



**UNIVERSIDAD
DEL PACÍFICO**

Derecho
Facultad de Derecho

**TRABAJO A DISTANCIA: EL ESTADO DEL ARTE Y UNA
PROPUESTA NORMATIVA**

**Tesis presentada para optar al Título Profesional de
Abogado**

Presentado por

GIANELLA ALEXANDRA RAFFO ORÉ

DANIELA ANDREA VARGAS ALATA

Asesor: JORGE TOYAMA MIYAGUSUKU

[0000-0002-9034-600X](tel:0000-0002-9034-600X)

Lima, mayo 2024

REPORTE DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO
FACULTAD DE DERECHO

A través del presente documento la Facultad de Derecho deja constancia de que la Tesis titulada **“Trabajo a Distancia: El Estado del Arte y una Propuesta Normativa”** presentado por la Srta. GIANELLA ALEXANDRA RAFFO ORÉ, con DNI No. 72617915, y la Srta. DANIELA ANDREA VARGAS ALATA, con DNI No. 73254266, para optar el Título Profesional de Abogada, fue sometido al análisis del sistema antiplagio Turnitin el 16 de mayo del año 2024; obteniendo el siguiente resultado:



Turnitin Informe de Originalidad

Procesado el: 16-may.-2024 11:40 -05
Identificador: 2381153385
Número de palabras: 70790
Entregado: 1

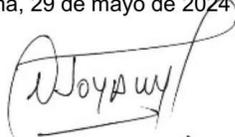
Raffo,Gianella_Vargas,Daniela_Trabajo de inve...
Por Daniela Andrea Vargas Alata

Índice de similitud	Similitud según fuente	
	Internet Sources:	17%
	Publicaciones:	6%
	Trabajos del estudiante:	8%
19%		

De acuerdo con la política vigente, el porcentaje obtenido de similitud con otras fuentes está dentro de los márgenes permitidos.

Se emite el presente documento para los fines estipulados en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad al que pertenece el interesado.

Lima, 29 de mayo de 2024



Jorge Toyama Miyagusuku
Asesor

Código Orcid: 0000-0002-9034-600X

A nuestras familias,

Por el inquebrantable apoyo y ánimo que nos brindaron durante el arduo trayecto de esta tesis. A pesar de las múltiples situaciones que enfrentamos, ustedes siempre estuvieron allí para levantarnos, dándonos ánimos y motivándonos a seguir adelante. Les pedimos disculpas por las amanecidas que tuvieron que soportar y les agradecemos profundamente por su preocupación y cariño incondicional.

A nuestro asesor, Jorge Toyama,

Por su dedicación, paciencia y compromiso desde el primer día que lo contactamos sorpresivamente. Gracias por compartir su valioso conocimiento, por desafiar nuestras ideas y por creer en nosotras. Las risas compartidas, las fallas de su cámara y sus preguntas que generaban un debate entre nosotros fueron el mejor acompañamiento durante este viaje. Como usted mismo dijo en broma, "Tanto tiempo juntos nos hemos agarrado cariño".

A mi compañera de tesis,

Solo nosotras sabemos verdaderamente lo que hemos pasado, enfrentado y conquistado juntas en este camino. Desde el inicio, nos unió una determinación inquebrantable y una camaradería que se fortaleció con cada obstáculo superado. Nos convertimos en un equipo indomable, dispuesto a enfrentar cualquier desafío. Compartimos risas, lágrimas y éxitos, consolidando una amistad que va más allá de las páginas de esta tesis.

RESUMEN

El objetivo de nuestra investigación fue compartir el conocimiento, fomentar el debate y comprender las complejidades y beneficios del teletrabajo, basadas en nuestras experiencias en los sectores de salud y relaciones laborales. Adoptamos una metodología que abarcó análisis legal y regulatorio, experiencias prácticas y examen doctrinal. Desde los orígenes históricos hasta las regulaciones actuales, buscamos promover un modelo de teletrabajo equilibrado y flexible que aborde las preocupaciones tanto de las empresas como de los trabajadores.

Destacamos la necesidad de adaptar la normativa actual para incentivar la adopción del teletrabajo por parte de empresas y trabajadores. Nuestra investigación culminó en una propuesta regulatoria específica para modificar la legislación vigente. Además, subrayamos la importancia de cultivar una cultura organizacional que promueva la eficacia y el bienestar en el teletrabajo. Este enfoque holístico nos permitió ofrecer recomendaciones para promover esta modalidad laboral. En resumen, nuestra investigación no solo analiza el teletrabajo, sino que también sugiere alternativas normativas para enfrentar sus desafíos y maximizar sus beneficios, contribuyendo así al desarrollo de entornos laborales más flexibles, adaptables y satisfactorios para todos los involucrados.

ABSTRACT

The aim of our research was to share knowledge, stimulate debate, and comprehend the complexities and benefits of teleworking, drawing from our experiences in the healthcare and labor relations sectors. To achieve this, we adopted a methodology encompassing legal and regulatory analysis, practical experiences, and doctrinal examination. From historical antecedents to contemporary regulations, our objective was to advocate for a balanced and flexible telecommuting model that addresses concerns of both companies and their workforce.

We emphasized the need to adapt current telecommuting regulations to incentivize the adoption of this work model by both employers and employees. Ultimately, our research culminated in a specific regulatory proposal aimed at modifying existing legislation. Additionally, we identified the importance of fostering an organizational culture that promotes effectiveness and well-being in teleworking. This holistic approach enabled us to provide recommendations for promoting this mode of work. In summary, our research not only provides an analysis of telecommuting but also proposes regulatory alternatives to address its challenges and maximize its benefits, thereby contributing to the development of more flexible, adaptable, and satisfying work environments for all stakeholders.

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
TABLA DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: EL ESTADO DEL ARTE DEL TRABAJO A DISTANCIA	3
1. Una aproximación al trabajo a distancia	3
1.1. La ruptura del modelo tradicional de trabajo: el trabajo a domicilio	3
1.2. Antecedentes del trabajo a distancia	8
1.3. Regulación del teletrabajo	13
1.4. Aparición del COVID-19 y el confinamiento	18
1.5. Trabajo Remoto	21
1.6. Nueva Ley de Teletrabajo	28
2. Características del trabajo a distancia	30
2.1. Lugar de trabajo	30
2.2. Tecnología de la información y conectividad	31
2.3. Condiciones de trabajo y compensación de gastos	33
2.4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	36
2.5. Protección de datos personales y confidencialidad de la información	40
2.6. Seguridad y salud en el trabajo	45
2.7. Facultades de fiscalización del empleador	48
3. Trabajo a distancia, trabajo remoto, teletrabajo: ¿estamos ante conceptos de la misma naturaleza?.....	51
3.1. Similitudes	51
3.2. Diferencias	51
3.3. ¿Qué no se considera trabajo a distancia?	53
4. ¿Cuál es la tendencia del mercado sobre el trabajo a distancia?	55
CAPÍTULO II: ANÁLISIS DEL TRABAJO A DISTANCIA	59
1. Ventajas y desventajas entre la modalidad presencial y la virtual	59
1.1. Reducción y ahorro de costos	59
1.2. Incremento de la oferta laboral	61
1.3. Conciliación de la vida personal, familiar y social	62
1.4. Supervisión de los trabajadores	63
1.5. Cumplimiento de las condiciones del SST	65
1.6. Virtualización de procesos	66

1.7. <i>Engagement</i> del personal	67
5.8. Productividad de los trabajadores	68
2. Modalidades del trabajo a distancia	74
2.1. Trabajo a distancia puro	75
2.2. Modelo híbrido de trabajo	76
2.2.1. En función a cada trabajador	78
2.2.2. En función a la mixtura de posibilidades de la empresa	81
2.3. ¿Quién determina la modalidad?	84
3. Una respuesta normativa: Nueva Ley de Teletrabajo	85
3.1. Una mirada general de la nueva regulación	86
3.2. Aplicación del teletrabajo	90
3.3. Contratación del teletrabajador	99
3.4. Lugar donde se desarrolla el teletrabajo	101
3.5. Contenido mínimo del contrato o del acuerdo del cambio de modalidad de prestación de labores	103
3.6. Teletrabajo en favor de la población vulnerable y otros	109
3.7. Teletrabajo en situaciones especiales	112
3.8. Reglas sobre la provisión, el uso y cuidado de los equipos tecnológicos	113
3.9. Compensación de gastos en las empresas privadas	115
3.10. Tiempo de la jornada laboral y mecanismo de registro	115
3.11. Seguridad y salud en el teletrabajo	120
3.12. Supervisión, inspección del teletrabajo y sanciones	130
CAPÍTULO III: CLAVES PARA UNA REGULACIÓN DE TRABAJO A DISTANCIA DESDE UNA PERSPECTIVA CONSTITUCIONAL	134
1. Enfoque constitucional del trabajo a distancia	134
1.1. El trabajo a distancia y los derechos constitucionales	134
1.2. Herramienta para la solución de conflictos de derechos: Test de proporcionalidad	135
1.3. El trabajo a distancia y los derechos constitucionales desde la perspectiva del empleador	137
1.4. El trabajo a distancia y los derechos constitucionales desde la perspectiva del trabajador	140
1.5. Derechos constitucionales involucrados en la modalidad a distancia	143
1.5.1. Intimidad y privacidad: ¿Estamos ante términos equivalentes?	143
1.5.2. Inviolabilidad de domicilio y de las comunicaciones	145
1.5.3. Igualdad de trato: ¿Todos deben ser tratados de la misma manera?	147
1.5.4. Libre desarrollo de la personalidad	149
1.5.5. Derecho a la vida, a la salud y a un ambiente equilibrado	150

1.6. Casos específicos de colisión de conflictos de derechos constitucionales en la modalidad de trabajo a distancia	152
1.6.1. Renuncia a la compensación de gastos en el teletrabajo	152
1.6.2. Equidad entre trabajadores y teletrabajadores	153
1.6.3. Intimidad personal y facultad de fiscalización del empleador	155
1.6.4. Facultad del empleador de rechazar el teletrabajo por motivos de SST 157	
2. Propuesta normativa sobre el teletrabajo	158
IV. CONCLUSIONES	197
V. REFERENCIAS	201

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Comparativo sobre las características de la condición de trabajo y los equipos y/o herramientas.....	
.....34	
Tabla 2. Comparativo sobre las normas que regulan y/o regularon la modalidad de trabajo a distancia	
.....51	
Tabla 3. Comparativo sobre los datos estadísticos de teletrabajadores híbridos y teletrabajadores puros	
.....58	

INTRODUCCIÓN

Nosotras, como hijas del teletrabajo, hemos sido testigos de la transformación abrupta de la dinámica laboral ordinaria hacia un entorno digitalizado. Durante nuestro último año universitario, nos sumergimos abruptamente en clases virtuales, dependiendo de la conexión a internet y enfrentándonos a los desafíos de una interacción limitada. Simultáneamente, nuestras últimas prácticas preprofesionales se desplazaron súbitamente a un ámbito digital, donde presenciamos la necesidad de adaptación de las empresas a una forma laboral remota teniendo que proporcionar dispositivos tecnológicos portátiles y reorganizando la forma de comunicación, ejecución de labores, trabajo en equipo, evaluación y, supervisión de los trabajadores. Asimismo, nos vimos obligadas a en un entorno donde las correcciones a los encargos se realizaban únicamente de manera virtual. Esta realidad, aunque nos otorgaba cierta independencia, también planteaba desafíos significativos para nuestro proceso de aprendizaje. Nos vimos enfrentadas al reto de equilibrar la necesidad del trabajo en equipo con la complejidad de coordinar a cada miembro, lo que nos llevó a abrazar tareas cada vez más autónomas. De esa manera, lo que alguna vez fue excepcional, se convirtió en esencial.

