

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA DE DERECHO



**El derecho a la libre circulación del trabajador como límite a la facultad
fiscalizadora en la nueva ley de teletrabajo**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ABOGADO**

AUTOR

Yurico Salazar Céspedes

ASESOR

Guillermo Enrique Chira Rivero

<https://orcid.org/0000-0003-0948-5633>

Chiclayo, 2024

**El derecho a la libre circulación del trabajador como límite a la
facultad fiscalizadora en la nueva ley de teletrabajo**

PRESENTADA POR
Yurico Salazar Cepedes

A la Facultad de Derecho de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

ABOGADO

APROBADA POR

Ricardo Vicente Silva Peralta
PRESIDENTE

Marco Antonio Fernandez Suarez
SECRETARIO

Guillermo Enrique Chira Rivero
VOCAL

Dedicatoria

A mi padre, mi pareja y mis hermanos, con un agradecimiento especial a Marilu Salazar Cespedes, quien me guió brindándome la fortaleza para mantenerme firme y no doblegar ante situaciones adversas. También dedico este trabajo a mi querida madre, Cecilia Cespedes Carlos, quien siempre anheló verme convertida en una profesional.

Agradecimientos

A Dios, por no dejarme sola en este camino y darme la firmeza necesaria para no rendirme.

A toda mi familia, expresarles mi gratitud por el constante apoyo y aliento a lo largo de este proceso.

Al Dr. Guillermo Enrique Chira Rivero, por su invaluable orientación y asesoramiento durante la realización del presente trabajo de investigación.

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	qdoc.tips Fuente de Internet	<1%

Índice

Resumen.....	6
Abstract.....	7
Introducción.....	8
Revisión de literatura.....	11
Antecedentes.....	11
Bases teóricas científica.....	14
Materiales y métodos.....	26
Resultados y discusión.....	26
Conclusiones.....	42
Recomendaciones.....	43
Referencias.....	44

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo de establecer las limitaciones del empleador en el ejercicio de su Facultad Fiscalizadora frente al Derecho a la Libre Circulación del teletrabajador, contribuyendo que se plasme en la nueva ley de teletrabajo las limitaciones del empleador y la correcta regulación en relación al derecho de libre circulación. Por lo cual fue necesario analizar el derecho a la libre circulación en el contexto de una relación de teletrabajo, pues no se hace mención expresamente en dicha ley peruana; así mismo analizar la facultad fiscalizadora en el contexto de teletrabajo, el cual nos lleva a proponer ciertas limitaciones que debe tener el empleador ejerciendo la facultad fiscalizadora, especialmente cuando esta entra en conflicto con el derecho fundamental a la libre circulación, dentro de una normativa vigente de teletrabajo. En efecto el estudio de este trabajo nos permitió plantear nuestro problema de investigación, abordando una metodología de carácter jurídico para orientar y garantizar el respeto de la dignidad de la persona en una relación de trabajo, a través de propuestas normativas basadas en el respeto de trabajador y empleador, plasmando limitaciones del empleador cuando requiera utilizar la facultad fiscalizadora que le corresponde como empresario. Todo ello dado en la modalidad de teletrabajo, modalidad adoptada por muchas empresas a raíz de la COVID 19.

Palabras claves: Derecho a la libre circulación, facultad fiscalizadora, teletrabajo, limitaciones del empleador.

Abstract

The objective of this study was to establish the limitations of the employer in the exercise of its Supervising Faculty against the Right to Free Movement of the teleworker, helping to reflect in the new teleworking law the limitations of the employer and the correct regulation in relation to the right of free movement. Therefore, it was necessary to analyze the right to free movement in the context of a teleworking relationship, since it is not expressly mentioned in said Peruvian law; Likewise, analyze the supervisory power in the context of teleworking, which leads us to propose certain limitations that the employer must have when exercising the supervisory power, especially when it conflicts with the fundamental right to free movement, within a current regulation of teleworking. In effect, the study of this work allowed us to pose our research problem, addressing a legal methodology to guide and guarantee respect for the dignity of the person in a work relationship, through normative proposals based on respect for the worker. and employer, expressing limitations of the employer when he needs to use the supervisory power that corresponds to him as an entrepreneur. All this given in the teleworking modality, a modality adopted by many companies as a result of COVID 19.

Keywords: Right to free movement, supervisory power, teleworking, employer limitations.

Introducción

La crisis del COVID-19 ha traído consecuencias muy lamentables a nivel Nacional, sobre todo en el ámbito laboral, el cual ha sido esencial dentro del sistema de relaciones laborales, que implicaba aislamiento obligatorio en casa, afectando tanto trabajador como empleador, trayendo afectaciones de gran índole a ambos, siendo el más perjudicado el trabajador, afectándose-le, sus derechos constitucionales. Esta crisis sanitaria nos ha llevado a darnos cuenta los vacíos que tenemos en nuestro ordenamiento jurídico, además de que no estábamos preparados para afrontar tremenda crisis mundial. Es así que el estado peruano tuvo que actuar con rapidez promulgando un decreto de urgencia que regulaba el trabajo remoto para que las relaciones laborales no se vean muy afectadas.

Sin embargo, este decreto de urgencia de trabajo remoto no protegía en su totalidad al trabajador, vulnerando varios derechos de este, y otorgándole más facultades al empleador, lo cual se volvió un gran problema en nuestra legislación, dejando de lado al trabajo remoto y dando pase al teletrabajo, una figura que no era nueva en el Perú, pero que muy pocos se habían acoplado a ella. Esta modalidad de trabajo estaba regulada en el artículo 2 de la Ley 30036, reglamentada por el Decreto Supremo N° 017-2015-TR, debemos tener en cuenta que esta ley fue derogada por la nueva Ley de Teletrabajo.

Es preciso señalar que la antigua ley de teletrabajo nació en el año 2013, debido al avance de la tecnología, Internet e informática, donde se facultó a las partes de la relación laboral para acordar el traslado de la oficina del trabajador a su domicilio u otro lugar que este eligiera. Esta figura de trabajo tenía deficiencias que aún dejaban sin resolver, de manera que los trabajadores y empresas no optaban mucho por esta modalidad.

En la actualidad, el teletrabajo ha sufrido una serie de modificaciones, dado que existían y siguen existiendo vacíos que aún no se lograban absolver, trasgrediendo derechos que surgen de las relaciones laborales. Esta nueva forma de trabajo está regulada en la Ley N° 31572, en su artículo 3, inciso 1.

Respecto a esta figura de trabajos se puede señalar que nuestro ordenamiento ya lo regulaba, pero muy pocas empresas optaban por esta modalidad de trabajo, Egúsqiiza (2020), (como se cita en Corrales,2020):

Según datos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), el aumento del empleo de trabajadores a distancia ha seguido desacelerándose en los últimos años. En 2016, 648 empleados comenzaron a trabajar de forma remota, con 867 empleados adicionales planificados para 2018. Sin embargo, según el Informe Nacional de

Demanda Ocupacional 2019, se espera que esta modalidad dé empleo a 630 personas, de las cuales 545 estarán en Lima. (p.17)

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, (2021) manifiesta que:

Los empleos registrados en la modalidad de teletrabajo/trabajo remoto crecieron exponencialmente (en alrededor de 220 mil) en diciembre de 2020 en comparación al mismo mes de 2019. En febrero de 2021, la cantidad de puestos de trabajo en modalidad de teletrabajo/trabajo remoto registrados en Planilla Electrónica se incrementó hasta 220 mil (en el mismo mes de 2020 se registraron 8 mil puestos de trabajo adicionales) .(p.27)

Esta forma de trabajo tiene muchas deficiencias que desprotegen al trabajador, y aún persisten vacíos sin resolver. Si bien nuestro ordenamiento jurídico ha considerado conveniente promulgar la nueva ley de teletrabajo para mejorar las relaciones laborales sin infringir derechos, esta medida no ha sido suficiente. La nueva ley sigue persistiendo deficiencias muy peculiares.

En virtud a ello, el gobierno peruano aún no se ha tomado muy en serio los problemas que surgen de las relaciones laborales, entre (empleador y empleado), teniendo uno el poder de estar por encima del otro. Nos referimos a la subordinación que tiene la otra parte de la relación originada por un contrato de trabajo, en la cual surgen conflictos por el poder de dirección que va a poner en marcha el empleador hacía sus trabajadores.

Teniendo en cuenta las modificaciones de la ley de teletrabajo y aún habiendo abusos y vacíos en cuanto a los límites y facultades del empleador, hacia sus trabajadores, este nuevo escenario suscita un gran problema en el teletrabajo, ya que no hay una forma de supervisar o vigilar a los trabajadores. Se alude a las facultades que tiene el empleador, facultad que no implica entrometerse ni vulnerar derechos fundamentales de los trabajadores. Por ello, muchos sean preguntado de qué manera puede ejercer sus facultades el empleador, como el de supervisar y fiscalizar a sus empleados sin que se vulnere sus derechos.

En ese sentido, se evidencia un problema –teletrabajo, fiscalización- que nuestros legisladores deben regular, sobre los límites que debe tener el empleador en relación de la facultad fiscalizadora. El problema surge a raíz de la pandemia que cambió la manera de trabajar, donde ahora se realiza a través del teletrabajo, es decir, desde casa o cualquier otro lugar. En este contexto, el proyecto que modifica la ley de teletrabajo, no esclarece el poder de

dirección del empleador en cuanto a la facultad de fiscalizar a sus trabajadores. Si bien es cierto se toma en cuenta de manera general que no debe vulnerar derechos del trabajador, no especifica qué derechos no debe vulnerar ni cuáles serían los límites del empleador.

En esta misma línea el trabajador está sujeto a la inmediata fiscalización del empleador. Sin embargo, se debe tener en cuenta que el artículo 12 de la nueva ley de teletrabajo inciso e, señala que el teletrabajador solo debe brindar el lugar de domicilio como referencia, lo cual trae consigo diversas interpretaciones para el fiscalizador. Este puede deducir que, si el empleador brinda su dirección como referencia, será el lugar específico donde realizará sus labores. Esto sugiere que el empleador, al ejercer sus facultades y mencionar el artículo en líneas anteriores, pueda obligar a sus trabajadores a quedarse en el lugar de referencia.

Ante este contexto real, se plantea el siguiente problema de investigación: ¿Cuáles serían las limitaciones del empleador en el ejercicio de su facultad fiscalizadora frente al derecho a la libre circulación del teletrabajador?

Siendo ello así, el desarrollo de la presente investigación se fundamenta en el siguiente objetivo general: establecer las limitaciones del empleador en el ejercicio de su Facultad Fiscalizadora frente al Derecho a la Libre Circulación del teletrabajador; contribuyendo de este modo con la correcta regulación de teletrabajo. A fin de lograr el objetivo general establecimos dos objetivos específicos: el primero es analizar el derecho a la Libre Circulación en el contexto de una relación de teletrabajo; y el segundo, analizar la facultad fiscalizadora en el contexto de teletrabajo, enmarcada dentro de una nueva ley de teletrabajo y orientada a su aplicación práctica en todo el territorio nacional peruano.

Para desarrollar esa problemática y teniendo en cuenta los objetivos anteriormente señalados, nos hemos formulado la siguiente hipótesis: si el teletrabajador ha fijado un lugar de referencia como domicilio y teniendo en cuenta su derecho a la libre circulación, entonces, las limitaciones de la facultad fiscalizadora del empleador frente al Derecho a la Libre Circulación del teletrabajador serán: estar limitado a no realizar visitas en el domicilio del teletrabajador, no disponer u ordenar que el teletrabajador no pueda trasladarse a nivel nacional o internacional, no condicionar al teletrabajador a prestar sus servicios desde el lugar de referencia como lo señala el artículo 12, inciso e, de la presente ley, estar limitado a pedir que se le comunique el lugar donde se encuentre llevando a cabo las labores y a estar limitado a sancionar a sus trabajadores en cuanto no se encuentre en el lugar de referencia establecido en el contrato.

