66	53	53
NO DETERMINADO	122	121	116	113	113	112	111	104	102	99	100	100	100
TOTAL	3 284 171	3 218 278	3 135 188	3 286 616	3 286 616	3 283 178	3 300 383	3 316 243	3 362 416	3 423 783	3 464 078	3 519 434	3 508 317

Anexo 2: Exposición de Cleo Carneiro, Vicepresidente de Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – SOBRATT, en el Telework 2016 – Lima.





CENTRO DE
EDUCACIÓN
CONTINUA



Telework 2016 Lima
XXI International ITA Workshop
"Teletrabajo Oportunidades sin Fronteras."
Del 23 al 25 de noviembre, Lima - Perú

PROPÓSITOS DE LA PRESENTACIÓN

Discutir el papel del Teletrabajo como el más eficiente y la estrategia menos costosa para mejorar la movilidad urbana

Discutir los principales temas relacionados con poner en práctica programas de Teletrabajo



CENTRO DE
EDUCACIÓN
CONTINUA



ESCENARIO DE LA MOVILIDAD

Telework 2016 Lima
XXI International ITA Workshop
"Teletrabajo Oportunidades sin Fronteras."
Del 23 al 25 de noviembre, Lima - Perú

- El caos de la movilidad urbana alrededor del mundo
- Automóvil – el gran vilano
 - Transporta 1.3 pasajeros – ocupa 80% del espacio vial
 - Autobús –transporta 120 pasajeros – ocupa el 20 del espacio vial
 - Contribuye para la contaminación
 - Costos altos
- Soluciones (soluciones?) públicas para intentar mitigar el problema
 - Mejorar el transporte público
 - Aumento del espacio vial
 - Restricción de circulación
 - Peaje urbano

ESCENARIO DE LA MOVILIDAD

- Soluciones corporativas para intentar mitigar el problema
 - Horario flexible
 - Incentivo a utilización del transporte publico
 - Alquiler de autobuses
 - Viage compartido
 - Bicicleta
 - Caminar

TELETRABAJO –ESTRATÉGIA MÁS EFICIENTE

- En lugar de mitigar el problema, lo elimina
- El Teletrabajo “destransporta “ las personas

PRESENTACIÓN -TELETRABAJO –PROPOSITOS

Discutir el papel del Teletrabajo como el más eficiente y la estrategia menos costosa para mejorar la movilidad urbana

Discutir los principales temas relacionados con poner en practica programas de teletrabajo

SÃO PAULO - 1969





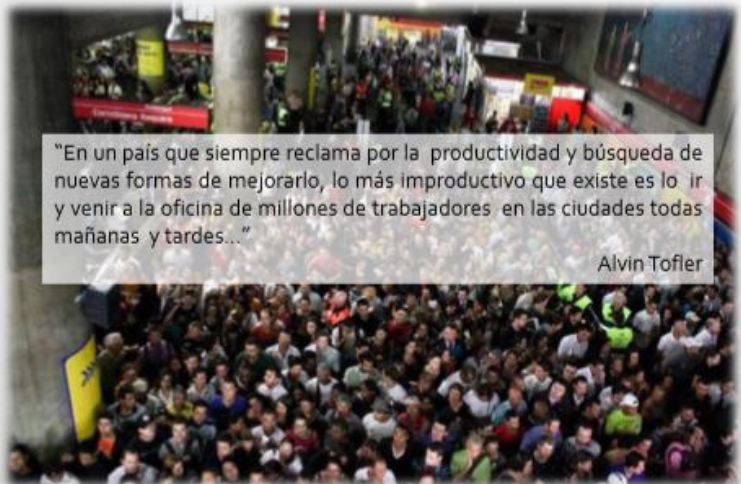
“En lugar de ir al trabajo todos los días , si las personas se quedan en casa, trabajando con la ayuda de internet, llevarán a cabo sus tareas en menos tiempo, pasarán más tiempo con sus familias, además de regatear el tráfico. Esto mejorará el flujo de vehículos, además de mejorar la vida de la otra mitad de los trabajadores, que tienen que estar presentes en sus lugares de trabajo.”