En nuestra experiencia profesional en el sector salud y de consultoría de relaciones laborales, tuvimos que presenciar constantemente la creación de nuevas normas que cambiaban constantemente, lo que nos permitió identificar las complejidades y beneficios del teletrabajo. Motivadas por nuestra experiencia directa y por la necesidad de comprender en profundidad esta transformación laboral, decidimos abordar esta temática en nuestra tesis. Nuestro objetivo primordial es compartir conocimiento sobre esta modalidad de trabajo, evaluar su impacto y proponer soluciones desde tres perspectivas fundamentales: la legal y regulatoria, donde analizamos la normativa vigente y su aplicación en el contexto del teletrabajo; las experiencias prácticas de quienes han vivido esta modalidad laboral, explorando las complejidades y desafíos que enfrentan en su día a día; y una perspectiva doctrinaria, respaldada por un análisis teórico y conceptual que nos permite aportar nuevos enfoques.

En el primer capítulo, exploramos los antecedentes y la evolución del teletrabajo, desde su surgimiento hasta el modelo impulsado por la pandemia del COVID-19. Detallamos las características principales de esta forma de trabajo, examinamos la regulación asociada al teletrabajo, desde la normativa derogada hasta las disposiciones temporales surgidas en respuesta

a la emergencia sanitaria. Concluimos este capítulo con un análisis estadístico sobre la tendencia del trabajo a distancia.

En el segundo capítulo, realizaremos un análisis sobre las ventajas y desventajas del teletrabajo para empleadores y teletrabajadores en comparación con el trabajo presencial. Exploramos en detalle el concepto de trabajo híbrido y su integración en la nueva normativa de teletrabajo, así como las diversas formas en que puede implementarse en el ámbito laboral. Además, llevamos a cabo un análisis de la regulación actual, identificando oportunidades de mejora y examinando cada tema principal de la ley con ejemplos prácticos que faciliten una comprensión más profunda de la materia. También identificamos vacíos legales que requieren ajustes normativos para garantizar un marco legal claro y efectivo en esta área.

En el tercer capítulo, desde la perspectiva del empleador y del trabajador, exploramos los derechos constitucionales involucrados en la modalidad de teletrabajo. Posteriormente, analizamos los posibles conflictos que podrían surgir ante la implementación de medidas por parte del empleador. Luego, presentamos propuestas normativas específicas destinadas a promover un modelo de teletrabajo equilibrado y flexible que proteja los intereses tanto de los empleadores como de los trabajadores.

Finalmente, nuestro propósito es claro: buscamos compartir conocimiento, generar diálogo y debate sobre esta modalidad a fin de realizar mejoras que permitan la adopción de esta forma de trabajo acorde a la realidad laboral. Además, queremos promover una reflexión a lo largo de esta investigación, utilizando ejemplos prácticos que ilustren los desafíos y oportunidades del teletrabajo que se traslada en una propuesta normativa. Nuestra experiencia personal y profesional abarca desde el estudio, la práctica, el trabajo e incluso la elaboración de esta tesis a través de esta modalidad. Esta vivencia nos ha brindado una perspectiva única que nos motiva a contribuir activamente a la evolución y optimización del mismo.

CAPÍTULO I: EL ESTADO DEL ARTE DEL TRABAJO A DISTANCIA

1. Una aproximación al trabajo a distancia

La revolución industrial permitió visibilizar una nueva forma de trabajo distinta a la tradicional la cual se denominó “trabajo a domicilio”, siendo su principal característica la fragmentación del proceso de producción que conllevó a que el patrono designara actividades específicas a ser realizadas en el domicilio del trabajador. Cabe indicar que, únicamente se derivaba las actividades que no eran indispensables de realizar dentro de la fábrica. Posteriormente, la aparición de la era digital les permitió a los trabajadores realizar algunas actividades a través de la conexión a Internet y el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (en adelante, “TICs”) transformando de esa manera la concepción de trabajo a domicilio, la cual pasó a denominarse “teletrabajo”.

A continuación, procederemos a mencionar los antecedentes históricos y jurídicos del trabajo a domicilio y teletrabajo:

1.1. La ruptura del modelo tradicional de trabajo: el trabajo a domicilio

Al principio, aquel trabajo donde las personas llevaban la materia prima, lo procesaban en sus domicilios y entregaban el producto final a la persona que se los encargó, que no necesariamente era el cliente final, se le denominaba trabajo externo, conforme lo afirma John Clapham en su libro *"Economic History of Modern Britain"* (Floud y Johnson, 2004). Posteriormente, la revolución industrial generó lo que se denomina “la disgregación de la fábrica”, la cual consistía en asignarle a una persona un proceso productivo específico que podía realizarse desde el domicilio y cuya entrega final era el producto procesado (Palomeque y Álvarez , 2014). Esta forma de trabajo se denominó “trabajo a domicilio”.

Al respecto, Sara Laffose establece que “el trabajo a domicilio es una modalidad laboral que aparece en forma dependiente del trabajo industrial y simultáneamente con él” (1982, p. 83). Es necesario señalar que, si bien esta autora afirma que existe una relación directa entre la revolución industrial y el trabajo a domicilio, no brinda mayor alcance del porqué se relacionaban estos dos fenómenos. En nuestra opinión, resulta paradójico la relación entre el fenómeno de la revolución

industrial con la aparición de un tipo de trabajo directo fuera de la fábrica ya que el primero conllevó a la utilización de máquinas específicas que reducían las horas hombre hasta el nivel de reemplazar el trabajo manual por el automático (incremento de nivel de desempleo), mientras que el segundo implicaba realizar una actividad de manera manual en el domicilio del trabajador, sin la intervención de una máquina. Por lo que, teniendo en cuenta lo antes indicado, parecería que en realidad estos dos fenómenos no tienen relación directa.

Sin embargo, en algunas industrias como la del sector artesanía o manufacturas se puede identificar esta relación directa ya que el costo de la maquinaria para desarrollar producción no masiva costaba más que realizar el trabajo manual para pedidos específicos. De esa manera, el empresario económicamente decidía contratar personas fuera de la fábrica donde se les entregaba la materia prima y estas utilizaban sus recursos para la ejecución por el pago de un jornal, sin necesidad de preocuparse por otro tipo de obligaciones relacionadas a la seguridad de la persona durante la producción.

En ese sentido, según Marcela Alejandra Nari (2002), entre 1890 y 1918 el trabajo a domicilio resultaba atractivo para las industrias ya que: (i) permitía la fragmentación del proceso de producción en actividades que podían ser volátiles con la demanda; (ii) la descentralización de fases permitía un ahorro de costos; (iii) existían actividades que se podían realizar con una baja densidad tecnológica y; (iv) las tareas realizadas a domicilio tenían una alta intensidad de trabajo ya que se le pagaba a la persona por el número de piezas que produce. Es importante destacar que, adicional a lo indicado por la autora, otro de los atractivos de esta modalidad de trabajo fue la inexistencia de obligaciones específicas que tenían los empresarios respecto de sus trabajadores que laboraban desde sus domicilios, lo que conllevó a que éstos¹ notaran diferencias en las condiciones de trabajo ofrecidas a otros trabajadores que laboraban dentro de la fábrica o taller del empresario. Esta situación injusta generó reclamos de diversos sectores sociales que se encontraban afectados -siendo el principal pedido la igualdad salarial- los cuales incentivaron a que las autoridades implementen normas que regulen ello.

En el caso de Estados Unidos, en los años 70, el trabajo a domicilio se hizo visible como un mecanismo para contrarrestar la crisis petrolera originada por la decisión de la Organización de

¹ En este contexto es esencial trazar una distinción refinada entre las modalidades de trabajadores a domicilio. Aquellos que operaban de forma independiente, en calidad de autónomos, tenían la capacidad de definir sus propias condiciones comerciales y establecer acuerdos directos con empresarios, actuando como intermediarios. Por otro lado, los trabajadores por cuenta ajena, al desempeñar funciones laborales subordinadas, se veían obligados a aceptar las condiciones impuestas por el empleador, las cuales, a menudo, eran menos beneficiosas que las de un trabajador en entorno fabril. Estas condiciones, aunque menos ventajosas, eran toleradas por la imperante necesidad de empleo que motivaba a los trabajadores a aceptarlas. En el presente contexto nos estamos refiriendo a los trabajadores por cuenta ajena.

Países Árabes Exportadores de Petróleo (en adelante, “OPEP”) de no exportar este recurso a países occidentales. En el año 1973, un grupo de científicos estadounidenses de la Universidad de California del Sur, bajo la dirección del físico Jack Nilles, realizó por primera vez estudios sobre la aplicación de las tecnologías informáticas para rentabilizar los beneficios económicos de las empresas mediante la reducción del desplazamiento de los trabajadores a los lugares de trabajo (Ushakova, 2015), figura que se denominó “*telecommuting*”. Cabe indicar que, la incorporación de este nuevo concepto permitió que los norteamericanos ahorren el gasto de combustible para su desplazamiento al centro de trabajo y contribuyeran a disminuir la emisión de gases nocivos para la protección del medio ambiente.

En relación con Europa, el Real Decreto-Ley del 26 de julio de 1926 es la primera norma española que reguló el trabajo a domicilio, el cual fue entendido como el trabajo que realizaban los obreros en sus domicilios y por el cual reciben una retribución por la obra ejecutada. Posteriormente, la noción de trabajo a domicilio terminó de formarse con la Ley de Creación y Organización de los Jurados Mixtos Profesionales del 27 de noviembre de 1931, mediante el cual definen al trabajo a domicilio como el trabajo que ejecutan los obreros en su morada u otro lugar libremente elegido por ellos, sin la vigilancia del patrono ni de representante suyo, y del que reciben retribución por la obra ejecutada (Cámara, 2021, pp. 65-68).

Esta definición del trabajo a domicilio si bien mantuvo su naturaleza en las normativas siguientes, ya no limitaba su aplicación a los obreros. De esta manera, de acuerdo con la Ley del Contrato de Trabajo de 1944 y el Estatuto de los Trabajadores de 1980, el contrato de trabajo a domicilio es aquel en el que la prestación de la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario. Asimismo, se dejó de considerar el trabajo a domicilio como una relación especial de trabajo y se convirtió en una modalidad del contrato de trabajo (Cámara, 2021, pp. 70-71).

En Latinoamérica, específicamente en Chile, el trabajo a domicilio se reguló por primera vez en 1931 a través del Código del Trabajo, mediante el cual se consideraba a esta prestación como una especie de contrato de trabajo. Sin embargo, posteriormente, el ministro de Justicia, José Piñera, determinó que este era un trabajo independiente y no lo consideró como un contrato en el nuevo Código Laboral (Ruiz, 2015). De esa manera, la Ley N° 18.018, promulgada en 1981, derogó el párrafo que reconocía y regulaba el contrato de trabajo a domicilio y, al mismo tiempo, modificó el Decreto Ley N° 2.200 estableciendo que no dan origen al contrato de trabajo “los servicios prestados en forma habitual en el propio hogar de las personas que los realizan o en un lugar

libremente elegido por ellas, sin vigilancia ni dirección inmediata del que los contrata”(Henríquez et al, 1998, p. 3), quedando de ese modo, los trabajadores a domicilio excluidos de la aplicación de la normativa laboral. Posteriormente, en 1993, este evidente vacío legal fue medianamente corregido por la modificación de la Ley N° 19.250, a través de la cual el trabajo a domicilio vuelve a reincorporarse en la normativa laboral, rigiéndose por el Código del Trabajo, solo que de manera limitada (Ruíz, 2015).

En Argentina, en el año 1941, se creó un régimen especial para el trabajo a domicilio a través de la Ley N° 12.713/41 y del Decreto Reglamentario N° 118.755/42 donde se enfatiza que es indispensable que la prestación de servicios sea “por cuenta ajena”, es decir, que exista un vínculo de dependencia respecto del patrono. Ahora bien, este tipo de trabajo a domicilio estaba dirigido a obreros y se requería realizar un registro del personal. A nivel de fiscalización, en el año 1942 se creó la Oficina de Trabajo a Domicilio cuya función era hacer cumplir lo dispuesto por la norma. A la fecha, esta oficina se ubica dentro del organigrama de la autoridad de trabajo; sin embargo, no se evidencia una presencia activa (Jelin et al., 1998). Por su lado, en Costa Rica, se reguló por primera vez el trabajo a domicilio en 1943 a través del Código de Trabajo, el cual limitó este concepto a la elaboración de artículos, por lo que su regulación estaba basada en entrega de obras y el registro de estos ante la autoridad de trabajo (Lacavex, 2009).