La relevancia de realizar el presente trabajo surge por la necesidad de regular una nueva ley de teletrabajo que no presente vicios ni vacíos, los cuales vulneren derechos fundamentales

de los trabajadores que opten en trabajar por esta modalidad, y que la subordinación de uno con el otro no sea una situación de desigualdad y desprotección del estado. Asimismo, que no se trasgredan otros derechos, como el derecho a la intimidad de los empleados en la modalidad de teletrabajo. En síntesis, se necesita regular las limitaciones del empleador para que no exista aprovechamiento de facultades hacia sus trabajadores, basándose en la ley que lo ampara, donde es obligación del empleador implementar mecanismos de fiscalización según sea su criterio. En pocas palabras se necesita la pronta regulación de aquellos límites que no vulneren derechos fundamentales, como se ve en el presente trabajo, el derecho a circular y poder llevar las labores en lugares distintos. Para ello, el legislador peruano debería regular expresamente en la ley cuáles serían esos límites específicos a seguir, para así evitar futuras vulneraciones al derecho a la libre circulación.

Revisión de literatura

Antecedentes

En cuanto a los antecedentes de estudio, se comienza tratando de revisar diferentes fuentes escritas de tesis de pre-grado; así mismo, libros, revistas y artículos científicos, los cuales se relacionan con el trabajo de investigación, para lograr los objetivos que se proponen.

Huamán (2020), en su tesis de Maestría en Derecho Constitucional denominada “Análisis jurisprudencial sobre el Derecho a la Libertad de Tránsito y el respeto al espacio Público en el Perú” tiene como propósito establecer un exhaustivo análisis de la jurisprudencia sobre el derecho a la libertad de tránsito y cómo influye este derecho al respeto al espacio público. Su finalidad es determinar cómo la trasgresión del derecho al libre tránsito y el respeto al espacio público en el Perú por las actividades privadas o de municipios vulnera con o sin los supuestos del tribunal constitucional, el derecho a la libre circulación, sin que los peatones sean respetados en su derecho colectivo a circular libremente en el espacio público. De manera que el autor hace un análisis del libre tránsito, espacio público y la libre circulación por el territorio nacional, la seguridad de la ciudadanía, la importancia del lugar de residencia, que el espacio público esté libre de obstáculos para los peatones, que el espacio público sea accesible a todas las personas y que la normativa municipal para la aplicación de la libertad de circulación se cumpla y se mantenga el espacio público para el pueblo Estado Democrático Peruano.

La presente tesis será de mucha contribución para el desarrollo de esta investigación, pues define el derecho al libre tránsito, para poder tener una conceptualización más clara y precisa, además de aportar una jurisprudencia muy interesante, donde el tribunal constitucional nos define la libertad de tránsito, que es un tema vital en esta investigación. Asimismo, nos

define el derecho a la libre circulación por el territorio nacional, señalando que todas las personas tenemos el derecho a circular sin que nos restrinjan el espacio público u obstaculizando el pase. En definitiva, será un aporte valioso para el desarrollo de este trabajo, porque tendré definiciones basadas en diferentes autores, del mismo modo una jurisprudencia que servirá de mucha ayuda para tenerla en cuenta en el desarrollo de mis bases teóricas que es el derecho a la libre circulación.

Mendoza (2020), en su Trabajo Académico para optar el título de Segunda Especialidad en el Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social titulada “Garantías frente a los efectos colaterales del teletrabajo en los derechos laborales específicos e inespecíficos: Análisis y propuestas”, tiene como objetivo determinar la existencia de efectos colaterales y recomendar garantías mínimas para proteger a los empleados que trabajan a distancia de la amenaza de los derechos laborales precarios derivados del despliegue inoportuno de empleados que trabajan a distancia. Concluye que es posible que estas salvaguardas se puedan realizar a través de ajustes o enmiendas regulatorias para abordar la mencionada desprotección de los derechos de los trabajadores de modalidad teletrabajo.

Esta investigación será útil para desarrollar lo concerniente a la eficacia de la normativa que regula el teletrabajo, la definición que nos señala la presente investigación, así como el origen de esta modalidad de trabajo, de manera que aportará en nuestro trabajo para desarrollar contenidos base desde una perspectiva doctrinaria y de la legislación latinoamericana. Asimismo, también aportará en el apartado que desarrollaremos sobre los derechos laborales específicos e inespecíficos que tiene el teletrabajador.

Morales (2019), en su Tesis de pregrado para optar el título profesional de Abogado: “El poder de dirección del empleador y la intervención de las comunicaciones privadas del trabajador en el Derecho Laboral Peruano – 2019”, Ancash, Perú, tiene como objetivo desarrollar los inicios del derecho laboral aplicados al poder gerencial que el empleador tiene hacia el empleado. Las comunicaciones privadas del empleado son influenciadas por el poder gerencial del empleador en la legislación laboral peruana, y examina sus propiedades típicas y la composición ante violaciones de las comunicaciones que el empleador tiene hacia el trabajador. El autor concluye que nuestra legislación en materia laboral no cuenta con una regulación idónea sobre derechos primordiales inespecíficos que limiten o pongan fronteras claras al poder del empleador. Esta brecha está cubierta por la ideología y la jurisprudencia nacional, que instituye que el hecho de que los derechos primordiales inespecíficos no se encuentren especificados en la legislación gremial ordinaria no constituye un impedimento, por lo cual el trabajador no puede ejercerlos.

La relevancia de esta tesis radica en el poder de dirección del empleador según la posición de diferentes autores, y las facultades que tiene este poder. Asimismo, me servirá de ayuda para tener claro las definiciones generales, que podré comparar con más información y tendré en cuenta en el proyecto de tesis. Esta investigación ayudará a mi proyecto a tener en cuenta la facultad de fiscalización que tiene el empleador, ya que esta facultad es ejercida por el poder de dirección que tiene la empresa. Como su mismo nombre lo dice, el poder de dirigir la empresa; es allí donde se desprende la facultad de fiscalizar del empleador a sus trabajadores. Además de servirme para tener conocimientos previos, me ayudará porque en mi investigación abordaré el tema del poder de dirección que tiene el empleador, de manera que es allí donde tendré que centrarme para analizar la facultad de fiscalización que tiene toda persona cuando ejerce el poder de dirección.

Lostanau (2019), en su trabajo de investigación para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: “La Fiscalización en el Teletrabajo”, Perú, tiene como objetivo estudiar la normativa nacional sobre teletrabajo para facilitar el desarrollo de conceptos relacionados con la supervisión direccional, sumisión y derechos básicos, con foco directo en los derechos a la intimidad de los trabajadores. Para profundizar en el trabajo desde casa y su impacto en los métodos de evaluación que los empleadores pueden tomar, los derechos de privacidad de los trabajadores remotos representan un límite a este derecho. El autor concluye que: Las relaciones laborales no solo están reguladas por los derechos derivados de las normas laborales, sino también por la calidad de los trabajadores. Debe ser protegido y respetado por el empleador y, por lo tanto, debe crear parámetros para ejercer los derechos del empleador. En general, los controles implementados por un empleador no deben violar los derechos de privacidad de un empleado. Sin embargo, puede haber suficientes factores para que un empleador restrinja la privacidad de los empleados. Especialmente cuando se trabaja desde casa, esta restricción permite a los empleadores equilibrar el conflicto entre la necesidad de control del empleador y la protección de la privacidad de los teletrabajadores.

Esta investigación nos proporciona una variedad de controles del empleador sobre las regulaciones laborales para el teletrabajo. Su principal característica es que brinda servicios beneficiosos al empleador fuera del lugar de trabajo. Asimismo, aborda el tema La potestad de fiscalización del empleador y el derecho a la privacidad, los límites de la potestad fiscalizadora del empresario frente al derecho a la privacidad del trabajador. De manera que servirá en mi proyecto de tesis para poder desarrollar la potestad fiscalizadora del empleador dentro del teletrabajo, así como también los temas relacionados a los derechos fundamentales, en donde

este contenido es muy importante dentro de las relaciones laborales, que el empleador debe tener en cuenta.

Bustamante (2015), en su libro titulado “ Derechos fundamentales laborales y estabilidad en el trabajo” publicado en PALESTRA editores, abarca y gira en torno a los derechos fundamentales, o quizás quisiéramos llamarlos, derechos inherentes que tiene todo trabajador en el ámbito laboral. Nos ofrece un panorama claro de una reflexión dirigida a sustentar, con argumentos precisos, que los derechos que poseen estos trabajadores van más allá del derecho positivo. Esta es la razón que por la cual se ha generado la fundamentación de los derechos laborales.

El libro aborda dos capítulos muy interesantes. Un primer capítulo llamado “los fundamentos de los derechos fundamentales laborales” nos señala la fundamentación de este derecho tan importante, así como también la noción de derechos fundamentales. El segundo capítulo, titulado “ El estado actual de la estabilidad”, trata de mostrar como estos derechos han ido evolucionando y persistiendo a lo largo del tiempo, no solo porque están regulados, sino porque estos derechos son inherentes a toda persona. Por eso, en el ámbito laboral también se tienen presente estos derechos fundamentales que les corresponden a los trabajadores.

Es por ello que este libro nos ayudará en la investigación, ya que abarcare el tema de derechos fundamentales y cómo estos se aplican en el ámbito laboral. También sera útil para desarrollar los derechos específicos que abordaré en mi investigación, particularmente en el derecho a la libre circulación. Como sabemos, este es un derecho fundamental, de modo que este libro nos prporcionara valiosos aportes.

La relevancia de este libro radica en el respeto y la protección a los derechos fundamentales de los trabajadores, lo que será de ayuda para desarrollar el tema del derecho a la libre circulación, que es un derecho fundamental e importante para el desarrollo de la presente tesis.

Bases teóricas científica

Para apoyar los objetivos del estudio, se hace referencia a los siguientes fundamentos teóricos que son directas e indirectamente relevantes en este artículo para facilitar una adecuada comprensión.

1.2.1. Derecho a la libre circulación

a.) Derecho a la libre circulación como derecho fundamental

La libre circulación es un derecho fundamental que expresamente se encuentra plasmada en nuestra constitución política del Perú, derecho que poseemos todas las personas

por el solo hecho de ser seres humanos, todo derecho fundamental es inherente a la persona, razón por la cual se encuentran positivizados y regulados por nuestra legislación, para protegernos de una trasgresión a nuestros derechos.

Los derechos fundamentales de la persona, como el derecho a la libertad de circulación, tienen doble dimensión: uno es subjetivo y el otro es objetivo. Dónde el primero de ellos se relaciona con el hecho de que garantizan la condición jurídica o la libertad en un ámbito de existencia de la persona. El segundo se refiere a que representan a la vez elementos esenciales de un orden objetivo de la comunidad organizada, mayoritariamente en la forma de un estado constitucional, ya que esta comunidad está diseñada como marco de una sociedad digna, de convivencia pacífica, Justa y exclusivamente humano (Huaman, 2020).

Los derechos fundamentales se han convertido en recursos estructurales principales de todo orden constitucional debido a que son la expresión jurídica de un sistema de valores que sustenta la organización jurídica y política. Además, sugiere que, si el derecho fundamental a la libertad de circulación puede ceder su prevalencia, en algunas ocasiones debidamente justificados y por causas de orden público, contra el bien legalmente salvaguardado de la estabilidad ciudadana. (Huamán, 2020).

Este derecho además involucra; la armonización de las condiciones de residencia en todos los Estados miembros, en especial para la reagrupación familiar, la supresión de los obstáculos derivados del no reconocimiento de cualificaciones expertos o cualificaciones iguales y, al final, la optimización de las condiciones de vida y de los trabajadores fronterizos (Macerado, 2009).

b.) El contenido esencial al derecho a la libre circulación

Contenida en nuestra constitución política del Perú, el derecho a la libre circulación es reconocido como un derecho fundamental o podríamos llamarlos derechos constitucionales ya que se encuentran en nuestro ordenamiento jurídico.