Domenico de Masi

CASI 300 km Tránsito no Viaduto Antártica, na zona oeste: acidentes e chuva fizeram SP bater recorde de congestionamento, com 295 km. www.terra.com.br / p4a.es



CENTRO DE EDUCACIÓN CONTINUA



“En un país que siempre reclama por la productividad y búsqueda de nuevas formas de mejorarlo, lo más improductivo que existe es lo ir y venir a la oficina de millones de trabajadores en las ciudades todas mañanas y tardes...”

Alvin Tofler



CENTRO DE
EDUCACIÓN
CONTINUA



OBJETIVOS DE LOS PROGRAMAS DE TELETRABAJO

Contribuir para la sostenibilidad de las organizaciones, basado en los resultados obtenidos para:

- las organizaciones
- los empleados
- la comunidad



CENTRO DE
EDUCACIÓN
CONTINUA



BENEFICIOS

Organizaciones : reducción de espacios de las oficinas,
alquiler, impuestos, gastos etc.

Trabajadores : mejora la calidad de vida, reducción de tiempo,
gastos y eliminación del stress debido al ir y venir a la oficina

Comunidad : mejora la movilidad urbana,
reducción de emisiones de gases poluentes



RETOS PARA IMPLEMENTAR

- Cultura organizacional y de gestión basada en el control no en resultados
- Preocupaciones legales
- Perfiles de las personas
- Entorno familiar desfavorable
- Tecnología indisponible
- Métricas indisponibles



RETO DE LA IMPLEMENTACIÓN



"MY MANAGER IS HAVING TROUBLE
EMBRACING THE NEW TELEWORK POLICY."



CENTRO DE
EDUCACIÓN
CONTINUA



RETO DE LA IMPLEMENTACIÓN



Copyright © 1997 United Feature Syndicate, Inc.
All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, or by any information storage and retrieval system, without the prior written permission of the copyright owner.

XXITH ITA'S WORKSHOP – TELEWORK LIMA 2016

14



CENTRO DE
EDUCACIÓN
CONTINUA



RESULTADOS OBTENIDOS – EMPRESA “X”

Background

Número de participantes-41 de 250 (total)

Política – 2 o 5 días en HO y 3 presenciales – total anual-90/225 días HO

Resultados: reducción de 30% en el espacio y gastos relacionados

Productividad: trabajadores - 64% mejora/36% - igual ; gerentes - mejora 44%/56% igual

Calidad de vida 80% mejora/17% igual ; 3% peor

XXITH ITA'S WORKSHOP – TELEWORK LIMA 2016

15



CENTRO DE EDUCACIÓN CONTINUA



RESULTADOS OBTENIDOS – EMPRESA “Y”

Fondo (Background)

número de participantes-41 de un total de 250 política-2 días en HO y 3 presenciales – total anual 90 días HO

Resultados:

- reducción del 50% del espacio (490 m² y gastos relacionados)
- mejora en la productividad, percibida por el 96% de los participantes
- mejora en la calidad de vida, percibida por 92% de los participantes
- promedio de horas anual reducidos debido a desplazamientos-192 h.
- reducción de ir y venir(viajes) anual - 5.040-
- reducción de las emisiones de CO₂ - 4.800 kg



CENTRO DE EDUCACIÓN CONTINUA



FUNDAMENTOS DEL TELETRABAJO



Cuestiones culturales



Legal



TIC



Métricas y monitoreo



CUESTIONES FUNDAMENTALES PARA SE PONER EM PRACTICA

- Participación
- Entrenamiento de conscientización y orientación
- Diagnóstico – procesos, personas, tecnología
- Comunicación
- Monitoreo



FLUJO

- Comunicación a la organización
- Taller de Kick off
- Diagnóstico : personas (RH), Tecnología, legal, métricas
- Políticas de teletrabajo
- Entrenamiento de conscientización y orientación - gerentes y teletrabajadores
- Monitoreo



CENTRO DE
EDUCACIÓN
CONTINUA



SOBRATT – SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELE ATIVIDADES

- Fundada en 1999
- Miembro fundador do ITA - LAC
- Propósito – Estudio, promoción, difusión e desarrollo del Teletrabajo
- Algunas contribuciones recientes:
 - Estudio para el Gobierno del Estado de São Paulo para desarrollo de políticas públicas de Teletrabajo
 - Manual para implantación del Teletrabajo para os Juegos Olímpicos – Rio 16
 - Normas técnicas para certificación em Teletrabalho