En el caso del Perú, viene apareciendo regulatoriamente el trabajo a domicilio desde 1919, con la promulgación de la Ley N° 2851 dirigida al trabajo de mujeres y niños por cuenta ajena. Si bien esta norma no versaba específicamente sobre el trabajo a domicilio, sí lo mencionaba en su artículo 27, al establecer la obligación del pago de un jornal mínimo para las personas que trabajen en el taller o en su domicilio. Pese a que esta norma no reconocía el trabajo a domicilio como una modalidad de trabajo protegida por el derecho laboral, en nuestra opinión esta norma fue la base para darle visibilidad a una forma de trabajo que, si no se encontraba expresamente regulada, podía ser utilizada en perjuicio del trabajador.

En 1920, la Constitución Política del Perú marcó un hito en el derecho laboral al establecer por primera vez la responsabilidad del Estado de legislar acerca de la organización general y la seguridad del trabajo industrial, así como las garantías esenciales relacionadas con la vida, salud e higiene del trabajador. De igual manera, se dispuso que la ley establecería las condiciones de trabajo mínimas, los salarios mínimos considerando la edad, sexo, naturaleza de las tareas, condiciones y necesidades particulares de las diversas regiones del país. También se contempló

la obligación de indemnizar los accidentes laborales en las industrias, en un claro reconocimiento del derecho al trabajo con las debidas garantías para el trabajador.

Posteriormente, en el año 1937, tras 19 años, se promulgó la primera regulación específica del trabajo a domicilio mediante la Ley N° 8514. En este marco normativo, se definió el alcance del trabajo a domicilio, definiéndolo de la siguiente manera: *“Trabajo a domicilio es toda labor manual que se ejecuta a jornal, por tarea o a destajo, por cuenta de un patrono, en el domicilio del trabajador o en taller de familia”*. Asimismo, se excluyó del ámbito de aplicación a las personas que *“realizan labores para el público, o para atender las necesidades domésticas del patrono en el propio domicilio de éste, o en locales que, no obstante, sirven de domicilio al trabajador”*. Además de ello, en este dispositivo normativo se indicó la definición de patronos (empleadores) y se establecieron las obligaciones que tenían estos frente a sus trabajadores. A su vez, se establecieron límites de descuento en caso exista una producción defectuosa o deterioro material.

Posterior a ello, Sara Laffose (1985) menciona que existieron dos normas adicionales que regularon los derechos de los trabajadores a domicilio. Por un lado, en octubre del año 1961, se emitió el Decreto Supremo N° 017, donde se reconoce el derecho del trabajador a domicilio a percibir una remuneración vacacional. Y, por otro lado, en 1978, se legisló el Decreto Ley N° 22126 en donde se consignó expresamente el alcance de la estabilidad laboral para los trabajadores a domicilio luego de prestar servicios para un mismo empleador por un plazo de tres años. (como se citó en Verdura, 1998, p.2) En 1980, se promulgó la Constitución de la República Peruana de 1979 donde se incluyó un artículo específico referido a este tema, además reconoció su calidad de trabajador lo cual permitió el acceso a la seguridad social y demás beneficios sociales. Finalmente, en el año 1991, mediante el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo, se definió al trabajo a domicilio como aquel que se ejecuta, habitual o temporalmente, de forma continua o discontinua, por cuenta de uno o más empleadores, en el domicilio del trabajador o en el lugar designado por éste, sin supervisión directa e inmediata del empleador.

De la revisión del Decreto Legislativo antes mencionado y su Texto Único Ordenado, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, hemos identificado que un trabajador a domicilio recibe un tratamiento desproporcional en comparación a un teletrabajador. En primer lugar, estas normas establecen que solamente existirá relación laboral entre un trabajador a domicilio y su empleador cuando exista un registro de por medio; mientras que en el teletrabajo no se establece esta condición. En segundo lugar, estas normas se limitan a reconocer expresamente sólo tres derechos sociales tales como vacaciones (8.33% de su sueldo anual anterior), compensación por

tiempo de servicio (8.33% de su sueldo anual anterior) y el pago por primero de mayo (1/30 de la remuneración anterior), sin mencionar que también les rige los mismos derechos de los trabajadores de la modalidad presencial, tal como se les reconoce a los teletrabajadores. En tercer lugar, solamente se les permite inscribirse en el sistema nacional de pensiones; mientras que el teletrabajador puede optar por aplicar al sistema privado de pensiones. En cuarto lugar, expresamente se establece que no está comprendido en el régimen de accidentes de trabajo; mientras que al teletrabajador se le aplica las mismas leyes de seguridad y salud en el trabajo que los trabajadores de la modalidad presencial.

Por otro lado, debido a la implementación de esta modalidad en diversos países como los antes mencionados, se generó la necesidad de establecer una regulación internacional, la cual comprometería a los países que lo suscriban al cumplimiento de estándares y obligaciones específicas respecto al trabajo a domicilio. De esa manera, el 20 de junio de 1996, los Estados Parte de la Organización Internacional de Trabajo (en adelante, "OIT") suscribieron el Convenio N° 177 y la Recomendación N° 184 sobre trabajo a domicilio. En la nota de prensa emitida por la OIT se especificó que era necesario regular este tema debido a que esta modalidad "*queda excluida de las estadísticas del trabajo y carece de la protección brindada por las leyes laborales*" (Organización Internacional de Trabajo, 1996) Cabe indicar que este convenio fue ratificado por 13 países, siendo estos: Albania, Antigua y Barbuda, Argentina, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Eslovenia, España, Finlandia, Irlanda, Macedonia del Norte, Países Bajos y Tayikistán. En el caso del Perú, es importante señalar que, a la fecha, no hemos ratificado este convenio, por lo que solamente tiene rango de recomendación, es decir, que puede ser utilizado como una guía referencial, no siendo éste imperativo.

1.2. Antecedentes del trabajo a distancia

En la segunda mitad del siglo XX, la revolución digital, a través de la integración de las computadoras digitales y las TIC, permitió gradualmente la transición de la tecnología mecánica a la electrónica digital. Asimismo, la aparición del Internet, la introducción de la computadora doméstica, la invención de la *World Wide Web*, la provisión de los primeros servicios en línea, la transición a la televisión digital, el uso de teléfonos móviles, redes sociales y el aumento en el número de usuarios han marcado el comienzo de una era donde las TIC eran parte del proceso de producción y donde el uso de las máquinas disminuyó gradualmente la necesidad de la intervención humana (Turks y Vuta, 2022). Ahora bien, la digitalización no solo se incorporó dentro del proceso de producción de las empresas, sino que también tomó relevancia en el ámbito

individual, social, económico y laboral de las personas. Específicamente en el ámbito laboral, la digitalización y la revolución de las TIC trajeron consigo nuevas tareas y formas de organizar el trabajo, transformando la tradicional estructura de las relaciones laborales y haciendo emerger la utilización de la figura del teletrabajo (De la Torre y Pérez, 2021).

En el caso de Estados Unidos, fueron las empresas privadas las pioneras en implementar esta nueva modalidad de trabajo a distancia. Por ejemplo, tenemos a IBM, empresa pionera desde la década de 1980, fecha en la que instaló “terminales remotos” en los hogares de los trabajadores y desarrolló una serie de herramientas que permitieron trabajar eficientemente desde casa. Incluso, utilizaron esta modalidad en las pequeñas empresas emergentes que habían adquirido a fin de no tener que trasladar a sus trabajadores a sus oficinas centrales, utilizando para ello programas como *Sametime*, *WebEx* o *Slack* (Sroka, 2018). Posteriormente, a finales del siglo XX, el gobierno federal estadounidense implementó una variedad de políticas públicas y legislaturas estatales con el propósito de incrementar el acceso al teletrabajo, más conocido como “*telework*”. De esa manera, en 1990, *the Office of Personnel Management (OPM)* en conjunto con *the General Services Administration (GSA)* inició el proyecto piloto denominado *flexible workplace* a fin de evaluar los beneficios y desafíos que traería permitir a los trabajadores realizar sus funciones en un lugar distinto a la oficina gubernamental. Conforme a lo discutido en el memo “Telecommuting: A Case Study in Public Policy Approaches Spring 2006” (2010, p.1), algunas de las razones por las cuales se inició con este piloto fue mejorar la retención y contratación de empleados, aumentar la productividad y reducir las crecientes necesidades de espacio de oficinas.

Ahora bien, en base al éxito que tuvo el proyecto piloto antes mencionado (Workplace Flexibility, 2010, p. 9), el Congreso designó presupuesto a lo largo de la década de 1990 el cual le permitía a las agencias federales financiar las líneas telefónicas y equipos de los teletrabajadores, así como sus gastos de conexión a internet. Esta asignación de presupuesto continuó aplicándose de manera anual durante varios años y luego se hizo permanente en 1995. En el año 2000, el Departamento de Transportes y Agencias Relacionadas estableció una disposición mediante la cual todas las agencias ejecutivas debían establecer políticas que permitan a los trabajadores teletrabajar sin disminuir su productividad. Para el año 2001, la OPM tenía la responsabilidad de garantizar que esta disposición se aplique en el 25% de los trabajadores federales y cada año se aumentaba este porcentaje en un 25% adicional. De esa forma, para el año 2004, todos los trabajadores federales tenían permiso a teletrabajar siempre y cuando no disminuyan su rendimiento.

En el caso de Europa (Real Decreto-ley 28/2020, derogado), la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP), firmaron el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, siendo este suscrito por los interlocutores sociales europeos en julio del 2002 y revisado en el 2009. En este Acuerdo se definió al teletrabajo como una forma de organización o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo que también habría podido realizarse en los locales de la empresa, se ejecuta habitualmente fuera de estos. De esa manera, este Acuerdo tiene como objeto elaborar un marco general sobre las condiciones laborales de los teletrabajadores y otorgar a estas personas la misma protección global que a las que ejercen sus actividades en los locales de la empresa.

Específicamente en España, la reforma laboral del 2012 fue la ocasión escogida para renovar la regulación del trabajo a domicilio de forma que diera cabida al teletrabajo. De acuerdo con el Preámbulo de la Ley N° 3/2012, del 6 de julio, el teletrabajo es una particular forma de organización de trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico que se persigue, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar por lo que el concepto tradicional de trabajo a domicilio se transformó para dar acogida al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías. De esa manera, se procedió a incorporar el trabajo a distancia en el Real Decreto Legislativo N° 2/2015, del 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Posteriormente, con el inicio de la pandemia provocada por el coronavirus, se emitió el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de setiembre, denominado trabajo a distancia (Cámara, 2021, p. 75).

Ahora bien, es importante tener en cuenta que, así como la figura del teletrabajo se implementó en Estados Unidos y Europa, esta también fue poco a poco incorporándose en la legislación de los países latinoamericanos. Por ejemplo, en Costa Rica, se emitió el Decreto N° 33147 firmado el 08 de mayo del 2006, mediante el cual declaran de interés público las políticas del Gobierno Digital en Costa Rica. Esta norma permitió desarrollar los sistemas electrónicos en cuanto a las compras del Estado, tributación digital, automatización en los permisos de extranjería, pasaportes, licencias de conducir y la implementación paulatina del teletrabajo, iniciando en el Instituto Costarricense de Electricidad (ICE) (Briones, 2021). Posteriormente Rivera y Mora (2021, p.10) mencionan que en el año 2008 y 2015, se emitieron el Decreto N° 34704-MP-MTSS y Decreto

N° 39225-MP-MTSS-MICITT respectivamente, los cuales regularon el teletrabajo en el sector público. Finalmente, en el 2019, se emitió la Ley N° 9738 que regula el teletrabajo y su reglamento (Decreto N° 42083).