Huamán (2020a) manifiesta que:

La libertad de circular es una condición esencial, imprescindible para el libre desarrollo de las personas, este derecho guarda relación con otros derechos consagrados en el Pacto, se suele observarse en la práctica del Comité al analizar los informes de los Estados que los conforman y las comunicaciones de las personas. (p,46)

El contenido del derecho a circular permite la independencia de circulación de los individuos a lo largo del territorio por medio de los sitios públicos o privados a los que poseen

ingreso, así como el contenido sustancial del derecho a la independiente circulación identificado en el *art. 2*, inciso 11 de la C.P.P que todo individuo tiene el derecho a transitar libremente y a su libre residencia. Asimismo, entre las herramientas mundiales que reconocen este derecho se hallan el artículo 13 de la DUDH, el artículo 12 del, el artículo VIII DADDH y el artículo 22 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos que establece el derecho de todo individuo a circular libremente dentro de la región del Estado del que es habitante. (Huamán, 2020b).

Generalmente, sugiere que el derecho a la circulación por el territorio nacional está identificado dentro del catálogo tradicional de libertades o derechos primordiales, o sea, en el núcleo duro o importante de los derechos ubicados a cada uno en las constituciones de todos los estados modernos que representan valores éticos y políticos aceptados por la sociedad y que involucran una obligación de abstención por parte del Estado y del poblado para no restringir o delimitar su práctica o ejercicio.

Por consiguiente, la facultad de “restringir o limitar” el ejercicio de un derecho fundamental debería entenderse como la facultad construida por la Constitución o la ley para restringir, debilitar o modelar el ejercicio del mismo sin dañar, sin embargo, su contenido sustancial. Ósea, la restricción debería ser tan enorme que no logre hacer desaparecer o revocar el derecho, o imposibilitar su ejercicio, a menos que nuestra constitución disponga lo opuesto.

La vulneración de este derecho a la libre circulación, incurrirá en una trasgresión a su contenido esencial de este, ya que se encuentra regulado o positivado en nuestra constitución, no solamente en nuestra legislación sino que es un derecho que todos los países lo tienen regulados en su propia legislación, como vemos también se encuentra regulado en pactos internacionales, pues de manera que una trasgresión a este derecho se vulneraría al contenido esencial de este derecho que se encuentra norma-do y protegido por la constitución artículo 2 inciso 11. Por tanto, si los empleadores en ejercicio de sus derechos o facultades trasgredieran este derecho estarían yendo en contra de su contenido esencial del derecho a la libre circulación.

c.) El test de proporcionalidad en el derecho a la libre circulación

Mariscal (2017) manifiesta que:

Los Derechos Fundamentales constituyen una manifestación de un ordenamiento justo que respeta la dignidad del ser humano, por el sólo hecho de serlo, razón por la que no se puede admitir que sean restringidos a efecto de preservar otros bienes, o que

conductas que constituyen el legítimo ejercicio de un derecho carezcan de protección constitucional. (p.92-93)

Eso quiere decir que todo derecho fundamental tiene sus propios límites, estos vienen protegidos desde la propia constitución, que por ende definirían su contenido constitucional, sin necesidad de acudir a un elemento externo de limitación o ponderación.

Como puede inferirse anteriormente, se está haciendo alusión a los límites internos de los derechos fundamentales (cada derecho tiene su propio límite y es congruente, encuentra su protección y contenido en la constitución, lo cual es casi imposible que existan conflictos entre derechos, por lo que no, podría existir el test de proporcionalidad), por otra parte, tenemos a los límites externos de los derechos fundamentales, aquí se puede señalar que el contenido de cada derecho se vea limitado al concurrir otro derecho fundamental ante un supuesto de hecho concreto, originando una imperiosa necesidad de aplicar un instrumento metodológico, llamado el test de proporcionalidad; el cual nos llevara a la identificación de la limitación de un derecho sobre otro y así poder llegar a fines constitucionalmente legítimos.

Correa (como se cita en Mariscal, 2019a) refiere que:

“La teoría de los límites externos a diferencia de la teoría de los límites internos, considera que el contenido del derecho fundamental y sus límites pueden ser concebidos como categorías distintas y separadas entre si de manera que estos últimos aparecerían como restricciones al primero. De ello, se desprende que la noción de límites sea externa o distinta del derecho y provenga de la necesidad, si del caso se trata de hacer compatible el derecho con otros derechos y con los demás bienes constitucionalmente protegidos (...) En virtud a lo anotado es que surge la concepción de los derechos fundamentales como principios, es decir, como mandatos de optimización, cuyo contenido debe realizarse en la mayor medida posible de acuerdo a las posibilidades fácticas y jurídicas. Desde esta óptica, los derechos fundamentales son en principio y por su propia naturaleza, realidades jurídicas que tienden a expandirse de forma ilimitada y que necesitarían de restricciones externas solo por la necesidad de coexistir con otros derechos fundamentales. En ese sentido, a diferencia de la teoría de los límites internos y del contenido propio de los derechos fundamentales, la teoría de

los límites externos admite la posibilidad de conflicto, y resulta compatible con la aplicación del principio de proporcionalidad como mecanismo para efectuar una ponderación de los principios concurrentes, así como para evaluar la validez de las restricciones o limitaciones impuestas desde fuera, a su contenido”. (p.158)

En ese sentido los derechos fundamentales tienen su propia naturaleza, por el hecho de poseer cada persona dignidad humana, el cual se encuentran protegidos en la constitución política del estado, estos al ser constitucionalizados se convierten en un criterio básico de justicia, de manera que todas las acciones de los individuos y poderes públicos que transgredan estos derechos son consideradas injusta.

Por otra parte, también es cierto que aquellos derechos “pueden ser limitados a partir del acto fundamental de la sociedad civil, con el objetivo de lograr la armonización en el ejercicio de esos derechos por parte de sus titulares” (Mariscal, 2019b, p.158), surgiendo de este modo el Test de Proporcionalidad como esa pauta metodológica para el control constitucional de todo acto que intervenga los derechos fundamentales.

El test de proporcionalidad tiende a considerar principios constitucionales como la idoneidad, razonabilidad, necesidad y proporcionalidad claro está, esto nos conlleva a una interpretación de los derechos fundamentales, como dice la teoría, la aplicación preferente de un derecho sobre otro en un caso en concreto, en otras palabras que derecho es proporcionalmente necesario y óptimo en su aplicación en la controversia vista. (Del bueno, 2021, p. 1)

El mismo autor del Bueno (2021) nos señala que: la aplicación del examen de proporcionalidad para dilucidar si la restricción de un derecho fundamental es lícita se requiere previamente a que la cuestión se formule como una colisión de principios constitucionales, cuando el problema jurídico consiste en una colisión de principios constitucionales, se requiere aplicar el principio de proporcionalidad para examinar si en el caso particular las posiciones enfrentadas han sido optimizadas, y así establecer cuál es la más importante y por ende amerita protección. (p.1)

Finalmente, en un tercer momento y siempre que la medida haya superado con éxito los test o pasos previos, debe proseguirse con el análisis de la ponderación entre principios constitucionales en conflicto.

1.2.2. Facultad fiscalizadora

a.) Facultades y derechos del empleador

El ordenamiento jurídico reconoce ciertas facultades exclusivas del empleador que conducen al buen desempeño de la actividad económica o productiva de que se trate, entre todas las facultades y derechos reservados al empleador, se encuentran el poder de dirección, la facultad de organización, y la de control y sanciones.

Conforme el Compendio de nuestra legislación laboral, La autoridad para dictar instrucciones es la facultad que emana y otorga del contrato de trabajo, por lo que se le autoriza a determinar las modalidades y formas de actividad laboral, incluyendo la reglamentación de los mecanismos regula-torios internos con el fin de armonizar el clima laboral, siempre y cuando sus actuaciones sirven al bienestar de la empresa y se aplican los parámetros de la Razonabilidad. (Domínguez & Orosco, 2018, p.24)

Según Toyama (como se cita en Domínguez y Orosco, 2018a, p. 25) “El poder de dirección del empresario no podría ser ejercido por persona distinta del empleador, debido a que no es transferible ni delegable y, además, no va a ser primordial hacer ningún tipo de especialización para ejercer dicho poder”.

Con respecto a la facultad de organización, pues está a responsabilidad del empleador o propietario de la empresa, quien va a dirigir e imponer mediante instrumentos técnicos y económicos para que surja y se torne competitiva sin que el empleado lo cuestione, el empleador tiene los plenos poderes para imponer ciertas restricciones y controles sobre su uso e implementar mecanismos o filtros en lo que concierne a la empresa, siempre que sea para el beneficio de la empresa. (Domínguez & Orosco, 2018b)

En relación con la potestad fiscalizadora, según Oviedo (Domínguez & Orosco, 2018c) indica que:

El empleador, una vez que ya haya determinado y organizado el trabajo a realizar, aplicará la inspección del trabajo en la medida en que se presuma que el empleado ha cumplido y ajustado fielmente las disposiciones del contrato. El empleador es quien

toma las medidas adecuadas que pueden monitorear y evaluar el desempeño laboral del empleado con el fin de asegurar se respete los acuerdos contractuales. (p.12)

Si bien el artículo 9 de la LPCL amplía de alguna manera las competencias del empleador, señala que tiene la facultad de regular el trabajo de los empleados, dictar las órdenes necesarias para su ejecución, sancionar medidas disciplinarias dentro de los límites de la razonabilidad y ejercer *ius variandi*, el poder de supervisión del empleador como tal no se incluye en este artículo (Toyama & Girao, 2014, p.177).

En ese sentido, se señala: que en nuestra legislación laboral menciona expresamente las facultades normativas, ordenadoras, sancionadoras, pero no hace referencia y obvia señalar la facultad de control y vigilancia.

Como señala Toyama (como se cita en Huanayque, 2017a, p.40), “la autoridad para dirigir y controlar “sanciona y corrige la conducta indebida de los trabajadores que desconocen las obligaciones derivadas de la ley, el convenio colectivo, el estatuto profesional, las normas de la empresa o el propio contrato”.

Respecto a la autoridad para sancionar como esto es inherente a la potestad de gestión, ya que permite al empleador sancionar y subsanar las infracciones cometidas por sus empleados para el desempeño de sus tareas laborales, ya sean de origen legal, convencional o resultantes del ejercicio de la potestad reguladora o normativa del empleador (Huanayque, 2017b).

Conforme el autor Casino (citado en Domínguez y Orosco, 2018d), El poder de gestión, como se ha señalado, no solo puede ser un poder moral si no va acompañado del poder de sancionar los reiterados incumplimientos de los trabajadores. Así, una de las objeciones al poder de gestión de un empleador es una atribución que le permite sancionar a sus trabajadores en caso de incumplimiento de alguna de las obligaciones que se les ha encomendado. (p.25)

En este apartado como vemos el empleador tiene facultades y derechos en cuestión de dirigir o crear una empresa, pues se puede señalar que en base a esto el empleador o empresario tiene el derecho empresarial que se puede definir como uno de los derechos que tienen todas las personas que quieran realizar un negocio, es así que se dice que cualquier persona tiene libertad de empresa. La libertad corporativa se considera un derecho fundamental. Por ello,

esta facultad está reconocida por la constitución. Dicha facultad en el ejercicio de la jurisdicción, controla y supervisa el desempeño de las tareas asignadas a los trabajadores en virtud de estas obligaciones contractuales. Los derechos mencionados incluyen el derecho a realizar. Es el empleador quien reivindica los intereses de la empresa y aplica la supervisión laboral a través de las medidas adecuadas para monitorear y evaluar el avance del trabajo, y finalmente el empleador declara que el trabajador está sujeto a su voluntad, lo establecido o pactado en el contrato.

Asimismo, el test de proporcionalidad aplicaremos en relación al derecho de la libre circulación y la facultad fiscalizadora del empleador, aplicando los principios constitucionales como se ha ido desarrollando respecto al tema.

b.) Los derechos fundamentales como límite a la facultad fiscalizadora

Los derechos fundamentales en el Perú fueron incluidos en la constitución política, bajo el modelo Democrático y social de estado de derecho, permitiendo la configuración de derechos constitucionales, civiles y políticos, pero también económicos y sociales, desarrollando a través de la jurisprudencia del Tribunal constitucional (T. C).

“Los derechos fundamentales son derechos e inmunidades de los sujetos, inherentes a su naturaleza humana, los cuales se encuentran reconocidos por el legislador, facilitando así su protección legal y jurisprudencial” (Torres, 2021, p. 33).

La doctrina y la jurisprudencia hoy reconocen el ejercicio universal de los derechos fundamentales por parte de todos los ciudadanos en todos los ámbitos de la vida social, incluidas las relaciones laborales, y en ese sentido no se puede decir que por ello se altera la naturaleza de aquellos derechos, pero si es importante que haya una impregnación laboral de los mismos, para que así se convierta en verdaderos derechos laborales. (Sepúlveda, 2013, p.199)

El trabajador no solo será el titular de los derechos básicos, típicamente el trabajador, “sino que también es el titular de otros derechos humanos, aquellos que son simplemente esenciales para la persona humana como tal y que no pueden ser privados del trabajador por la celebración de un contrato de trabajo o integración en una unidad de producción”. En la misma línea, se afirma que la Constitución no puede quedarse fuera de las puertas de los centros de trabajo, más precisamente, los derechos fundamentales que la Constitución reconoce a todos los ciudadanos no pueden desaparecer ni ser invalidados por su relación de existencia laboral.

Partiendo de una definición de Landa Arroyo (citado por Fernández, 2019) señalando que: los derechos fundamentales: Implican la máxima protección jurídica contra o frente el Estado y los sujetos”, porque son instituciones jurídicas objetivas y derechos subjetivos, por lo que tienen dos dimensiones: una objetiva y otra subjetiva; la primera representa aquellos valores que nuestro ordenamiento jurídico debe respetar, y la segunda dimensión, entendida como el ámbito de pretensiones y necesidades legalmente reconocibles del pueblo que también enfrenta el Estado y los propios sujetos.(p.8)

Asimismo, Celis Quintal (como se cita en Jáuregui y Maurate, 2020, p.49) nos indica “que Cuando hablamos de un derecho fundamental, nos referimos a ciertos derechos que tienen una serie de elementos especiales que se consideran imprescindibles para que una persona desarrolle un plan de vida Digna y plena sin trabas”.

Entonces podemos señalar que los derechos fundamentales son todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a todas las personas, sin excepción alguna, de modo que todos los derechos fundamentales serán un límite para la facultad fiscalizadora del empleador, donde este actuara ejerciendo su facultad fiscalizadora sin vulnerar o teniendo en cuenta los derechos fundamentales del trabajador, respetando tales derechos, de ningún modo el empleador podría vulnerar algún derecho fundamental del trabajador, no solo por el hecho de ser un trabajador de la empresa sino porque es persona, de manera que el empleador deberá respetar los derechos que por naturaleza le corresponden al trabajador, como ya venimos indicando pues el empleador no podrá transgredir ningún derecho fundamental del trabajador.

En cuanto al poder de dirección, Ruprecht (como se cita en Hernández, 1997, p. 406) “señala que el empleador tiene la facultad a dirigir, coordinar y supervisar el trabajo en la empresa”.

Asimismo, Barassi (como se cita en Hernández, 1997a) dice que:

El poder de dirección aborda 3 elementos: el mando, la vigilancia y verificación, la primera es un elemento duradero que tiene el empleador, el segundo es la actividad de control que acompaña al primero, por último, el tercer elemento es el que sustituye al de vigilancia, por lo tanto, no siempre es dado encontrarla. (406)

“En ese sentido los privilegios de gestión del empleador incluyen todos los privilegios o ventajas jerárquicas. Esto se muestra con el poder de orientar los estándares generales de regulación”. (Hernández, 1997b, 406)

Según Oviedo (como se cita en Domínguez y Orosco, 2018e) dijo “Un empleador es un intermediario que toma las medidas adecuadas para monitorear y evaluar el desempeño de un empleado para garantizar que lo acordado en el contrato se implemente correctamente”. (p. 25)

En la dimensión legal, encontramos que el poder de dirección y las sanciones fueron, desarrolladas por el artículo 9 de la Ley Suprema 003-97-TR, documento único ordenado por la Ley 728. Sin embargo, la facultad de fiscalización del empleador no está incluido explícitamente en la legislación suprema mencionada anteriormente.

Así también La ley de productividad y competitividad laboral (L.P.C.L, 1997) en el Artículo 9 de la LPCL nos señala que, por sumisión, el trabajador ejerce sus servicios bajo la dirección del empleador, quien tiene la facultad de regular las funciones, para dictar las principales directivas y poder sancionar cualquier incumplimiento o incumplimiento de los deberes del trabajador.

Respecto de lo anterior, considero que la potestad de fiscalización no tiene que encontrarse inscrita, pues porque se entiende como el nexo causal del empresario en dar órdenes. Esto se debe a que este poder puede entenderse como el vínculo entre la capacidad de un empleador para ordenar y castigar a los empleados. Esto significa que se requiere la supervisión del empleador para apoyar plenamente a los trabajadores en el cumplimiento de las pautas establecidas y para determinar las sanciones correspondientes en caso de violaciones. (Fernández, 2019)

Finalmente, como ya se ha venido desarrollando a lo largo de este apartado, pues los derechos fundamentales son el límite de la facultad fiscalizadora que tiene el empleador, pues vemos la importancia y los alcances de esta facultad, no solo enfocándose a su ejercicio de controlar las ordenes desplegadas, sino que también compete a todo lo que esté relacionado con el cumplimiento de las obligaciones conforme al contrato pactado. Es por ello que mediante la potestad de control y fiscalización el empresario verifica si el empleado ha cumplido con sus obligaciones. Asimismo, los empleadores al ejercer esta facultad de supervisar no pueden infringir o ignorar los derechos fundamentales de los trabajadores según las normas, mientras que los empleadores deben respetar las restricciones establecidas en la Constitución.

El propósito de esta autoridad es supervisar las obligaciones que los empleadores han delegado a los trabajadores, monitorear la prestación eficiente de servicios personales y controlar los tiempos de acceso de los trabajadores, pero no por ello van a trasgredir o vulnerar

los derechos fundamentales de los trabajadores que son un límite a esta facultad del empleador. Los derechos fundamentales de los trabajadores se caracterizan por una limitación infranqueable de la capacidad del empleador, en particular en lo que respecta a la dignidad del trabajador, su honor, y su vida privada, y el derecho a no sufrir discriminación arbitraria.

1.2.3. Teletrabajadores

a.) El lugar de referencia en la ley de teletrabajo

Según la organización Internacional del Trabajo (citado por Silva, carrasco y vega, 2018, p. 17) define: “el término teletrabajo como “trabajo a distancia, incluido el trabajo a domicilio realizado, utilizando Telecomunicaciones y/o computadoras”.

De la definición proporcionada, podemos ver tres factores importantes que permiten que defina la modalidad de teletrabajo. Existe una relación laboral directa existente entre el empleado y el empleador, existe una brecha o distancia, entre la persona que realiza el trabajo y la sede de la empresa, y tecnologías de la información y la comunicación para simplificar la comunicación entre computadoras. Estos factores se reflejan en el despliegue de herramientas empresariales y el uso del modelo organizacional que revisa las operaciones y los mecanismos de monitoreo existentes.

Asimismo, García (como citado en Quaglia y Gutiérrez, 2020, p. 11), define al “teletrabajo en forma flexible de organizaciones de trabajo que utilizan tecnologías de la información y la comunicación (TIC) que no existen físicamente y una gama que incluye la ejecución de servicios de pago”.

Reforzamos esta definición que se entiende por teletrabajo el trabajo realizado de forma remota (desde fuera de la organización) utilizando las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) a través del teletrabajo, lo que significa que puede convertirse en el producto, y no en el trabajador que las personas trasladen al lugar de interés. Si el desempeño de los empleados es intelectual, entonces se puede realizar en cualquier momento y en cualquier lugar. (Aranibar, 2016, p.13)

A modo de una definición, el teletrabajo es la producción de resultados a través de actividades laborales específicas en lugares distintos a las oficinas designadas por la empresa contratante. Por ello se entiende como actividades profesionales realizadas sin la presencia física de trabajadores en la empresa. Proporciona una forma flexible de organización del trabajo y cubre una amplia gama de actividades. En parte o en el tiempo, esta actividad incluye el uso frecuente de métodos de procesamiento de información electrónica y el uso prolongado de

ciertas instalaciones de telecomunicaciones para la comunicación entre los trabajadores remotos y la empresa. El trabajo de esta modalidad se realiza mediante un acuerdo voluntario entre el empleador y el empleado. Además, hay que aclarar otros aspectos a la hora de aceptar lugares de trabajo (en el domicilio del trabajador o en otro lugar): se procesan horarios de trabajo, calendario de trabajo, herramientas de comunicación utilizadas, mecanismos de seguimiento e informes de tareas.

Como hemos visto el teletrabajo se caracteriza por realizar las labores en un lugar distinto a la empresa u oficina, en otro lugar que no sea la empresa, pero un tema que tiene mucho cuestionamiento es respecto al lugar de referencia en el teletrabajo, pues la ley de teletrabajo nos da la posibilidad de fijar un domicilio como referencia, esto quiere decir que los trabajadores al fijar solo como referencia entonces están en la disposición de realizar su trabajo en cualquier otro lugar que no sea el lugar fijado como referencia, pues si bien es cierto esto les otorga la propia ley, pues tiene gran cuestionamiento, ya que al realizar sus labores en otros lugares o distintos al lugar pactado pues traería serias bajas en cuanto al rendimiento del trabajador, que esto ocasionaría pérdidas a la empresa, no solo eso sino que también aquí el empleador estaría limitado a ejercer su facultad de fiscalización ya que no podría realizar visitas al empleado, de acuerdo a lo mencionado pues el cuestionamiento al fijar el lugar de referencia, sería preguntarnos hasta donde podría llegar la facultad de fiscalización del empleador, podría prohibirle el empleador al trabajador no realizar sus labores en otro lugar que no sea el lugar fijado como referencia, esto lo desarrollaremos en el apartado de resultados y discusión.

b.) El derecho a la libre circulación en el ámbito del teletrabajo

Es preciso señalar a Bernaldes (citado por Huamán, 2020c) nos indica “que el derecho a circular en el territorio, quiere decir moverse libremente dentro del territorio o sin impedir dicho movimiento y también permanecer en el lugar que mejor se sienta las personas” (43).

Un tema que trae a colisión el teletrabajo es el derecho a libre circulación, pues este derecho tiene mucha relación en el ámbito del teletrabajo, ya que la ley de teletrabajo ha tenido una serie de modificaciones a raíz de la pandemia mundial que ha afectado a todos los países, esta modalidad de trabajo se ha venido implementando cada vez más, las empresas están optando por esta modalidad que no es nueva, en el Perú ya existía esta modalidad de trabajo, pero era muy poco utilizada por las empresas, porque la ley de teletrabajo tenía muchas inconsistencias, que aún la siguen teniendo, pero ya se ha ido modificando poco a poco.

Un tema que tiene mucha relevancia a raíz de las nuevas modificaciones que se le ha hecho a la ley de teletrabajo es el derecho a la libre circulación como yo lo había mencionado,

pues este tema surge a raíz del artículo 12 de la ley ya mencionada, inciso e, en cuanto si al fijar e lugar de domicilio como referencia, pues el teletrabajador podría desplazarse de un lugar a otro, o es que no podría realizar sus labores desde otro lugar distinto al lugar pactado como referencia, si fuera así pues se estaría vulnerando el derecho a la libre circulación del teletrabajador, son preguntas que nos cuestionan mucho y que no lograremos aclarar en este apartado sino más adelante.

El derecho a la libre circulación va a tener mucho que ver en el ámbito del teletrabajo, pues es un derecho fundamental que todas las personas lo tenemos por el solo hecho de ser seres humanos, por ende, este derecho debería ser respetado no solo en el ámbito laboral sino en todos los ámbitos, ya que todos tenemos el derecho a circular dentro y fuera del país.