En el caso de Chile, el Ejecutivo, consciente de las transformaciones del mercado de trabajo y la economía en general decidió integrar a la legislación varias fórmulas contractuales de promoción del trabajo, entre las cuales se encontraba la figura del teletrabajo. De esa manera, el teletrabajo es reconocido por primera vez en Chile, en el año 2001, a través de la Ley 19.579, normativa en la cual lo incorporan como un caso de excepción a la duración máxima de la jornada laboral de 45 horas semanales del Código del Trabajo (Godoy, 2015, pp.7-8). Luego, en el año 2010, se presentó al Congreso Nacional un proyecto de ley sobre el “El Contrato Especial de Trabajo a Distancia”, el cual tenía como objetivo formalizar las relaciones laborales a distancia, entre ellos el teletrabajo. Cabe señalar que este proyecto tuvo diversas modificaciones hasta el año 2013. Finalmente, con la propagación del COVID-19, se promulgó la Ley 21.200 en abril del 2020, la cual modificó el Código de Trabajo en materia de trabajo a distancia Pontificia Universidad Católica de Chile, 2021).

En Argentina, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social promulgó en el 2012 la Resolución N° 147/2012, mediante la cual se creó la Coordinación de Teletrabajo con la finalidad de que desarrolle acciones específicas y genere condiciones de trabajo decentes para aquellos trabajadores que se desempeñen bajo esta modalidad de trabajo. Asimismo, durante el mismo año, se promulgó la Resolución N° 1552/2012, la cual definió el teletrabajo y estableció la obligación del empleador de reportar a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo la lista de trabajadores, lugar y frecuencia de teletrabajo, posición y tareas asignadas a estos. Asimismo, estableció la obligación del empleador de proveerle a los trabajadores una silla ergonómica, extintor de incendios portátil, botiquín de primeros auxilios, almohadilla para mouse y el Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en el Teletrabajo. En el 2013, promulgó la Resolución N° 595/2013 mediante el cual se impulsó el teletrabajo en el sector privado. Luego, debido a los cambios realizados por la pandemia del COVID-19, se promulgó el 14 de agosto del 2020 la Ley N° 27555, la cual modificó la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20744) introduciendo en esta normativa la figura del teletrabajo.

En el caso del Perú, al igual que en Estados Unidos, Europa y los países latinoamericanos antes mencionados, la digitalización trajo consigo diversos cambios en las relaciones de trabajo, entre ellos la aparición del teletrabajo. Por ello, ante el inicio de la era digital, el Perú comenzó a

participar en las reuniones de la Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información (CMSI), organizadas con el respaldo de la ONU, así como en las Conferencias Ministeriales sobre la Sociedad de la Información en la región América Latina y el Caribe, eLAC, organizadas con el apoyo de la CEPAL, las cuales tenían como objetivo poner al alcance de toda la población mundial los beneficios y ventajas que tienen las TIC para que estas sean implementadas en nuevas formas de trabajo como es el teletrabajo (Urtecho, 2011, p. 9).

Asimismo, a nivel interno, el gobierno peruano creó una Comisión Multisectorial de desarrollo de la Sociedad de la Información (CODESI), a través de la Resolución Ministerial N° 181-2003-PCM del 07 de junio del 2003, que tiene como objetivo elaborar un Plan para el desarrollo de la Sociedad de la Información en el Perú, el cual fue aprobado a través del Decreto Supremo N° 031-2006-PCM el 21 de junio del 2006. Cabe indicar que, a través de la Resolución Ministerial N° 318-2005-PCM, CODESI se transformó en una Comisión de Seguimiento y Evaluación de este Plan de desarrollo estratégico de la Sociedad de la Información (Urtecho, 2011, pp. 9-10).

De esa manera, el Perú asumió diversos compromisos tratados en la Agenda Digital Peruana, y en los Planes de Acción de la CMSI y eLAC, los cuales se centraban en la promoción e implementación del teletrabajo. Por ejemplo, en el Plan de Acción de la CMSI del 12 de mayo del 2004 se estableció el compromiso de tomar medidas que alienten la definición de prácticas óptimas para ciberteletrabajadores y ciberempleadores basados en los principios de justicia e igualdad de género y, que promuevan el teletrabajo para permitir que los ciudadanos trabajen en cualquier lugar, y con ello generar oportunidades de empleo.

Posteriormente, entre los años 2005 y 2006, la Agenda Digital Peruana estableció la necesidad de promover un Programa Nacional para el desarrollo del Teletrabajo, el cual beneficiaría principalmente a poblaciones con discapacidad, adultos mayores, mujeres y poblaciones alejadas. De igual forma, en la Conferencia Ministeriales sobre la Sociedad de la Información eLAC, realizada en el 2005 en Río de Janeiro, se aprobó el Plan Regional de Acción de América Latina y el Caribe, el cual acordó crear un grupo de trabajo regional para promover la construcción de capacidad en TIC para el desarrollo de nuevas formas de trabajo y teletrabajo.

A su vez, en la Conferencia Ministerial, realizada en El Salvador en el año 2008, se acordó renovar el mandato del Grupo de Trabajo sobre Teletrabajo y crear un nuevo grupo de trabajo denominado TIC y discapacidad (Urtecho 2011, pp. 12-17). Sin embargo, a pesar de que el Perú

asumió diversos compromisos para promover la figura del teletrabajo, estos no eran implementados en la práctica por lo que el gobierno peruano vio la necesidad de promulgar una ley del teletrabajo que desarrolle los compromisos asumidos.

Ahora bien, a diferencia del trabajo a domicilio, en el caso del teletrabajo, hasta el momento no existe un convenio internacional emitido por la OIT sobre esta materia en específico que guíe a los países a tener directrices generales sobre la aplicación de esta figura, la cual puede realizarse a través de políticas públicas.

1.3. Regulación del teletrabajo

Como se mencionó anteriormente, en el caso del Perú, el principal motivo por el cual se decidió promulgar una ley del teletrabajo era a fin de hacer cumplir todos los compromisos asumidos en las distintas comisiones y conferencias internacionales en las que participaba nuestro país, considerando que el Perú no ratificó ningún convenio internacional de materia similar.

De esa manera, el 05 de junio del 2013 fue publicado, en el Diario El Peruano, la Ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo (en adelante, “Antigua Ley”), en base a los Proyectos de Ley (en adelante, “PL”) N° 184/2011 y 1052/2011. Por un lado, el Proyecto de Ley N° 184/2011 (2011) tenía como objetivo proteger y brindar flexibilidad y seguridad a los trabajadores y empleadores que ejerzan sus funciones a través de esta modalidad de trabajo en las instituciones públicas y privadas. Por otro lado, el Proyecto de Ley N° 1052/2011 (2011) tenía como objetivo modificar el Decreto Legislativo N° 728 a efectos de que se adicionen cláusulas relacionadas al contrato de teletrabajo, el carácter voluntario y reversible de esta modalidad y la regla de compensación de gastos por provisión de equipos de trabajo.

Cabe indicar que, ambos proyectos de ley analizaron los impactos positivos que generaría la promulgación de la ley de teletrabajo en el sector público y privado. En primer lugar, la implementación de esta nueva modalidad generaría la reducción de algunos gastos, como es la compra de nuevos equipos para los teletrabajadores, se reducirían los costos fijos (alquiler de oficinas, inmobiliario, limpieza, mantenimiento) y los gastos de movilidad y vestimenta. Además aumentaría el tiempo de familia y ocio de los teletrabajadores por lo que incrementaría su nivel de productividad. Adicional a ello, esta modalidad permitiría incrementar los niveles de empleo,

incorporando a más personas al sector productivo, entre ellos, a las personas con discapacidad, mujeres cuidadoras, adultos mayores, entre otros. (Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología, 2021)

Ahora bien, es importante traer a colación que, dentro de la exposición de motivos del PL N° 1052/20211, se explica que la intención era tener una norma que regule un tipo especial de “trabajo a domicilio”. Al respecto, consideramos que la intención de colocar al teletrabajo dentro del concepto de trabajo a domicilio es incorrecta ya que el teletrabajo se caracteriza por la prestación de servicios a través del uso de las TIC, con conexión a internet, en un lugar distinto del centro de trabajo; mientras que el trabajo a domicilio es aquel que se ejecuta en el domicilio del trabajador y el cual no requiere la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones.

Ahora bien, podría ocurrir que un trabajador bajo la modalidad de trabajo a domicilio ejecute sus funciones mediante el uso de TIC y con conexión a Internet, calzando de esa manera en el concepto de teletrabajo; no obstante, no se podría calzar el concepto de teletrabajo dentro de la modalidad de trabajo a domicilio si es que no se cumplen necesariamente con las características antes mencionadas. Por lo que, en la medida que estamos ante modalidades distintas, consideramos que cada una de estas debe tener una normativa específica y no circunscribir una modalidad dentro de la otra. Tanto es así que, al final no se modificó el Decreto Legislativo N° 728 y se decidió crear la ley del teletrabajo, permaneciendo vigente las disposiciones normativas relacionadas al trabajo a domicilio.

En relación con la Antigua Ley, la figura del teletrabajo fue definida en sus artículos 1 y 2 como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de las TIC en las instituciones tanto públicas como privadas. Y, mediante la cual, el “teletrabajador” desempeña sus labores sin la presencia física en la empresa con la que mantiene un vínculo laboral. Es necesario precisar que, es a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, que el empleador ejerce control y supervisión de las labores de los teletrabajadores. Ahora bien, en relación con el uso y cuidado de los equipos, la Antigua Ley en su artículo 3 establece que, si estos son proporcionados por el empleador, el teletrabajador es responsable de su correcto uso y conservación, mientras que, si estos son proporcionados por el trabajador, el empleador deberá compensar la totalidad de los gastos.

Asimismo, especifica en su artículo 4 el carácter voluntario y reversible de esta modalidad, siendo su característica más resaltante la facultad del empleador de revertir el teletrabajo a la modalidad convencional de manera unilateral si acredita que el trabajador no logró alcanzar los objetivos de la actividad. De existir otra razón, será indispensable el consentimiento de ambas partes. Finalmente, la Antigua Ley en su artículo 5 establece que el teletrabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada, para lo cual se podrá utilizar todas las modalidades de contratación establecidas para dicho régimen, teniendo como única formalidad que esta conste por escrito.

Posteriormente, el 03 de noviembre del 2015, se publicó, en el Diario Oficial El Peruano, el Decreto Supremo N° 017-2015-TR, que aprueba el reglamento de la ley de teletrabajo (en adelante, “Antiguo Reglamento”), a través del cual se desarrolló, con mayor profundidad, los aspectos regulados en la ley.

En el Título Preliminar del Antiguo Reglamento se estableció que esta regulación de teletrabajo será aplicable solamente a las labores que se ejecuten en territorio nacional o los documentos contractuales que establezcan esta modalidad como forma de trabajo que sean emitidos en el país. En consecuencia, esta regulación no estaba enfocada para actividades que se realizaban en el extranjero. De la misma manera, en su artículo III se estableció definiciones que regularon el alcance de esta normativa. Entre ellas destaca la definición de TIC como:

Conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios, que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento y transmisión de información como: voz, datos, texto, vídeo e imágenes” y al teletrabajo como “prestación de servicios subordinada, sin presencia física en el centro de trabajo o entidad pública, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales, a su vez, se ejerce el control y la supervisión de las labores. (Decreto Supremo N° 017-2015-TR, art. III, 2015)

Asimismo, el artículo IV del Antiguo Reglamento estableció cuatro principios que orientarían la aplicación de esta modalidad. El primero, la voluntariedad, donde se especifica que la variación de la modalidad tiene que estar justificada y con consentimiento del trabajador. El segundo, la reversibilidad, donde permite que el empleador proceda con la aplicación de la modalidad presencial si es que el trabajador no alcanza los objetivos durante el teletrabajo. El tercero,

igualdad, donde se especifica que no debe existir un trato desigual entre el trabajador que labora de manera presencial con el que realiza teletrabajo. Y finalmente, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, donde se establece que debe existir un equilibrio en la vida del trabajador. En ese sentido, este primer apartado se encarga de generar los parámetros de aplicación tanto de la Antigua Ley como del Antiguo Reglamento.