Materiales y métodos

La presente investigación es cualitativa, se encuadra en el tipo documental teórico y Bibliográfico. Para su desarrollo se ha seguido un diseño de investigación bibliográfica. De manera que se ha utilizado el método analítico basado en la descomposición de fragmentos, así poder hacer una descomposición del objeto de estudio en sus elementos, constitutivos (Teletrabajadores, derecho a la libre circulación y la facultad fiscalizadora); el método de análisis documental para asistir a los elementos que se desarrollan en la presente investigación que hacen referencia al análisis de la fiscalización que realiza el empleador hacía sus trabajadores en la modalidad de teletrabajo y la tecnica de fichaje (fichas textuales, de resumen y bibliográficas), para sistematizar el fundamento teórico de la investigación. El procedimiento utilizado incluye la observación, descripción y redacción de la realidad problemática, planteamiento del problema, y objetivos (general y específicos), propuesta de la hipótesis, recopilación y selección de documentos con afines al artículo de investigación sobre el que se ha realizado una minuciosa, sistemática, metódico y rigurosa revisión. Finalmente, se ha efectuado una lectura analítica aplicando la técnica del fichaje para la redacción y elaboración del informe final con las conclusiones.

Resultados y discusión

En esta investigación se pretende:

1. Analizar el derecho a la Libre Circulación en el contexto de una relación de teletrabajo

Para el desarrollo de este apartado, amerita hacer referencia al artículo 12, inciso e, nueva ley de teletrabajo, lo cual señala el domicilio del trabajador solo como referencia del lugar donde prestará servicios laborales, para posteriormente cuestionar este artículo en lo concerniente a lo mencionado, si este constituye una limitación al derecho a la libre circulación,

de modo que se llegue a entender el derecho a la libre circulación como uno de los límites de la facultad fiscalizadora del empleador en una relación laboral de trabajo.

1.1. Establecer el domicilio como lugar de referencia constituye limitación al derecho a la libre circulación.

El cuestionamiento versa en la nueva ley de teletrabajo, considerando que, del contrato de trabajo en esta modalidad da origen a la relación laboral entre (empleador – teletrabajador), donde este se encuentra subordinado al otro. Este “contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral entre empleado y empleador, en virtud de la cual el empleado se obliga a prestar servicios en beneficio de aquel de manera continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo” (Sentencia del Tribunal Constitucional, 1944,2002).

La libertad de empresa se puede definir como un derecho fundamental de todo empresario, lo cual el Estado protege constitucionalmente a aquellos que quieran formar libremente un negocio; en otras palabras, todas las personas que puedan y tengan la necesidad de formar una empresa o negocio tiene la completa facultad de desarrollarse en ese ámbito a través de la libertad de empresa que les confiere legalmente el Estado. En razón de este derecho, el empleador tiene el poder de dirección del cual se desprenden distintas facultades. En consecuencia, el empleador va a poseer facultades y el trabajador va a cumplir obligaciones que nacen del contrato pactado.

Con respecto a ello, la ley de teletrabajo señala en su artículo 12 inciso e que se deberá establecer el domicilio del trabajador solo como referencia. En efecto, a este artículo y precisamente enfocándonos en el lugar de referencia en el cual llevará a cabo sus labores, nos cuestionamos si ello constituye un límite al derecho a la libre circulación. Teniendo en cuenta que, al establecer el domicilio como lugar de referencia, estamos obligadas a llevar a cabo las funciones laborales. En pocas palabras, ¿como se debería entender ello? Por un lado, tenemos al empleador, que en función de ello, podría ejercer la facultad fiscalizadora e incidir en ir a casa de los trabajadores, en la facultad de directriz ordenarles a sus trabajadores a no salirse del domicilio; por otro lado, tenemos al empleado al cual se le limita su derecho a la libre circulación.

Sin embargo, debemos tener en cuenta que el derecho a la libre circulación es un derecho fundamental consagrado en la Constitución, derecho de carácter irrenunciable, de modo que, en una relación de trabajo, todos los derechos reconocidos en la Constitución son irrenunciables. Entonces, el derecho a la libre circulación, al encontrarse en la Carta Magna artículo 11 y 23, es considerado un derecho fundamental de los trabajadores. En ese sentido, el

empleador deberá respetar ese derecho, por ende, se verá limitada las facultades del empresario frente al derecho a la libre circulación.

En función de lo planteado y en relación con la idea anterior, se puede afirmar que el domicilio como lugar de referencia constituye una vulneración a la libertad de circular de los trabajadores, viéndose limitado tal derecho.

El lugar de referencia al cual infiere la nueva ley de teletrabajo alude al sitio o domicilio donde el teletrabajador llevará a cabo las funciones laborales, es decir, el lugar donde la persona realiza el teletrabajo. A propósito de esta modalidad de trabajo la ley indica claramente que se debe establecer el domicilio donde se presten servicios.

Debe suponerse que “lugar de referencia”, como su mismo nombre indica, es un “lugar meramente referencial”. De esto se puede inferir que solo se establecerá la dirección del domicilio de los trabajadores como referencia, más no como un lugar fijo donde se desarrollarán las labores. En relación con lo mencionado, cabe cuestionarse tal situación: “¿qué pasaría si el empleador se entera o verifica que su empleado no está llevando a cabo las labores del trabajo en el lugar que estableció como referencia?”. En atención a la situación planteada, ¿se podría constituir falta por parte del empleado?, ¿el empleador podría sancionar por esta situación?, ¿se podría cuestionar como una limitación al derecho de libre circulación? Son interrogantes muy cuestionables porque la ley no señala falta alguna del teletrabajador en razón de la situación planteada.

Se cree que es evidente que el trabajador, al establecer su domicilio como referencia, está indicando un lugar fijo de trabajo, lo cual lleva a una interpretación errónea por parte de los empleadores, aludiendo como falta (trabajar fuera del lugar de referencia), considerando el incumplimiento de lo pactado en el contrato. Resulta claro que ello limita la libre circulación. Sin embargo, debemos recalcar que el empleador tiene facultad sancionadora lo cual lleva que pueda sancionar al trabajador, pero en esta situación no podrá hacerlo.

Como se ha venido expresando, el “lugar de referencia” sí limita el derecho a la libre circulación. Hay que hacer notar que el legislador ha dejado a la libertad del empleador la interpretación de ese artículo, de tal manera que, a no ser específicos, se limita la libre circulación de los empleados, por lo tanto, transgrede un derecho fundamental que la propia Carta Magna establece y protege.

Así mismo, el referirse al domicilio como lugar de referencia, dándole una connotación de lugar fijo de labores, transgrede los derechos del trabajador, ya que de forma indirecta el empleador estará obligando a no llevar sus labores en otro lugar que no sea el domicilio de referencia. De modo que ello limita el derecho del trabajador a circular, transitar libremente,

sintiéndose obligado a llevar sus labores en el lugar de referencia que indicó a su empleador y a no moverse de ese lugar.

Debemos tener en cuenta que limitar al teletrabajador se transgrede su libertad de tránsito, circular o de ir a donde se le plazca, pero también se vulnera el derecho a su intimidad, porque la ley en uno de sus artículos señala que si este (trabajador) se moviera del lugar de referencia, tendría que avisarle a su empleador, es decir, tendría que rendirle cuentas de los lugares a donde vaya. Cabe decir que se estaría hablando de una transgresión a la intimidad de sus trabajadores.

En este sentido se comprende que toda persona tiene derecho de ir y hacer lo que su libertad lo permita. Por ejemplo, en la situación de trabajadores que tengan parejas y se encuentren en un lugar privado (hotel) o por otras razones que no nos compete a nadie, donde fácilmente podrían realizar sus labores. No obstante, la ley señala que la trabajadora estaría obligada a decir el lugar donde lleva sus labores, lo cual es su intimidad, privacidad que no debería saberlo nadie. Por lo tanto, también se estaría trasgrediendo su derecho a la intimidad.

En pocas palabras, se debería dejar a la libertad del teletrabajador dónde llevar a cabo sus labores, sin afectar su rendimiento laboral. En cuanto a la cuestión de plasmar en el contrato de trabajo el domicilio como lugar de referencia, pues se sugiere que se modifique o agregue no solo el domicilio, sino un correo electrónico que esté disponible para cualquier momento que requiera el empleador comunicarse con su empleador, como la ley lo señala, solo como lugar de referencia, de modo que no habría problema si por formalidad de los contratos se deje constancia un correo electrónico como lugar de referencia, ya que esto no limitaría el derecho al libre tránsito.

1.2. Como debe ser entendido el derecho a la libre circulación en el caso de los teletrabajadores.

Dejando claro la premisa el “lugar de referencia”, la cual constituye una limitación al derecho de libre tránsito, en el acápite anterior, veamos que el derecho fundamental a la libre circulación de los empleados se ha visto limitado o restringido en el teletrabajo. Restringir el derecho a la libre circulación ocasiona un quiebre en la persona porque se le vulnera, trasgrede sus derechos que le corresponden por ser persona y poseer dignidad humana. Asimismo, hay que inferir que el teletrabajador tiene derecho a la libertad de tránsito, donde el empleador, al estar en una relación laboral, va a tener que respetar el derecho fundamental positivado en la constitución política del Perú.

El trabajo no es un deber jurídico que permita su coercibilidad, sino que trata de un deber moral u obligación social por cuanto en caso contrario, se estaría afectando otros derechos fundamentales tales como la libertad. Sin embargo, si bien no existe una obligación jurídica de trabajar el sistema jurídico y la vida misma presentan ciertas tendencias que favorecen al ciudadano que trabaja. (Marcenaro, 2009a, P.36)

El mismo autor Marcenaro (2009) señala en relación con la idea anterior que: existe una coerción real que representa la necesidad de trabajar para obtener los recursos económicos que nos permitan subsistir, además de la coerción del sistema jurídico tal como en los servicios de seguridad social. Si consideramos al deber de trabajar como una obligación coercible afectamos otros derechos, como el de libre residencia o libre tránsito. Esto es que al obligar a trabajar en determinado lugar se está imposibilitando que la persona transite libremente. Además, le estamos impidiendo elegir su profesión o actividad. (p.36)

Por lo que se refiere, si el trabajo está considerado de esa manera, pues el teletrabajo sería considerado igual, en cuanto este es una modalidad de trabajo. Así que no podríamos obligar a trabajar a un teletrabajador en un mismo lugar, porque se afectaría el derecho al libre tránsito.

Por lo tanto, el derecho al libre tránsito debería ser entendido como un derecho fundamental de los teletrabajadores. Tanto las personas como trabajadores tenemos derecho a la libertad de transitar, de manera que el teletrabajo, al ser una modalidad de trabajo, los que se alinean a esa modalidad tendrán el mismo derecho. No tendría por qué cambiar en cuestión a la modalidad; sin embargo, debemos tener en cuenta que la ley, al señalar que debe establecerse el domicilio como lugar de referencia, se estaría vulnerando este derecho fundamental de transitar libremente.

El Tribunal Constitucional (2011) señala que “Nuestra Carta Magna señala que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”(p.239). Por ello en cuanto se menciona trabajador, nos estamos refiriendo a todas las modalidades de trabajo.

Los teletrabajadores y empleadores forman una relación de trabajo en la modalidad de teletrabajo, donde el empleado se encuentra en subordinación a su empleador. Por ello, el trabajador se va a encontrar sujeto a órdenes, y el empleador actuara en cuestión a su poder de dirección.

Como se ha venido tratando, la libre circulación es un derecho fundamental. En atención a este, una cuestión meramente discutible es si el teletrabajador está obligado a quedarse en el lugar que dio como referencia para realizar sus labores, ya que, al fijar un lugar de referencia como domicilio del teletrabajador, el empleador podría obligarlo a trabajar desde ese lugar. Y si obligándolo estaría vulnerando o trasgrediendo su derecho a la libertad de circular, y al libre tránsito. En razón a esto, ya se ha venido desarrollando y seguiremos tratándolo más adelante.

Para concluir, debemos recalcar que el empleador debe respetar los derechos fundamentales del trabajador. Estos son el límite para que el empleador pueda actuar con forme a sus facultades que le otorga el poder de dirección.

2. Analizar la facultad fiscalizadora en el contexto de teletrabajo

Para el desarrollo de este segundo apartado, es pertinente referirnos primero a la facultad fiscalizadora para posteriormente cuestionar la misma en aplicación al ejercicio de poder de dirección del empleador en cuanto a la nueva ley de teletrabajo.