En el artículo 1 del Antiguo Reglamento se establece siete (7) aspectos mínimos que debe contener el acuerdo de aplicación de esta modalidad (específicamente para el sector privado) que son los siguientes: (i) detalle de las TIC que se utilizarán, (ii) condiciones de uso, responsabilidades y proceso de devolución en caso los medios sean proporcionados por el empleador, (iii) monto de compensación en caso los medios sean brindados por el trabajador, (iv) medidas de gestión y seguridad de la información, (v) jornada de trabajo y (vi) mecanismo de supervisión a aplicar. Asimismo, se establece que en casos de cambio de modalidad (presencial a teletrabajo) será necesario especificar la justificación y el objetivo que se presente conseguir con la variación.

Por otro lado, en su artículo 2 se establece que el teletrabajo puede desarrollarse de dos formas: completa y mixta. El primero se define como una modalidad permanente donde el trabajador asiste por circunstancias puntuales; mientras que, en el segundo, el trabajador realiza sus labores de manera alternada. Inclusive, se detalla que se excluye dentro del concepto de “teletrabajador” a los que ocasionalmente realice labores fuera del centro de trabajo. En ese sentido, la norma apunta a que esta modalidad se aplique de manera regular y constante, caso contrario, se encontraría fuera de su ámbito de aplicación. Además, en su artículo 3 se establece que la jornada de trabajo se sujetan a los límites legales aplicables a cada sector en caso el personal sea sujeto a fiscalización inmediata.

En el artículo 4 del Antiguo Reglamento se establece que la variación de la modalidad convencional al teletrabajo es voluntaria y que este cambio no debe afectar los derechos, beneficios, categoría y demás condiciones que tenía el trabajador, salvo aquellas que están vinculadas con la asistencia al centro de trabajo. Asimismo, se indica que este acuerdo de variación puede ser permanente o sujeto a plazo determinado y que la reversión puede realizarse de cuatro (4) formas.

Primero, por un acuerdo escrito entre las partes. Segundo, por decisión unilateral del empleador, la cual deberá ser comunicada por escrito al teletrabajador en un plazo no menor a quince (15) días naturales de anticipación. En dicha comunicación se deberá sustentar que no se han alcanzado los objetivos de la actividad en la modalidad de teletrabajo. Tercero, cuando el teletrabajador lo solicite. Al respecto, es importante tener en cuenta que el empleador tiene la facultad de denegar esta solicitud, la cual deberá ser comunicada por escrito en un plazo no mayor a seis (6) días naturales. Cuarto, si se cumple el plazo previsto en el acuerdo de variación.

Cabe indicar que, de acuerdo con el artículo 5 del Antiguo Reglamento el teletrabajador que cuestione la variación de modalidad de prestación de servicios o su reversión puede impugnar la decisión del empleador conforme las normas aplicables al régimen al que pertenezca. Asimismo, el Antiguo Reglamento enumeró en su capítulo II los derechos y obligaciones del teletrabajador. Por un lado, en el artículo 6, se estableció el derecho que tienen los teletrabajadores a ser capacitados sobre los medios informáticos y TIC que emplearán en el desempeño de sus funciones; así como las restricciones de estos, su derecho a la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados, su derecho a la protección de la maternidad y el periodo de lactancia, derecho a la seguridad y salud en el trabajo y a la libertad sindical.

Por otro lado, en el artículo 7 se indicó que los teletrabajadores se encontraban obligados a cumplir con la normativa vigente sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos, seguridad y salud en el trabajo, a estar disponibles durante la jornada de trabajo y a salvaguardar los suministros brindados por el empleador.

Posteriormente, en el Capítulo III, el Antiguo Reglamento estableció otras disposiciones relacionadas a la aplicación del teletrabajo a favor de las poblaciones vulnerables, las responsabilidades del teletrabajador y empleador por los suministros empleados para el teletrabajo, el pago que se realizaría en caso los suministros sean proporcionados por el teletrabajador y el carácter no remunerativo que tienen las condiciones de trabajo provistas por el empleador. Finalmente, en el Título II se detalló las disposiciones especiales que se aplicarían en el sector público, cuya materia no es objeto de esta investigación.

Ahora bien, a pesar de que existió un marco normativo que reguló el teletrabajo, en la práctica su aplicación resultó ser ineficiente en tanto (i) la cultura empresarial no consideró como opción el

hecho de trabajar en un ambiente distinto al centro de trabajo, sin supervisión directa ni posibilidad de contacto inmediato. Muestra de ello es que, según el Anuario Estadístico Sectorial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, “MTPE”) del año 2019 indicó que solamente el 0.05% de los trabajadores del sector privado utilizaban la modalidad de teletrabajo en ese año -previo al auge de la modalidad a distancia obligatoria-(MTPE, 2020); (ii) la exigencia de formalidades -como por ejemplo registro y documentación- desincentivó que el sector empresarial adopte esta modalidad de trabajo ya que tenía poca apertura a que las partes regulen y/o definan sus propias condiciones de trabajo, beneficios, forma de fiscalización, entre otros, lo que conllevaría mayor esfuerzo, tiempo y capital y; (iii) nos encontrábamos ante un contexto laboral donde prevalecía la informalidad. Sobre ello, la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) del año 2013 indicó que los trabajadores informales estaban representados por 11 millones 559 mil 500 personas, esto es, el 73,7% del total de población ocupada (Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI, 2013).

1.4. Aparición del COVID-19 y el confinamiento

A fines del mes de diciembre del 2019, la Comisión Municipal de Salud de Wuhan (provincia de Hubei, China) notificó un grupo de 27 casos de neumonía de etiología desconocida, con siete pacientes graves. Una semana después, el 07 de enero del 2020, el Ministerio de Sanidad de China confirmó que se trataba de un nuevo coronavirus, el cual fue denominado SARS-COV-2 (llamado posteriormente COVID-19).

Este virus fue extendiéndose por otras partes de China, reportándose para el 24 de enero del 2020, 835 casos, siendo 534 casos en Hubei (Maguiña et al, 2020, p. 126). Si bien este virus continuó propagándose a lo largo de las regiones de China, también llegó a otros países asiáticos. El primer caso fuera de China se registró el 13 de enero del 2020 cuando el Ministerio de Salud Pública de Tailandia notificó un caso del nuevo coronavirus confirmado en laboratorio importado desde Wuhan (OMS, 2021).

Ante la expansión acelerada de este nuevo coronavirus a otras regiones y países, China tomó diversas medidas, entre ellas: i) el 20 de enero del 2020, la Ley Nacional de Enfermedades Infecciosas de China fue modificada para incluir el nuevo coronavirus como una enfermedad de Clase B que debía declararse obligatoriamente; ii) en la misma fecha, se modificó la Ley Fronteriza de Salud y Cuarentena para que refuerce las medidas tomadas ante la aparición de este

nuevo coronavirus y; iii) a partir del 23 de enero del 2020 se limitó el movimiento de las personas dentro y fuera de la provincia de Wuhan (Swaminathan y Adhanom, 2020, p.764) .

Sin embargo, a pesar de estas medidas expuestas y en tanto la aparición de este nuevo coronavirus coincidió con una de las celebraciones más grandes de China, el Año Nuevo Lunar Chino, hubieron alrededor de cinco millones de personas que abandonaron Wuhan, el epicentro de la epidemia del COVID-19, antes del inicio de la prohibición de viajar el 23 de enero del 2020. Asimismo, alrededor de un tercio de estas personas viajaban a lugares fuera de la provincia de Hubei (Swaminathan y Adhanom, 2020, p.765).

Debido a ello, se evidenció una acelerada propagación del COVID-19 ya que, en el primer trimestre del 2020, se había notificado a la Organización Mundial de la Salud (en adelante, “OMS”) cerca de medio millón de casos de personas infectadas en el mundo y algo más de 20 mil fallecidos, con una tasa de mortalidad del 2,4%. Incluso, al 10 de marzo del 2020, este nuevo coronavirus había alcanzado 109 países y solo, 12 días después, se informaba la presencia del virus en 198 países (Ministerio de Salud, 2021).

Por todo ello, el 11 de marzo del 2020, la OMS llegó a la conclusión que el COVID-19 podía considerarse una pandemia por lo que solicitó a los países a que adopten estrategias dirigidas a prevenir las infecciones, salvar vidas y reducir al mínimo las consecuencias de la pandemia. Asimismo, el 13 de marzo del 2020, el director general de la OMS declaró que Europa se había convertido en el epicentro de la pandemia, con más casos y muertes notificadas que el resto de los países, al margen de la República Popular de China (OMS, 2021).

Ahora bien, a fin de que los países tomen las medidas correspondientes para combatir la propagación del COVID-19, se realizaron diversos estudios acerca del origen, componentes, formas de contagio y fases de evolución de este nuevo coronavirus. De esa forma, luego de la investigación respectiva, se concluyó que este virus era altamente contagioso y que se transmitía rápidamente de persona a persona a través de la tos, secreciones respiratorias y por contactos cercanos. Incluso, se identificó que las gotas respiratorias de más de cinco micras son capaces de transmitirse a una distancia de hasta dos metros, así como las manos contaminadas con estas secreciones al estar en contacto con la mucosa de la boca, nariz u ojos (Maguiña et al, 2020, p. 126).

En ese sentido, en concordancia con el modo de contagio del COVID-19, las recomendaciones estándares dictadas por la OMS incluyeron el lavado de manos regularmente, especialmente después del contacto con personas enfermas o su entorno, cubrirse la boca y la nariz al toser y estornudar, el uso de la mascarilla, evitar el contacto cercano con cualquier persona que presente síntomas de enfermedades respiratorias, evitar viajar a las ciudades y áreas afectadas, y el aislamiento de aquellas personas que hayan tenido contacto con casos de pacientes que hayan sido catalogados como probables y/o confirmados (Palacios et al., 2020). Adicionalmente, algunos gobiernos tuvieron que imponer medidas más restrictivas de aislamiento obligatorio para toda la población en tanto se identificó la existencia de personas portadoras de este virus y que no presentaban ningún tipo de síntoma.

De esa forma, en este contexto de pandemia del COVID-19, la figura del teletrabajo volvió a tener un rol importante en el mundo pues su utilización permitió reducir la cantidad de desplazamientos de las personas, contribuir al distanciamiento social mínimo y con ello mitigar la propagación del virus. Por ejemplo, en Europa, casi cuatro de cada diez empleados comenzaron a teletrabajar. En Finlandia, cerca del 60% de los empleados pasaron a trabajar desde casa. En Luxemburgo, los Países Bajos, Bélgica y Dinamarca, más del 50% teletrabajan, en Irlanda, Austria, Italia y Suecia, alrededor del 40% de los empleados teletrabajan (OIT, 2020). En el segundo y tercer trimestre del 2020, en Argentina, Chile y Costa Rica, alrededor del 20/25% de los asalariados estaban trabajando desde sus domicilios. Y, en Uruguay, se encontraban teletrabajando alrededor del 23% de los asalariados (OIT, 2021).

En el caso particular del Perú, el 01 de febrero del 2020, se publicó en el Diario El Peruano la Resolución Ministerial N° 039-2020-MINSA, mediante la cual se aprobó el Documento Técnico: “Plan Nacional de Preparación y Respuesta frente al riesgo de introducción del Coronavirus 2019-nCov”. La finalidad de este documento era reducir el impacto sanitario, social y económico en el país ante el riesgo de la introducción del COVID-19, así como fortalecer los sistemas de vigilancia, contención y respuesta ante este virus. De esa manera, a través de este documento, se detallaron los componentes del coronavirus, la clasificación de las personas portadoras de este virus, los antecedentes ocurridos a nivel mundial, las alternativas de solución y un listado de actividades que debían asumir cada sector del Perú.

Posteriormente, el 06 de marzo del 2020, el gobierno anunció su primer caso de COVID-19 y, acto seguido, el 11 de marzo del 2020, a través de la publicación en el Diario El Peruano del Decreto de Urgencia N° 025-2020-SA, dictó medidas urgentes destinadas a reforzar el sistema

de vigilancia y respuesta sanitaria frente al grave peligro de la propagación de la enfermedad causada por un nuevo coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional. Asimismo, el mismo 11 de marzo del 2020, a través del Decreto Supremo N° 008-2020-SA, el gobierno declaró Emergencia Sanitaria a nivel nacional, por el plazo de noventa (90) días calendario, por la existencia del COVID-19. En dicha normativa, se obligó a las instituciones públicas y privadas a cargo de la administración de puertos, aeropuertos, puestos de entrada terrestres, centros educativos, establecimientos comerciales y mercados, medios de transporte y centros laborales a adoptar las medidas preventivas necesarias para evitar la propagación de este virus.

Luego de ello, el 15 de marzo del 2020, se publicó el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, mediante el cual se declaró el Estado de Emergencia Nacional (en adelante, “Estado de Emergencia”) por el plazo inicial de quince (15) días calendario, que fue ampliándose reiteradamente hasta el 27 de octubre de 2022, fecha en la cual se publicó en el Diario Oficial El Peruano el Decreto Supremo N° 130-2022-PCM que declaró la finalización del Estado de Emergencia. Cabe indicar que, durante la vigencia del Estado de Emergencia se dispuso temporalmente el aislamiento social obligatorio (cuarentena) por las graves circunstancias que afectaban la vida de la nación a consecuencia del brote del COVID-19. Asimismo, se reguló las actividades que se podían realizar de manera presencial, lo cual afectó el sector trabajo en la medida que se tuvieron que paralizar operaciones, a excepción de los servicios básicos y de abastecimiento de alimentos. Hay que señalar que esta lista taxativa de actividades fue ampliándose conforme disminuía la propagación del COVID-19.

1.5. Trabajo Remoto

Con fecha 15 de marzo del 2020, se publicó en el Diario Oficial El Peruano, el Decreto de Urgencia N° 026-2020, el cual establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, siendo una de estas medidas la regulación del “Trabajo Remoto”. Es importante puntualizar que esta figura fue regulándose paulatinamente a través de diversos dispositivos normativos que se emitieron durante la vigencia del estado de emergencia nacional, el cual duró hasta diciembre del 2022.

Dentro de la presente normativa, en el artículo 16° se definió al trabajo remoto como aquella prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. Como se

puede apreciar, el concepto de trabajo remoto era similar al establecido en la Antigua Ley y Antiguo Reglamento del teletrabajo, con la diferencia de que se contextualizó a la pandemia de COVID-19.

Ahora bien, a raíz de ello, podemos mencionar las razones por las cuáles el gobierno vio la necesidad de implementar una nueva figura como es el trabajo remoto a pesar de que ya existían normas que regulaban el teletrabajo, que en su naturaleza implicaba la prestación de servicios a distancia. En nuestra opinión, ello se debió a que el marco normativo vigente (Antigua Ley y Antiguo Reglamento) eran insuficientes para aplicarlos de manera inmediata ante la crisis sanitaria del COVID-19 por dos principales razones: i) para la aplicación de la modalidad del teletrabajo era necesario contar con el consentimiento previo del trabajador a través de un acuerdo por escrito con contenido mínimo indispensable y; ii) el empleador tenía que compensar todos los gastos incurridos por el trabajador para que pueda desempeñar sus funciones desde su domicilio.

De esa manera, a diferencia del teletrabajo, el trabajo remoto permitió que el empleador pueda modificar unilateralmente el lugar de la prestación de servicios de los trabajadores cuyas funciones se puedan adaptar a esta modalidad, teniendo solo la obligación de informarles, a través de medios físicos o digitales, de esta decisión, lo cual facilitó la implementación de manera inmediata. Ahora bien, en el caso de aquellos trabajadores que sus labores no eran compatibles con esta figura, el empleador tenía la obligación de otorgar una licencia con goce de haber sujeta a una compensación posterior, punto que profundizaremos más adelante.

Al respecto, consideramos que no se tomó en cuenta las consecuencias que podría generar esta carga en la medida que: (i) no existía un plazo máximo para otorgar la licencia con goce de haber, quedando está sujeta a la reactivación del sector trabajo, por lo que el empleador asumió una mayor carga económica al no tener conocimiento de cuánto duraría esta licencia, teniendo incluso que asumir el riesgo de no recuperar el costo de las horas no trabajadas; y, (ii) no se estableció la manera en la cual se registraría la compensación posterior. Naturalmente, la compensación de horas se realiza con trabajo efectivo; sin embargo, en el contexto en el que nos encontrábamos podía suceder que se termine el vínculo laboral con el trabajador por diversas razones (renuncia, despido o mutuo acuerdo), haciendo imposible la compensación por el método tradicional; más aún porque en ese contexto el número de días sujetos a compensación solamente aumentaba.

Por lo que, ante esa situación se volvió necesario que el empleador tome otras medidas como es la compensación a través de los beneficios sociales, para lo cual se debió requerir la autorización expresa del trabajador, la cual podría ser negada. Es importante considerar que, el empleador ante una crisis económica suele tomar planes de salida con los trabajadores o asumir el riesgo de un despido arbitrario sin el pago de una indemnización por lo que, ante el término de una relación laboral, se podía dar la situación en la cual el empleador opte por compensar de manera automática la remuneración con los beneficios sociales del trabajador, pudiendo llegar inclusive el monto de la liquidación a cero, asumiendo el riesgo de ser demandado ante la autoridad judicial o denunciado ante la autoridad inspectora de trabajo. Y, por el lado del trabajador, la compensación a través de los beneficios sociales podía generar que se quede sin ingresos e inclusive con un alto riesgo de ser desempleado. Cabe indicar que, posteriormente, el estado dispuso normas complementarias para poder enfrentar esta situación, las cuales no son materia de estudio de la presente tesis; sin embargo, al momento que se creó la figura del trabajo remoto, estos dispositivos normativos no existían y, por lo tanto, estábamos ante una norma con muchas lagunas jurídicas.

Otro de los aspectos regulados por esta norma transitoria fue el manejo de los equipos de trabajo. Al respecto, se estableció que cualquiera de las partes (trabajador o empleador) podía proporcionar los equipos y medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos que resulten necesarios para la prestación de servicios. Como se puede apreciar, la norma no indica expresamente quién asumiría la carga de entregar los equipos de trabajo, facultando a que las partes lo decidan, ya sea a través de un acuerdo o que el empleador unilateralmente tome esa decisión. Sobre este último punto, consideramos que la norma no está tomando en cuenta las consecuencias de no establecer expresamente al responsable de la entrega de los equipos de trabajo, que son herramientas indispensables para la ejecución de las labores.

De esa manera, se podrían presentar dos escenarios: (i) que el empleador y trabajador lleguen a un acuerdo o; (ii) que el empleador y trabajador no lleguen a un acuerdo. Sobre el primero, ambas partes decidirían la persona encargada de entregar los equipos de trabajo y las responsabilidades que acarrearía ello; en cambio, en el segundo, al no tener una regulación sobre la falta de acuerdo, el empleador, quien goza de mayor poder de negociación, estaría incentivado a trasladar esta responsabilidad al trabajador a fin de no asumir mayores costos. Y éste último, podría tomar la decisión de asumir este costo teniendo en cuenta que, de no hacerlo podría acarrearle consecuencias negativas.

En nuestra opinión, ello no sería posible en la medida que existe un principio inherente a la relación laboral que es el de ajenidad. De acuerdo con Guillermo Boza (2014), por un lado, este principio establece que los frutos o resultados generados por la actividad del trabajador no le pertenecen a este, sino al empleador. Adicionalmente a ello, Jorge Toyama Miyagusuku (2004, p. 208) especifica que, en la dinámica contractual laboral, la noción primordial es la ajenidad, dado que cada acuerdo de trabajo supone una prestación en el marco de la subordinación. En otras palabras, se refiere a la ejecución de labores en virtud de un contrato laboral por cuenta ajena, donde el individuo realiza tareas en favor del empleador. Adicionalmente a ello, la relación de ajenidad traslada el riesgo del trabajo al empleador, quien debe pagar igualmente al trabajador, aunque no se hayan logrado los resultados que se esperaban.

En ese sentido, los riesgos, beneficios y costos asociados al negocio recaen directamente sobre el empleador, con lo cual este tiene que garantizar un espacio adecuado para el trabajo, siendo la obligación del trabajador en la relación laboral poner a disposición su mano de obra. De esa manera, en una relación de trabajo por cuenta ajena, el empleador asume los costos de implementar un lugar de trabajo para sus colaboradores y las herramientas pertinentes para la ejecución de sus funciones en atención al principio de ajenidad de los bienes. En consecuencia, si en un panorama presencial el empleador garantizaba la provisión de equipos, de la misma manera lo tiene que realizar en un contexto remoto en atención al principio de igualdad ya que no existe una causa objetiva para poder realizar un trato diferenciado para los trabajadores ni incrementar un costo económico para ellos.

Ahora bien, la figura del trabajo remoto, ante la falta de regulación específica, dejó abierta la posibilidad de trasladar esta responsabilidad a los trabajadores. Ello no debe ser entendido como un deslinde de responsabilidad por parte del empleador en la medida que, si el trabajador no desea o no tiene la capacidad de proporcionar sus propias herramientas de trabajo, este no debe asumir el riesgo de no poder ejecutar sus funciones en una relación de trabajo por cuenta ajena; sino, todo lo contrario, el costo debe ser asumido necesariamente por el empleador, más aún si la provisión de equipos es indispensable para la ejecución de funciones del trabajador.

Por otro lado, el trabajo remoto permitió que los trabajadores que no podían ingresar al país por las medidas restrictivas impuestas por el gobierno apliquen esta figura. De esta manera, por primera vez se habilitó la posibilidad de prestar servicios remunerados en el extranjero a diferencia de la Antigua Ley y el Antiguo Reglamento; sin embargo, en este caso tampoco se tomó en cuenta dos aspectos principales: (i) las consecuencias que traería permitir por un tiempo

indefinido la prestación de servicios en el extranjero y (ii) la habilitación de esta figura solo a los trabajadores que no podían ingresar al país por disposiciones del Ministerio de Transporte y Comunicaciones (en adelante, “MTC”), sin tener en cuenta a aquellos trabajadores que no tenían permitido salir de otros países cuyas restricciones tuvieron una mayor vigencia que la peruana.

Posteriormente, con fecha 24 de marzo del 2020, se publicó el Decreto Supremo N° 010-2020-TR, mediante el cual se desarrolló mayores disposiciones del trabajo remoto aplicables para el sector privado. En esta norma, se estableció el ámbito de aplicación de la modalidad del trabajo remoto, los medios empleados para la realización de este, la forma de compensación de gastos, canales y recomendaciones sobre seguridad y salud en el trabajo que deberían tener ambas partes y la jornada de trabajo. Sobre este último, se puntualizó que la jornada de trabajo es la que se estableció en el contrato de trabajo y, se dispuso expresamente que, esta nunca podrá exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. También, esta norma facultó a que las partes distribuyan el horario de trabajo en la forma que más se les acomode, respetando el día de descanso semanal obligatorio.

Consideramos que lo más relevante de la presente norma es la posibilidad que se les brindó a los empleadores y trabajadores de distribuir el horario de trabajo durante la aplicación del trabajo remoto en la medida que el trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario podría no tener los mismos periodos de descansos que tenía en una relación laboral ordinaria, como por ejemplo, tiempo de desplazamiento, tiempo de refrigerio y pausas activas, entre otras actividades que se realizaban sin el uso de las TIC.