2.1. El ejercicio de la facultad fiscalizadora en el teletrabajo

En este apartado es preciso señalar la ley que regula esta facultad, para lo cual se ha tomado en cuenta citar a:

Neves Mujica (citado por Fernández,2019) indica que:

La facultad de fiscalización se encuentra en el artículo 9 del decreto Supremo 003-97-TR. Porque, en teoría, el poder de dirección de la orientación es permitir que el empleador dirija y supervise, sancionar a los empleados. No es necesario especificar explícitamente dicha facultad. Esto se debe a que esta autoridad se puede entender en el círculo que usa el empleador entre la capacidad de ordenar y sancionar al empleado. Esto significa que los empleadores deben ser monitoreados y brindados el apoyo suficiente para que los empleadores puedan garantizar el cumplimiento de las pautas que se aplican a los empleados e imponer sanciones en caso de un incumplimiento.

(p.5)

Asimismo, los supervisores no pueden infringir o ignorar los derechos básicos de los trabajadores según las normas de la Corte Constitucional, mientras que los empleadores deben respetar las restricciones establecidas en la Constitución. Se requiere un mecanismo racional para cumplir con los objetivos laborales.

El propósito de esta autoridad es supervisar las obligaciones que los empleadores han delegado a los trabajadores, monitorear la prestación eficiente de servicios personales y controlar los tiempos de acceso de los trabajadores.

Se puede señalar que el derecho empresarial se puede definir como uno de los derechos que tienen todas las personas que quieren realizar un negocio, es así que cualquier persona tiene libertad de empresa. La libertad corporativa se considera un derecho fundamental. Por ello, esta facultad está reconocida por la Constitución. Esta facultad en el ejercicio de la jurisdicción, controla y supervisa el desempeño de las tareas asignadas a los trabajadores en virtud de estas obligaciones contractuales. Los derechos mencionados incluyen el derecho a realizar. Es el empleador quien vela por los intereses de la empresa y aplica la supervisión laboral a través de las medidas adecuadas para monitorear y evaluar el avance del trabajo, y finalmente el empleador expresa que el trabajador está sujeto a su voluntad, lo establecido o pactado en el contrato.

Sin embargo, debemos señalar que esta facultad también se da en el teletrabajo, pero se encuentra limitada en cuanto a todos los derechos fundamentales, en este caso se va a encontrar limitado al derecho de la libre circulación, ya que el empleador se encontrará limitado por muchas cuestiones. En este preciso ítem del cual nos estamos refiriendo, se encontrará limitado a las visitas en casa del empleador.

En relación con lo mencionado el empleador no podrá ir en cualquier momento a la casa de sus trabajadores; primero porque se debe comunicar a este para la visita en casa, segundo porque al tener en cuenta el domicilio como lugar de referencia el empleador no podrá ir a casa de este porque la dirección proporcionada solo está como lugar de referencia, por lo tanto, el trabajador podría realizar su trabajo en otro lugar.

Cabe decir que realizar los deberes laborales fuera del lugar de referencia el empleador está obligado a comunicar al empleador, si bien es cierto esta idea es verdadera vale decir que es ambigua ya que se estaría vulnerando el derecho a la intimidad. En la vida diaria hay urgencias, de manera que llegar a fiscalizar o supervisar a la casa del empleado no se podría concretar la libertad del empleador ejerciendo su potestad fiscalizado, por ende, se verá limitado.

Entonces el empleador no podría visitar la casa de sus trabajadores. De ninguna manera podría ser pretexto que se realizara la debida fiscalización o supervisión para ver la cuestión de seguridad y salud, ya que el empleador puede evaluar otra manera de cumplir con esa obligación, claro que esto tendría que ser un acuerdo por ambas partes. Además que al fiscalizar en el domicilio se estaría infringiendo el derecho de su libertad de circular, de poder llevar a cabo en otro lugar distinto al domicilio las labores del trabajo.

2.2. Poder de dirección del empleador en la nueva ley de teletrabajo.

En cuanto al poder de dirección, está claro que Ruprecht (citado por Hernández, 1997) señala que el “empleador tiene la facultad a dirigir, coordinar y supervisar el trabajo en la empresa” (406).

Asimismo, Barassi (como se cita en Hernández, 1997) dice el poder de dirección aborda 3 elementos: el mando, la vigilancia y verificación, la primera es un elemento duradero que tiene el empleador, el segundo es la actividad de control que acompaña al primero, por último, el tercer elemento es el que sustituye al de vigilancia, por lo tanto, no siempre es dado encontrarla. (p.406)

En sentido Hernández nos señala: Los privilegios de gestión del empleador incluyen todos los privilegios o ventajas jerárquicas. Esto se muestra con el poder de orientar los estándares generales de regulación. En el departamento proporcionamos control de gestión, medidas de seguridad, publicidad, notificaciones, notificando a los empleados (y trabajadores individuales) sobre órdenes específicas, y organizando y coordinando el trabajo cuando la tecnología y las organizaciones empresariales se desarrollen.

Por lo tanto, aquí la autoridad para dictar directivas, órdenes y directivas incluye la autoridad para regular, inspeccionar y supervisar el trabajo de los empleados de la empresa y la autoridad para sancionar las faltas laborales de los empleados (autoridad para disciplinar).

En la dimensión legal, encontramos que el poder de dirección y las sanciones fueron desarrolladas por el artículo 9 de la Ley Suprema 003-97-TR, que es un documento único ordenado por la Ley 728. Sin embargo, el control del empleo no está incluido explícitamente en la legislación suprema mencionada anteriormente “Artículo 9°.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier

infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. (...)” (Fernández, 2019)

Con respecto a lo anterior, se considera que la potestad de fiscalización del empleador no tiene la necesidad de encontrarse expresamente en la regulación nacional, puesto que se entiende como el nexo causal del empresario en dar órdenes. Esto se debe a que este poder puede entenderse como el vínculo entre la capacidad de un empleador para ordenar y castigar a los empleados. Esto significa que se requiere la supervisión del empleador para apoyar plenamente a los trabajadores en el cumplimiento de las pautas establecidas y para determinar las sanciones correspondientes en caso de violaciones.

Si bien es cierto que el poder de dirigir es del empleador, donde se le atribuye varias facultades que, por ser un trabajo fuera o distinto a la empresa, quedan limitadas a los derechos fundamentales del trabajador, en este caso al derecho a la libre circulación. Asimismo, quedará limitado a cumplir sus obligaciones: esto quiere decir que no dejará de hacerlo, pero de manera limitada, porque dejar de hacerlo estaría incurriendo en faltas plasmadas en la ley, de manera que ejercerá su poder de dirección limitadamente y en el acuerdo a lo que se acuerde con sus trabajadores.

a) Al lugar de referencia y el uso de la facultad directriz del empleador

Según Oviedo, Domínguez y Orosco: El empleador es un intermediario que toma las medidas adecuadas para monitorear y evaluar el desempeño de un empleado para garantizar que lo acordado en el contrato se implemente correctamente. (p.25)

Según esta definición, el empleador está facultado a tomar medidas en razón de cumplir lo pactado en el contrato. Esta idea podría confundirnos y llevarnos a una interpretación errónea en cuanto al lugar de referencia que se ha señalado en el contrato de trabajo. Es decir, el empleador, en razón de esta facultad, podría limitar u obligar a sus teletrabajadores a realizar sus labores en el lugar de referencia que han establecido en dicho acuerdo. En otras palabras, el empleador, en uso de esta facultad, vulneraría el derecho a transitar de sus trabajadores, obligándolos a llevar sus labores en el lugar que han previsto en el contrato.

Si bien es cierto que al empleador se le reconocen facultades o atribuciones, las cuales podrá ejercer siempre que no trasgreda derechos constitucionales de los trabajadores, de hecho, este es el límite a las facultades del empleador. En relación con esto, el empleador no podría obligar a sus empleados a llevar a cabo sus tareas laborales en su domicilio escudándose en esta facultad, hacerlo limitaría los derechos fundamentales consolidados en nuestra carta magna.

Ahora bien, el artículo 9° de la Ley 728 disgrega el poder de dirección en facultades que posee el empleador. Una de esas facultades es el poder de directriz, que consiste en impartir órdenes al teletrabajador para que realice una correcta prestación de servicios, de manera que pueda impartir instrucciones, trazar directivas y, además pueda regular la relación laboral mediante normas internas.

De acuerdo con el artículo mencionado, Toyama (2015) señala que: “supone la facultad de dirigir, regular, reglamentar, modificar, adecuar, complementar, reemplazar y extinguir las condiciones de trabajo dentro de determinados límites que suelen contraerse en derechos fundamentales de los trabajadores o prohibiciones establecidas en normas legales” (p.491).

En lo concerniente al lugar de referencia, la nueva ley de teletrabajo lo plasma como un aspecto que debería tomarse en cuenta para la realización del contrato o cambio de modalidad. Es decir, el empleado de este modelo de trabajo tendrá que dar su dirección de domicilio solo como referencia. En este apartado se desprende que el empleado solo dejará constancia de su domicilio como lugar de referencia. Ante esta premisa, es necesario preguntarse si el empleador podría dar órdenes de permanecer en el lugar de referencia, tomando en cuenta que este tiene la facultad de directriz, como ya se mencionaba en líneas arriba. Dando respuesta a está interrogante, se debe resaltar que el empleador no puede dar órdenes ni obligar a su trabajador a realizar sus tareas encomendadas en el lugar de referencia. Como se ha venido expresando, prohibirle salir de su domicilio, que solo dejó como lugar de referencia, trasgrede el derecho fundamental del trabajador.

Además, se debe señalar que el empleado, al encontrarse en esta modalidad de trabajo o estar sujeta a una relación laboral, no puede admitir que se transgredan sus derechos fundamentales, tampoco puede renunciar a ellos por el solo hecho de encontrarse en una relación laboral. La legislación peruana protege los derechos de los trabajadores, porque el empleado, al estar subordinado al empleador, se encuentra en una situación de debilidad, donde la otra parte podría aprovecharse de ello.

De modo que el legislador protege los derechos de los trabajadores plasmándolos en la Constitución y dándoles un carácter de irrenunciable. Por ende, el empleador no puede obligar a los trabajadores a llevar a cabo las tareas laborales en el lugar de referencia, ya que estaría incurriendo y desconociendo el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la constitución.

Para Correa (2015) señala:

Lo que se convierte en un claro ejemplo de que la normativa especial de teletrabajo no debe ser interpretada de manera aislada sino en concordancia con las normas laborales vigentes para efectos de evitar contradicciones que nos lleven a vulnerar los derechos de los trabajadores.(p.98)

Recapitulando, el empleador, tomando en cuenta la facultad de directriz, no puede ordenar a sus empleados trabajar en el lugar de referencia. Debemos tener en cuenta que si la ley señala que se fije dirección de domicilio solo como lugar de referencia, quiere decir que el teletrabajador no tendría un lugar permanente de trabajo. En cuestión de ello, se recomienda que se fije como lugar de referencia un correo electrónico, ya que al señalar una dirección de domicilio como referencia estaría dando lugar a que el empleador, a través de su facultad de directriz, transgreda el derecho al libre tránsito de los trabajadores.

b) Facultad fiscalizadora del empleador y visitas del empleador al domicilio de referencia

Respecto a este punto, podemos decir que en el artículo 12 de la ley de teletrabajo, el inciso e, nos señala que se establece el domicilio del teletrabajador solo como referencia del lugar donde se prestarán las labores, salvo que las partes acuerden un lugar en específico para dicho fin. Ahora, si bien es cierto lo que nos preguntamos es que sucede si el teletrabajador pone un lugar de referencia como domicilio en su contratación, ¿corresponde al empleador realizar visitas a ese lugar de referencia, ejerciendo su facultad de fiscalización?

Debemos tener cuenta que el empleador puede hacer uso de su facultad fiscalizadora en cuanto se ha señalado el lugar de trabajo, es decir, no es un lugar de referencia, sino el lugar donde siempre el trabajador realizará sus labores. En cuanto a esto, pues el empleador sí podrá realizar visitas. Hay que tener en cuenta que no siempre el lugar que se pacta como centro de labores es el mismo que el domicilio; si fuera el mismo, también tenemos que indicar que el empleador sí puede realizar visitas en ese lugar, siempre con previo aviso al trabajador. Esto es en cuanto se ha pactado el lugar específico de trabajo. De manera que, de lo mencionado, podemos señalar que los trabajadores en una modalidad de teletrabajo deberán permitir el ingreso a sus domicilios, es decir, permitir al empleador realizar visitas en casa. Esto en relación con el lugar específico para la realización de las labores. Sin embargo, debemos tener en cuenta que ello sucederá mediante un previo aviso por parte de la compañía y consentimiento del trabajador.

Por otro lado, existe una cuestión muy controvertida en relación con el teletrabajo. Esto tiene que ver con dos puntos muy importantes; primero, con un derecho fundamental del trabajador (derecho a la inviolabilidad de su domicilio), y segundo, con una de las obligaciones del empleador (responsabilidad de empresa en materia de seguridad y salud de los empleados). En pocas palabras, este cuestionamiento se basa en que, cuando el domicilio del teletrabajador coincide con el sitio o lugar donde permanecerá llevando a cabo sus labores profesionales.

En relación al párrafo anterior, surge un problema, que es la incertidumbre de si el trabajador podría estar facultado a negar la entrada a su domicilio al jefe de la empresa, para que este ejerza una de sus obligaciones (fiscalizar) en materia de prevención de riesgos laborales. Es decir, si el empleado puede impedir la entrada a la casa donde está laborando para poder monitorear o supervisar que se está dando un debido cumplimiento a las normas de salud y seguridad laboral o visualizar si existe algún riesgo laboral. En este último caso, si existiera, pues la empresa pueda tomar acciones que deban mejorar el ambiente laboral sin riesgo alguno.

Haciendo mención al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET) y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL.), (citado en servicios de estudios de la confederación Unión General de Trabajadores, 2020):

Primero cabe decir que para garantizar la seguridad y salud de los teletrabajadores y verificar la correcta aplicación de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, con el fin de detectar situaciones potencialmente peligrosas, el empresario deberá poder acceder al lugar del teletrabajo; y segundo que el acceso del empresario al domicilio del teletrabajador estará sometido a previa notificación y consentimiento previo por parte del empleado. (p.27)

En ese sentido, podemos señalar que no debería tomarse como un conflicto donde exista una confrontación de derechos, porque no lo es, sino como verdaderamente es: una forma de coordinar el cumplimiento de la obligación de toda empresa en relación con la evaluación de riesgos en los lugares donde se realice el trabajo, llevando a efecto las prevenciones que sean necesarias para realizar el trabajado en las mejores condiciones posibles y evitar futuros accidentes.

En efecto, y teniendo en cuenta ello, los trabajadores de este tipo de modalidad pueden permitir la visita al domicilio y la asistencia de prevención de la empresa. Claro está, mediante una previa comunicación de la compañía y bajo consentimiento del trabajador. Todo ello se da por un acuerdo entre ambas partes, ya que estos pueden acordar libremente si se da visitas o no

sin trasgredir derechos. Con respecto a este punto, todo está muy claro, ya que esta modalidad es un acuerdo entre ambas partes, lo que da a entender que las partes se pondrán de acuerdo para llevar a cabo la mejor manera de trabajo. Hay que precisar que lo más conveniente es que el empresario visite la casa de los trabajadores ejerciendo su facultad fiscalizadora y cumpliendo con sus obligaciones, como, por ejemplo, garantizando la seguridad, salud e higiene.

En otro orden de ideas, existe una segunda cuestión controvertida en lo concerniente al tipo de modalidad que se está tratando (teletrabajo), que se presenta cuando la vivienda del trabajador se establece solo como lugar de referencia y el empleador pretende realizar visitas a los domicilios valiéndose de su facultad fiscalizadora para supervisar, llevar un control y verificar si está cumpliendo con sus labores. Debemos de tener cuidado en este tema, porque el empleador, al tener esa facultad, podría estar transgrediendo el derecho a la libre circulación, porque al ejercer dicha facultad y establecer tu domicilio solo como lugar de referencia, este podría vulnerar tu derecho a transitar, ya que está facultado a realizar visitas. Si bien es cierto que es una facultad que le corresponde al empleador, este debería de avisar con anticipación; una, porque no podría llegar de improviso, ya que eso lesionaría el derecho a su vida privada e intimidad, y, por otro lado, no podría realizar visitas ya que el lugar establecido en el contrato es solo como referencia. Por ello, el empresario debería de avisar, así el trabajador, si se encontrara en otro lugar, tendría tiempo de instalarse en el lugar establecido.

Eso es una posible solución, pero la verdad, soy de la opinión que no debería realizar visitas porque, de una u otra forma, estaría obligando al trabajador a regresar al lugar donde se ha establecido como lugar de referencia. Además, debemos tener en cuenta que el teletrabajo es por mutuo acuerdo, así que ellos son los únicos que deberían de pactar de qué forma o qué método utilizará el empleador para poder fiscalizar al empleado y así poder estar seguro que está haciendo un buen trabajo. En cuanto a la seguridad, salud e higiene, también pienso de la misma manera; ellos decidirán de qué forma se pueda dar esa situación, sin vulnerar derechos constitucionales y sin vulnerar los derechos de empresa y poder de dirección.

Recapitulando a lo que nos concierne, debemos inferir en la siguiente premisa: **¿corresponde que el empleador, en razón de la facultad fiscalizadora, visite en el lugar de referencia del teletrabajador?** Si se ha fijado el lugar de domicilio solo como referencia, pues el empleador no podrá realizar visitas al trabajador, ya que el empleado solo ha fijado el lugar como referencia, no como un lugar específico donde realizará sus labores. Es decir, que podrá realizar su trabajo desde cualquier otro lugar que no sea el lugar pactado como referencia. Es así que el empleador no podrá exigirle que se quede en el lugar de referencia para realizar sus

labores y así llegar a visitar al trabajador, haciendo uso de su facultad fiscalizadora. De ninguna manera podrá hacer esto el empleador.

Esta facultad el empleador no puede ejercerla plenamente, ya que para que realice visitas a sus trabajadores: primero, deberá comunicarle al trabajador; segundo, la ley de teletrabajo hace referencia al lugar como referencia, no como lugar específico donde siempre va a realizar sus labores, lo cual quiere decir que no es un lugar fijo donde realiza el trabajo. Si el empleador ejerciera ese derecho limitativamente, trasgrediera el derecho a la inviolabilidad de la casa, el derecho a la intimidad de su vida privada y familiar, y, por último, y el más importante en este apartado, es el derecho a la libertad de circular y poder trabajar desde otro lugar.

Para finalizar, ambas partes pueden llegar a un acuerdo, así poder cumplir con la obligación del empleador que consta en brindar y corroborar o tener conocimiento que el trabajo realizado por sus trabajadores se lleva a cabo en óptimas condiciones.

c.) No realizar la jornada laboral en el lugar de referencia puede traer sanciones por parte del empleador, en relación con la facultad sancionadora.

Para empezar Neves Mujica (citado por Fernandez, 2019, pp. 5-6) nos indica que “el Poder de dirección, según la doctrina, permite al empleador dirigir, fiscalizar y sancionar a sus trabajadores”.

De hecho la potestad de fiscalización no tiene necesidad de encontrarse indicada de forma expresa en la norma; ello debido a que esta potestad se puede entender como el nexo que utiliza el empleador entre su capacidad de dar órdenes a sus trabajadores y de sancionarlos; es decir, la fiscalización del empleador es necesaria para que éste pueda verificar el cumplimiento de las directivas interpuestas a los trabajadores y, en caso de un incumplimiento, servirá para obtener el sustento suficiente que permita configurar la sanción correspondiente. (Fernandez, 2019, p. 5)

“El poder sancionador que facultad al empleador sancionar las acciones u omisiones que signifiquen un incumplimiento de las labores encomendadas, las reguladas por ley y en general toda aquella que atenten contra principios fundamentales de convivencia” (AGNITIO, 2020).

Desde una perspectiva más general, la regla que facultad el empleador en relación con la fiscalización no deberá vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores tanto en el

sector privado como público. Sin embargo, debemos tener en cuenta que habrá situaciones en los que existirán elementos sustentables que permitirán al jefe de la organización restringir el derecho a la libre circulación de sus empleados. En el caso del teletrabajo, esa restricción se dará siempre y cuando no afecte derechos constitucionales, donde el empresario tendrá que equilibrar el conflicto entre un derecho del empleado y una obligación que le corresponde realizar (protección a la libertad de transitar – necesidad de fiscalizar). Corresponderá al empleador que estos no entren en conflicto, llegando a la mejor solución para que tanto empleador como trabajador no se vean perjudicados, llegando a cuerdos mutuos y evaluando situaciones de diferentes aristas.

El conocimiento de una fiscalización o de control del trabajador en la figura de teletrabajo sin ningún límite ni restricción del empleador ocasionaría graves y futuras vulneraciones en la esfera personal del trabajador. Por ello, resulta necesario establecer límites expresos, prudentes y razonables a los métodos de fiscalización.

El empresario puede aplicar cualquier metodología para llevar a cabo la fiscalización; cuanto más meticuloso sea, más aspectos del trabajador supervisará. De manera que, en cuanto al artículo 12, inciso e, ordenará no salir del lugar de referencia como señaló en el contrato. En este ítem se puede presenciar la posibilidad de una trasgresión al derecho de transitar del trabajador.

Ahora bien, respecto del lugar de referencia que señala el trabajador en su contrato, podemos inferir en la siguiente interrogante: **¿realizar la jornada laboral fuera del lugar de referencia puede traer sanciones del empleador con relación a la facultad sancionadora?** Para referirnos a está interrogante, es necesario precisar que no hay una regulación específica como tal, sino que existen las obligaciones del trabajador. En cuanto a esto, la ley nos señala que el no cumplimiento de las obligaciones del trabajador acarrearía faltas. Según qué tan graves son las faltas, podrían aplicarse las sanciones. La ley señala cuáles serían las faltas graves que podrían causar el despido del trabajador. Las faltas que no se encuentren en esa lista, el empleador tendrá que aplicar según la razonabilidad de la sanción que corresponda.

Si bien es cierto el teletrabajo no contempla que el trabajador que no realice sus tareas laborales en el lugar de referencia en el contrato traería consigo una sanción, habiendo ya desarrollado varios puntos, es menester señalar que el no realizar las labores en el domicilio señalado como referencia no constituye falta alguna. Ya que los trabajadores de esta modalidad que se encuentren realizando sus labores fuera del lugar de referencia no constituyen descuido de sus obligaciones, ya que en otro lugar distinto al de referencia, están llevando a cabo el trabajo y asimismo, cumpliendo con su obligación de trabajar y con sus tareas encomendadas.

En conclusión, no podría constituir sanción alguna. De establecerse, se estaría obligando a no salir del lugar de referencia, generando una vulneración al derecho de transitar libremente. Como sabemos, incurrir en ello trasgrede el derecho constitucional de la libertad a circular.

2.3. El contenido esencial a la libre circulación frente a la facultad fiscalizadora del empleador.

Al referirnos al contenido esencial a la libre circulación, debemos tener en cuenta que este derecho no es ilimitado, al igual que todos los derechos tienen sus límites, los cuales son otros derechos fundamentales. Estos límites no son absolutos ni obstruyen el derecho fundamental más allá de lo razonable, y cuando se respete el contenido esencial del derecho a la libre circulación.

En cuanto a la facultad fiscalizadora del empleador, es una de las facultades que le corresponde al empresario para adoptar medidas que estime más oportunas de vigilancia y de control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

De lo anterior se puede señalar que, si el derecho a la libre circulación del trabajador se encontrara en una posible afectación por la facultad fiscalizadora del empleador, se estaría vulnerando el contenido esencial del derecho a la libre circulación. Es decir, si el derecho a la libre circulación se encontrara frente a la facultad fiscalizadora del empresario, este deberá de adoptar medidas y ejercer su facultad respetando el contenido esencial de ese derecho fundamental, además de garantizar que la facultad fiscalizadora no transgreda derechos fundamentales.