Adicionalmente, con fecha 26 de marzo del 2020, se aprobó la Guía para la aplicación del Trabajo Remoto, a través de la Resolución Ministerial N° 072-2020-TR, la cual tenía como finalidad proporcionar información relevante y orientar la aplicación del trabajo remoto a los empleadores y trabajadores del sector privado. Cabe indicar que, se trataba de un documento realizado en un formato de preguntas y respuestas, basándose en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia N° 010-2020-TR y las normas complementarias del MINSA. Al respecto, consideramos que, si bien la guía sirvió como un instructivo directo para personas que no están acostumbradas a leer una norma, esta no desarrolló temas importantes como: la forma de compensación de licencia con goce, atribución de responsabilidad al empleador en la entrega de equipos y las consecuencias para el trabajador que presta servicios en el extranjero.

Asimismo, en la medida que no se tenía previsto que la aplicación del trabajo remoto se extendiera durante un tiempo prolongado, el cual culminó el 31 de diciembre del 2022, el gobierno tuvo que realizar algunas modificaciones a la normativa que regulaba esta modalidad. De esa manera, con fecha 01 de noviembre del 2020, se publicó en el Diario Oficial El Peruano, el Decreto de Urgencia N° 127-2020, el cual incorporó al Decreto de Urgencia N° 026-2020, la obligación del empleador de respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador y de observar las disposiciones sobre la jornada máxima de trabajo que resulten aplicables para el sector privado.

De acuerdo con la Exposición de Motivos del DU No. 127-2020 (2020), estas obligaciones fueron incorporadas a fin de garantizar el derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso, derechos que son respaldados por la Constitución Política del Perú y que además fueron incorporándose en la legislación comparada. Por ejemplo, en Chile se reguló el derecho a la desconexión de los trabajadores a distancia mediante la Ley N° 21220, publicada el 26 de marzo del 2020. Por su parte, en Argentina, se reguló a través de la Ley 27.555, publicada el 14 de agosto del 2020.

Es necesario resaltar que los trabajadores no comprendidos en la jornada máxima de trabajo también gozan del derecho a la desconexión digital, especificándose en la norma que el tiempo de desconexión digital debe ser de, al menos, doce (12) horas continuas en un periodo de veinticuatro (24) horas. Ello es así en la medida que estos tienen la facultad de distribuir libremente su tiempo de trabajo puesto que no están sujetos a un control efectivo del mismo. Al respecto, la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT estableció que si bien la Comisión reconoce que las modalidades modernas y flexibles de tiempo de trabajo pueden poner en cuestión la pertinencia de ciertas limitaciones impuestas por los Convenios a la duración máxima de las horas diarias y semanales de trabajo, estas deben establecer límites razonables e introducir salvaguardias a fin de garantizar que las modalidades modernas de tiempo de trabajo no resulten perjudiciales para la salud de los trabajadores ni para el equilibrio necesario entre la vida personal y la vida laboral.

De esa forma, se consideró necesario la incorporación del derecho a la desconexión digital en la medida que, al cambiarse el lugar de trabajo al domicilio del trabajador, estos podrían verse expuestos a ejecutar sus funciones en horas de trabajo prolongadas, fuera de su jornada laboral, perjudicando con ello el equilibrio que tenían entre su vida laboral y familiar.

Estadísticamente, según el Boletín Mensual de Leyendo Números del MTPE², se obtuvieron las siguientes cifras³:

- En el año 2020:
 - o Febrero: 2,593 teletrabajadores. (antes de que se declarara Estado de Emergencia Nacional y Emergencia Sanitaria)
 - o Abril: 68,565 teletrabajadores.
 - o Mayo: 169,428 teletrabajadores.
- En el año 2022:
 - o Octubre: 222,820 teletrabajadores.
 - o Noviembre: 227,347 teletrabajadores.
 - o Diciembre: 211,102 teletrabajadores.
- En el año 2023:
 - o Enero: 196,170 teletrabajadores.

Al respecto, hay que tener en cuenta que, antes de la entrada en vigencia del trabajo remoto, la cantidad de trabajadores declarados bajo la modalidad de teletrabajo, regulada por la Antigua Ley y Antiguo Reglamento, era mínima, lo cual evidencia la poca predisposición que tenían los empleadores de aplicar esta modalidad en la medida que para ello tenían que conseguir el consentimiento expreso del trabajador y, a su vez, no habían tomado conocimiento real de los beneficios de la aplicación de esta modalidad.

Ello puede ser evidenciado estadísticamente ya que, en febrero del 2020, esto es, antes de la aparición del trabajo remoto, solo había 2,953 teletrabajadores; mientras que, en abril del mismo año, y posterior a la entrada en vigor del trabajo remoto, había 68,565 teletrabajadores. Incluso, luego de que el gobierno declarara el fin del estado de emergencia, a través del Decreto Supremo N° 130-2022-PCM, de fecha 27 de octubre del 2022, se identificó que los empleadores siguieron optando por la modalidad del trabajo remoto, quedando la cifra en diciembre de ese año en 211,102 teletrabajadores.

²Es importante señalar que las cifras de teletrabajadores indicadas en esta sección incluyen la modalidad de trabajo remoto, de conformidad con el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, publicado el 21 de abril de 2022, que estableció que: “(...) los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad de trabajo remoto son registrados en la Planilla Electrónica como teletrabajadores (...)”.

³ Dentro del total de teletrabajadores indicados se contabiliza los declarados como teletrabajo completo y el teletrabajo mixto (combinación de trabajo presencial y teletrabajo).

Ahora bien, es importante traer a colación que, en un inicio, la modalidad de trabajo remoto tuvo que ser aplicado, de manera obligatoria, en las empresas si éstas querían continuar operando en el contexto del COVID-19, ello debido a las restricciones impuestas por el gobierno. Sin embargo, si bien cumplió con el propósito de generar un marco legal temporal en ese contexto, por la premura, esta norma fue redactada de manera genérica, omitiendo regular algunos derechos y obligaciones que han sido desarrolladas en párrafos anteriores; más aún, teniendo en cuenta que se trató de una norma que no tenía vocación de permanencia.

1.6. Nueva Ley de Teletrabajo

Ahora bien, como se mencionó anteriormente, luego del levantamiento de las restricciones impuestas por el gobierno para evitar la propagación del COVID-19 e incluso finalizado el estado de emergencia, los empleadores siguieron optando por la modalidad a distancia. Debido a ello y, en la medida que en ese momento solo se tenía, por un lado, una norma transitoria que solo duraría hasta el 31 de diciembre del 2022 (Trabajo Remoto) y, por otro lado, una norma que no se adecuaba a la realidad y contexto actual (Antigua Ley y Antiguo Reglamento), el gobierno vio necesario una nueva regulación sobre teletrabajo.

De esa manera, con fecha 21 de diciembre del 2021, la congresista Adriana Tudela Gutiérrez, integrante del Grupo Parlamentario Avanza País, propuso ante la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología del Congreso (en adelante, “la Comisión”) el Proyecto de Ley N° 1046/2021-CR, “Nueva Ley del Teletrabajo”, a través de la cual se propone cambios a la antigua normativa de teletrabajo. De igual manera, el 11 de febrero del 2022, el congresista Flavio Cruz Mamani, integrante del Grupo Parlamentario Perú Libre propuso ante la Comisión el Proyecto de Ley N° 1292/2021-CR, “Teletrabajo”, a través del cual modifica la ley del teletrabajo.

Posteriormente, con fecha 09 de marzo de 2022, la Comisión, en su décima quinta sesión ordinaria, acordó por unanimidad, aprobar el Dictamen recaído en los Proyectos de Ley N° 1046/2021-CR y N° 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la ley del teletrabajo. Cabe indicar que, dentro del Dictamen en mención se indicó los principales motivos por los cuales se propuso promulgar una nueva ley del teletrabajo.

En primer lugar, debido a que la Antigua Ley no había estado cumpliendo con los objetivos esperados al ser una norma invisible y poco atractiva. En segundo lugar, la autoridad de trabajo

no había promocionó de manera efectiva la norma. Tan solo alcanzó un 5.8% del objetivo propuesto en el Plan Nacional de Competitividad y productividad 2019 - 2030. Asimismo, la Comisión indicó en el Dictamen que, de un análisis costo-beneficio, se identificaron diversos impactos positivos que requieren ser mencionados a efectos de darle relevancia al teletrabajo. Para el sector privado, uno de los principales argumentos fue el ahorro de costos fijos que las empresas podrían reducir y/o dejar de pagar como aquellos gastos relacionados al alquiler de espacios de trabajo, mobiliario, limpieza, mantenimiento y/o servicios que se utilizaban dentro de las oficinas. De igual manera, se resaltó que existiría un incremento en la producción en tanto los trabajadores incrementaría su productividad al tener la posibilidad de conciliar su vida familiar, personal y laboral, así como tener mayor flexibilidad en la ejecución de sus labores, incluso, ello reduciría los costos de movilidad y alimentación diaria.

De esa manera, el 11 de septiembre de 2022, se publicó en el diario El Peruano la Nueva Ley de Teletrabajo, Ley N° 31572 (en adelante, “Nueva Ley”). Esta nueva norma regula el teletrabajo como una modalidad especial de prestación de labores, que se caracteriza por el desempeño subordinado de los trabajadores fuera el centro de trabajo y a través de la utilización de las TIC. Asimismo, establece que el teletrabajo debe ser voluntario y reversible, puede ser temporal o permanente, ejercida de manera total o parcial y, flexible. Adicional a ello, especifica que este se puede realizar tanto en territorio nacional como fuera de este, a diferencia de la Antigua Ley que no permitía ello.

Además, regula las condiciones de trabajo que el empleador debe brindar al teletrabajador para que este pueda realizar esta modalidad, indica las obligaciones y derechos del teletrabajador y empleador, las consideraciones a tener en cuenta para la aplicación de esta modalidad, el contenido mínimo que tiene que tener el contrato de trabajo, detalla el derecho a la desconexión digital que tienen los teletrabajadores y las consideraciones a tener en cuenta respecto a la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad digital. Finalmente, establece nuevas infracciones relacionadas al cumplimiento de la presente normativa.

Posteriormente, el 26 de febrero de 2023, se publicó el Reglamento de la Nueva Ley de Teletrabajo aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR (en adelante, “Nuevo Reglamento”), el cual profundiza los temas tratados en la Nueva Ley.

2. Características del trabajo a distancia

A continuación, procederemos a detallar cada una de las características esenciales y elementos que intervienen en la modalidad del trabajo a distancia⁴ a fin de sentar las bases previas al desarrollo de los problemas de interpretación que se derivan de estos elementos.

Antes de proceder al desarrollo de este subcapítulo, es importante tener en cuenta que consideramos al teletrabajo y trabajo a domicilio como sinónimos del trabajo a distancia en tanto tienen la misma naturaleza.

2.1. Lugar de trabajo

El artículo 59 y 62 de la Constitución Política del Perú de 1993 (en adelante, la Constitución) reconoce el derecho a la libertad empresarial y la libertad de contratar, respectivamente, estableciendo como límite el marco normativo. Al respecto, Cesar Ochoa y Baldo Kresalja consideraron que existen tres tipos de manifestaciones de la libertad empresarial: (i) derecho a decidir la suscripción de un contrato, (ii) derecho a decidir con quien contratar y (iii) derecho a regular el contenido de los contratos (2017). Por su lado, Jorge Toyama Miyagusuku establece que el contrato laboral implica la presencia de un acuerdo voluntario en el que una de las partes, el trabajador, se compromete a ofrecer sus servicios de manera remunerada; mientras que la otra parte, el empleador, no solo tiene la responsabilidad de efectuar el pago acordado, sino también el derecho de supervisar, dirigir guiar y tomar medidas disciplinarias en relación con los servicios prestados por el trabajador (2004, pp. 209-210).

Adicional a ello, Javier Neves Mujica (2015) indica que uno de los principales elementos de la relación laboral es la subordinación, la cual está compuesta de dos aspectos principales: (i) la sujeción por parte del trabajador y; (ii) el poder de dirección por parte del empleador, el cual lo adquiere al inicio de la relación laboral. Sobre este último, es importante tener en cuenta que, el poder de dirección tiene ciertos límites, los cuales son acordados en el contrato de trabajo, uno de ellos es el alcance de la labor del trabajador, el tiempo y el lugar en el que se ejerce la prestación de servicios.