De tal manera que el empleador podrá ejercer su facultad fiscalizadora adoptando medidas o estrategias como mejor le parezcan para la empresa, siempre que no se afecte el derecho a la libre circulación, respetando su contenido esencial.

2.4. Prohibiciones al ejercicio de la facultad fiscalizadora en el teletrabajo.

El empleador, en el ejercicio de su facultad fiscalizadora frente al derecho a la libre circulación del teletrabajador, está prohibido a lo siguiente:

1. No realizar visitas al domicilio del teletrabajador.
2. Disponer u ordenar que el teletrabajador no pueda trasladarse a nivel nacional o internacional (restringirle la libertad en razón de la facultad fiscalizadora y en razón del lugar de referencia establecido en el contrato)
3. Condicionar al teletrabajador a prestar sus servicios desde el lugar de referencia.

4. Requerir al teletrabajador que se le comunique el lugar donde se encuentre llevando a cabo las labores.
5. Sancionar a sus trabajadores en cuanto no se encuentre en el lugar de referencia establecido en el contrato.

Conclusiones

En la actualidad, el derecho a la libre circulación en el contexto de una relación de teletrabajo no tiene una debida regulación en la nueva ley de teletrabajo. Este derecho se menciona en el artículo 12, inciso e, ya que se señala que el trabajador solo brindará su dirección como lugar de referencia. Ante ello, pueden surgir distintos supuestos, los cuales el empleador se basará en este lugar de referencia para poder fiscalizar a sus empleados, atentando contra el derecho a la libre circulación de sus empleados y obligándolos a permanecer en el lugar de referencia por el hecho de tener facultades directrices y ejercer el poder de dirección.

De lo mencionado, se hace referencia al lugar solo como lugar de referencia, que nos lleva a muchas interpretaciones. Se considera que el lugar solo como referencia no hace que sea obligatorio quedarse en ese lugar específico; de ser así, y si el empleador obligara de alguna manera, estaría vulnerando el derecho a la libre circulación. Por consiguiente, no es suficiente que la norma reconozca que el domicilio es solo un lugar de referencia, sino que debe de especificar que bajo ninguna circunstancia se debe ir a la casa del empleado ejerciendo su facultad de fiscalización, salvo que así lo hayan acordado las partes. Además, se considera que se debe reconocer expresamente en la ley que exista la posibilidad de que esta figura de trabajo se desarrolle en el lugar que el trabajador decida, siempre que cuente con las herramientas para prestar eficientemente sus labores de forma segura.

La facultad fiscalizadora en el contexto de teletrabajo no tiene una regulación específica como tal modalidad. Está regulada en el artículo 9 del decreto Supremo 003-97-TR, como norma para todas las modalidades de trabajo, ya que viene a ser ejercida para todos los empleadores que, en el derecho de libertad de crear una empresa, van a ejercer su poder de dirección. En ese sentido, la facultad de fiscalización que deberá ejercer el empleador es respetando los derechos fundamentales, tal y como lo dice la constitución del estado. Así como en cualquier modalidad de relación de trabajo se deben respetar los derechos constitucionales de los trabajadores, esto no es ajeno al teletrabajo, donde de igual forma se respetarán los derechos fundamentales de los empleados.

Hay que tener en cuenta que la ley de teletrabajo no se pronuncia sobre cómo debe ejercer esta facultad el empleador, pero debemos estar alertas que al no pronunciarse, se podrían vulnerar los principales derechos de los trabajadores, sobre todo porque esta modalidad se lleva

a cabo fuera del dentro de trabajo. Como se ha venido desarrollando, esto podría traer verdaderos conflictos en una relación laboral. Este poder de dirección engloba la potestad de controlar y fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones asignadas a los empleados en virtud de aquellas obligaciones contractuales, en ejercicio de la facultad referida, a los cuales el empresario recurrirá en interés de su empresa. De manera que es el empleador quien aplicará la fiscalización laboral, a través de medidas oportunas que puedan supervisar y evaluar el desenvolvimiento laboral. Sin embargo, muchas veces el empleador se aprovecha de este poder que se le es asignado. Este aprovechamiento de facultades del empleador hacia sus trabajadores se basa en que la ley lo ampara, donde es obligación del empleador implementar mecanismos de fiscalización según sea su criterio.

Por lo tanto, es responsabilidad del empleador implementar una política de prevención de accidentes y enfermedades en el marco del nuevo programa de teletrabajo para garantizar el bienestar físico, emocional y psicológico de los trabajadores. Pero también tendrá en cuenta que esto será sin vulnerar derechos fundamentales, sobre todo el principal de este trabajo: el derecho a la libre circulación.

Recomendaciones

Sería importante esta nueva formulación o reestructuración de la nueva ley de teletrabajo porque se implementarían los límites de la facultad fiscalizadora del empleador para así evitar futuros conflictos entre las relaciones laborales y trasgresión a los derechos de los trabajadores. Asimismo, se recomienda una nueva formulación del artículo 12, inciso e, donde el domicilio solo como lugar de referencia se anule o se especifique que se llevará a cabo la fiscalización en esa modalidad de trabajo solo cuando así lo acuerden las partes. Se sabe que esa modalidad de trabajo se podrá llevar a cabo en cualquier lugar, por lo que respetando las formalidades del contrato se propone que no solo sea como referencia el lugar de un domicilio, sino que se remita como referencia una dirección de correo electrónico, ya que solo cumple la formalidad de contrato.

Referencias

- Blancas Bustamante, C. (2015). *Derechos fundamentales laborales y estabilidad en el trabajo*. Editorial Palestra. Recuperado de <https://app.vlex.com/#sources/24069>
- Toyama M. y Girao La R. (2014). *GPS Laboral: La facultad de Fiscalización del Empleador a partir de las Nuevas Tecnologías de la Información*. Revista ius et veritas, N (49), 176-189. Recuperado de: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/13623-Texto%20del%20art%C3%ADculo-54241-1-10-20150811.pdf>
- Aranibar, A. (2016). *Mejoramiento de la productividad y minimización de costos de la consultoría informática mediante el modelo de teletrabajo*. (Tesis para optar el título profesional de ingeniero empresarial y de sistemas, Universidad san Ignacio de Loyola). Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3634/1/2016_Aran%C3%ADbar-D%C3%ADaz.pdf
- Bruno Morales, E. (2019). *El poder de dirección del empleador y la intervención de las comunicaciones privadas del trabajo en el derecho laboral peruano*. [Tesis para optar el título profesional de abogado, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3612/T033_46949062_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Domínguez Muñoz, C., y Orosco L. J. (2018). *Facultad Fiscalizadora del empleador frente al uso del correo electrónico laboral utilizado por el trabajador, Chimbote - 2018*. [tesis para obtener el título profesional de abogado, universidad cesar vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36567/Dominguez_MC-CH-Orosco_LJH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández Lostaunau, M. (2019). *"La fiscalización en el teletrabajo"*. [Trabajo académico para optar el título de segunda especialidad en derecho del trabajo y de la seguridad social, Universidad Católica del Perú]. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15990/FERNANDEZ_LOSTAUNAU_JUAN_CARLOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernando Huamán, A (2020). *"Análisis Jurisprudencial sobre el derecho a la libertad de tránsito y el respeto al espacio público en el Perú"*. (Tesis para optar el grado académico de maestría en derecho constitucional, Universidad Nacional Federico Villareal). Recuperado de: <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/4102/HUAM%C3%81N%20>

[20ANCCASI%20FERNANDO%20ENRIQUE%20%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/26.pdf)

Hernández Rueda, L. (1997). *Poder de dirección del empleador*.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/26.pdf>

Huanayque Condori, J. (2017). *Análisis de los criterios interpretativos del Despido Fraudulento en la Jurisprudencia Peruana y su aplicación en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa*. Tesis para optar el título Profesional de Abogado, Universidad Nacional San Agustín, Perú. Recuperado de:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4694/DEhucojc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jáuregui Quispe, V. y Maurate Rosales, A. (2020). *La falta de plazo de duración en la ley de geolocalización y la vulneración de los derechos fundamentales de la persona humana*. Tesis para optar el título de abogado, Universidad Peruana lo Ande, Perú. Recuperado de:
<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2416/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lázaro Mendoza, S. (2020). *Garantías frente a los efectos colaterales del teletrabajo en los derechos laborales específicos e inespecíficos: Análisis y Propuestas*. (Trabajo académico para optar el título de segunda especialidad en el programa de segunda especialidad en derecho del trabajo y seguridad social, Universidad Católica del Perú). Recuperado de:
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19283/MENDOZA_SULCA_LAZARO_PAUL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Marcenaro Frers, R. (2009). *Los Derechos Laborales de rango Constitucional*. (Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Derecho Constitucional. Universidad Católica del Perú. Lima). Recuperado de:
file:///C:/Users/Usuario/Desktop/MARCENARO_FRERS_RICARDO_ARTURO_DERECHOS_LABORALES.pdf

Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (2021). *Informe trimestral del mercado laboral- Situación del empleo en 2020*.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1795315/Reporte%20de%20empleo%201T%202021.pdf?v=1618078052>

Quaglia, A. (2020). " *Teletrabajo direccionado al desempeño Laboral*". (Programa de titulación profesional (trabajo de investigación), Universidad nacional de Piura).

<http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2407/FCAD-QUA-GUT-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sepúlveda, M. (2013). *Los derechos fundamentales inespecíficos a la intimidad y al secreto de las comunicaciones y el uso del correo electrónico en la relación laboral. Límites y contra límites.* <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LosDerechosFundamentalesInespecificosALaIntimidadY-4595486.pdf>

Silva Tarrillo, W., Carrasco Malpartida, J., y Vega Rubio, J. (2018). *El análisis de la implementación del teletrabajo mixto en el sector bancario peruano. caso BCP y BBVA.* [Tesis para obtener el título profesional de licenciado en gestión, con mención en gestión empresarial, Universidad Católica del Perú]. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12319/SILVA_TARRILLO_CARRASCO_MALPARTIDA_VEGA_RUBIO.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Torres Vilcherrez, G. (2021). *El derecho fundamental a la salud y su exigibilidad en el ordenamiento jurídico peruano.* Tesis para optar el Título de Abogado, Universidad de Piura, Perú. Recuperado de: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4969/DER_2104.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Marcenaro Frers, R. (2009). Los derechos laborales de rango constitucional. [Tesis para optar el grado académico de magíster en derecho constitucional, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://es.scribd.com/document/383411975/MARCENARO-FRERS-RICARDO-ARTURO-DERECHOS-LABORALES-pdf>.

Mariscal Rivera, M. (2019). *Aplicación del test proporcionalidad en la argumentación de las resoluciones judiciales en el ámbito del derecho civil.* Revista derecho de la universidad Nacional del Altiplano de Puno, 4(2), 153-174. [file:///C:/Users/Usuario/Desktop/Dialnet-AplicacionDelTestProporcionalidadEnLaArgumentacion-7605953%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Desktop/Dialnet-AplicacionDelTestProporcionalidadEnLaArgumentacion-7605953%20(2).pdf)

AGNITIO. (2020). La facultad de dirección del empleador. ADVOCATUS. <http://agnitio.pe/articulo/la-facultad-de-direccion-del-empleador/>

Servicios de estudios de la confederación de unión general de trabajo. (2020). *El teletrabajo en la encrucijada. Análisis y propuestas.* file:///C:/Users/Usuario/Desktop/documento_teletrabajo_-_analisis_y_propuestas_ugt.pdf

- Mariscal Rivera, M. (2017). *Aplicación del test de proporcionalidad en la argumentación de las resoluciones judiciales en materia*. Trabajo para optar el grado académico de magíster en derecho procesal y solución de conflictos. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622828/Mariscal_rm.pdf?isAllowed=y&sequence=5
- Correa, F. (2015). El teletrabajo: una nueva forma de organización del trabajo. Tesis para optar el Título de Abogado. Universidad de Piura. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2177/DER_016.pdf;sequence=1
- Toyama, J. (2015). El derecho individual del trabajo en el Perú. Gaceta Jurídica. file:///C:/Users/Usuario/Downloads/el-derecho-individual-de-trabajo_compress.pdf