⁴ Para efectos de la presente tesis, cada vez que se utilice el concepto de trabajo a distancia estamos haciendo referencia al teletrabajo en tanto es la modalidad más aplicada.

Respecto al lugar de trabajo, debemos señalar que es el empleador quien define éste con el propósito de mitigar riesgos laborales, no solo garantizando un entorno seguro y un ambiente propicio para los trabajadores, independientemente si es en el centro de trabajo, domicilio del trabajador o el lugar elegido por este último; sino también proporcionándoles los equipos necesarios para la ejecución adecuada de sus funciones.

En el caso específico de España, la regulación permite que en la modalidad a distancia el trabajador sea quien elija libremente el lugar de prestación de servicios; sin embargo, de acuerdo con la autora María Areta, en realidad esta elección del trabajador no es unilateral en tanto existe la obligación de suscribir un acuerdo, el cual debe contener necesariamente la firma del empleador para la aplicación de esta modalidad de trabajo por lo que, de cierto modo, la elección del lugar de trabajo en esta modalidad es definida por ambas partes de la relación laboral. Por el contrario, si es el empleador quien elige unilateralmente el lugar de trabajo entonces estaríamos ante la modalidad presencial, en la cual no se exige que se suscriba un acuerdo de trabajo (2021, p. 125). En nuestra opinión, consideramos correcto el razonamiento de la autora en mención en la medida que el lugar de trabajo siempre debe ser aprobado por ambas partes de la relación laboral, lo cual no implica que el trabajador deje de elegir el lugar de trabajo, si no que éste podría ser cuestionado por el empleador, en caso no cumpla con las condiciones necesarias para ser considerado un lugar óptimo para teletrabajar.

2.2. Tecnología de la información y conectividad

La tecnología, específicamente el uso de las TIC y la conexión a Internet es un proceso que se ha ido incorporando, a lo largo de los años, en distintos ámbitos de la sociedad, ya sea en el ámbito individual, social, económico e incluso en las relaciones laborales. De esa manera, muchos países que utilizan el internet y tienen acceso a las TIC las constituyen como un elemento importante para: a) determinar el potencial de los países al acceso a la información y a la capacidad de tomar decisiones; b) creación, generación y difusión del conocimiento en las sociedades modernas, a través de éste; c) generación de nuevas fuentes de empleo; y, d) la creación de una nueva y creciente economía digital (Osio, 2010).

En el caso de la generación de nuevas fuentes de empleo, el uso de las TIC y la conexión a Internet han permitido la implementación de una nueva forma de trabajo en las empresas, denominada

teletrabajo. Ahora bien, para profundizar cuál es la relevancia de estas herramientas en la aplicación del teletrabajo, primero, debemos definir ambos conceptos. Por un lado, de acuerdo con el glosario de la Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación (UNESCO), las TIC son las herramientas y recursos tecnológicos utilizados para transmitir, almacenar, crear, compartir o intercambiar información. Estas herramientas y recursos tecnológicos incluyen computadoras, Internet, tecnologías de transmisión en vivo, tecnologías de transmisión grabada y telefonía.

Por otro lado, el Internet es una red informática mundial interconectada, que proporciona acceso a una serie de servicios de comunicación, incluyendo la *World Wide Web*, y acceso al correo electrónico, noticias, entretenimiento y archivos de datos, independientemente del dispositivo utilizado. El acceso puede ser a través de una red fija o móvil. (UNESCO Institute of Statistics, 2009).

Ahora bien, aterrizando estos conceptos en la modalidad del teletrabajo, tanto las TIC como la conexión a Internet le permiten al trabajador conectarse a un sistema, extraer, recibir y compartir cualquier tipo de información o data, tales como uso de *hardware* y/o *software*. De esa manera, para el desarrollo del trabajo a distancia el trabajador requiere tener acceso a los sistemas, aplicativos, base de datos, entre cualquier otro tipo de información que sea de propiedad del empleador a efectos de que el trabajador continúe ejecutando sus labores de manera regular sin que ello afecte su desempeño.

Asimismo, el trabajo a distancia está directamente ligado al uso de las TIC ya que permite el procesamiento de información, ejecución de actividades y cumplir los objetivos de la empresa asignado (KPI) de manera remota. Es importante resaltar que para la transferencia de información a través de las TIC es indispensable que cada trabajador cuente con conexión a internet.

En el Perú, el Informe Técnico de “Estadísticas de las tecnologías de información y comunicación en los Hogares” publicado en junio del 2023, menciona que el 74,8% de la población de 6 años y más de edad del país usa Internet. En comparación con el trimestre de 2020, se observa un incremento de 14,3 puntos porcentuales al pasar 60,5% a 74,8%. Asimismo, respecto al lugar de residencia, en Lima Metropolitana, la población usuaria de Internet alcanzó el 87,5%, en el resto urbano 77,9% y en el área rural 45,4%. Al compararlo con el trimestre del año 2020, se observa

un incremento de 9,1 puntos porcentuales en Lima Metropolitana, 13,4 puntos porcentuales en el Resto Urbano y 21,6 puntos porcentuales en el Área Rural (INEI, 2023).

Asimismo, de acuerdo con una nota de prensa del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en el segundo trimestre del 2023, el 95,8% de los hogares del país tienen al menos una TIC, registrándose una ligera disminución de 0,4 punto porcentual con relación al segundo trimestre de 2022 (INEI, 2023). Mientras que, al compararlo con similar trimestre del año 2019, subió en 1,9 puntos porcentuales. De esta manera, se puede evidenciar que a lo largo de los años se aumentó la cantidad de personas que tenían acceso a Internet y que poseen por lo menos una TIC, lo que les permite ejecutar sus labores bajo la modalidad de trabajo a distancia.

Ahora bien, nos preguntamos qué ocurre con el trabajador que no cuenta con conexión a internet, pero tiene un equipo tecnológico ¿podría utilizar la modalidad de trabajo a distancia? Al respecto, consideramos que es necesario la conexión a internet para la interconexión del trabajador con la base de datos de la compañía y para ejecutar sus funciones asignadas de manera remota por lo que no se podría utilizar la modalidad de trabajo a distancia bajo este escenario.

Con la precisión de que es el empleador quien se encuentra obligado a brindar como condición de trabajo el servicio de acceso a Internet y los equipos tecnológicos necesarios para el desempeño de las labores de su trabajador, salvo que las partes acuerden que éstos sean proporcionados por el propio trabajador. De cumplirse ello, el trabajador debe recibir una compensación por parte del empleador, salvo pacto en contrario. Sobre este último punto, es importante resaltar que, si bien en la práctica las empresas suelen proporcionar a sus trabajadores los equipos tecnológicos, el trabajador es quien asume el servicio a Internet sin recibir compensación alguna.

2.3. Condiciones de trabajo y compensación de gastos

Como se ha mencionado anteriormente, uno de los principios inherentes de la relación laboral es el principio de ajenidad, el cual establece que el trabajador ejecuta sus funciones de manera subordinada y, por lo tanto, todos los frutos o resultados que genere de sus actividades le pertenecen al empleador. Debido a ello, el empleador se encuentra obligado a asumir todos los costos y riesgos del negocio, dentro de ellos se encuentra la responsabilidad de brindar a sus trabajadores las condiciones de trabajo que sean necesarias para la ejecución de sus funciones.

De acuerdo con Jorge Toyama Miyagusuku (2018), las condiciones de trabajo se definen como “(...) aquellos conceptos que el empleador otorga a sus trabajadores para el cabal desempeño de sus funciones, ya sea porque son necesarios e indispensables, o porque facilitan la prestación de servicios. Estos están conformados por todos aquellos gastos (en dinero o en materiales) que, directa o indirectamente, son necesarios para que el trabajador cumpla con los servicios contratados”.

Ahora bien, de acuerdo con la Casación laboral N°. 8193-2015-Lima., se pueden utilizar algunos elementos para determinar si una condición de trabajo califica como tal, por ejemplo, la razonabilidad, necesidad, proporcionalidad y otros elementos objetivos como temporalidad, tipo de actividad realizada, funciones del trabajador, entre otros (Corte Suprema de Justicia, 2017, p. 6).

En ese sentido, en el presente caso corresponde analizar si la entrega de equipos y/o herramientas de trabajo tiene esta calificación en la modalidad de trabajo a distancia. Antes de proceder con ello, se debe tener en cuenta que el término “equipos y/o herramientas de trabajo” incluye laptop, celular corporativo, sillas, kits ergonómicos⁵, entre otros; y, que, además, para que una herramienta califique o no como condición de trabajo se debe tener en consideración el tipo de herramienta, el alcance de las funciones, la necesidad y la razonabilidad de este.

A continuación, haremos un comparativo de las características de la condición de trabajo y los equipos y/o herramientas, a fin de verificar si cumplen o no con la calificación como condición de trabajo según la clasificación propuesta por Jorge Toyama (s.f.):

Tabla N°. 1: Comparativo sobre las características de la condición de trabajo y los equipos y/o herramientas

CARACTERÍSTICAS DE CONDICIÓN DE TRABAJO	EQUIPOS Y/O HERRAMIENTAS DE TRABAJO, SERVICIO DE INTERNET Y LUZ EN LA MODALIDAD DE TRABAJO A DISTANCIA
Se entregan para prestar los servicios.	En el caso de los equipos y/o herramientas de trabajo, el empleador entrega estos elementos en la medida que son indispensables para que el trabajador desarrolle sus labores, de manera virtual, a través del uso de las TIC. Por lo que sí califican como condición de trabajo.
No generan una ventaja patrimonial al trabajador.	La entrega de las herramientas se supedita a la duración de la relación laboral y no deberá ser utilizada para fines distintos a los relacionados con la función del trabajador. Por lo que, no se evidenciaría un incremento en la esfera patrimonial del trabajador. En consecuencia, califica como condición de trabajo.
Usualmente en especie; si se entrega en dinero se destinan para cumplir el servicio mismo.	La entrega de herramientas puede ser en especie o en dinero. En el primer caso, el empleador entrega directamente la herramienta; mientras que, en el

⁵ En el kit ergonómico se incluye el teclado, mouse, ventilador, mouse pad y cable de internet.

	segundo, el empleador entrega dinero para la compra de la herramienta (por ejemplo, el empleador paga un porcentaje de la silla ergonómica). Por lo que, califica como condición de trabajo.
No son de libre disposición del trabajador.	Las herramientas brindadas por el empleador son con la finalidad de que su uso sea únicamente para la prestación de sus servicios, no siendo de libre disposición del trabajador. Por lo que, califica como condición de trabajo.
Deberían entregarse solamente cuando existe un trabajo efectivo.	No son aplicables para las herramientas de trabajo bajo esta modalidad en tanto la entrega de estos elementos se realiza por única vez, independientemente si el trabajador se encuentra en cualquier tipo de suspensión de labores. Por lo que, califica como condición de trabajo.
Simplemente se deberían entregar si son necesarias para la prestación de servicios del trabajador.	Las herramientas brindadas son indispensables para la ejecución de las labores de los trabajadores bajo esta modalidad. Más aún, teniendo en cuenta que para la aplicación de esta modalidad es indispensable el uso de las TIC. Por lo que, califica como condición de trabajo.
En algunas actividades, las condiciones son establecidas expresamente por las normas, en otras derivan de la relación de ajenidad misma.	La norma expresamente establece cuáles son las condiciones de trabajo a entregar por el empleador. Sin perjuicio de ello, y reforzando lo antes indicado, en base al principio de ajenidad, el empleador es el responsable de entregar las herramientas de trabajo necesarias para la ejecución de las labores de sus trabajadores. Por lo que, califica como condición de trabajo.

Fuente: Elaboración propia, 2023

Ahora bien, adicional a la responsabilidad que tiene el empleador de entregar a sus teletrabajadores los equipos y/o herramientas de trabajo, normativamente se ha establecido también como condición de trabajo el pago por el servicio de Internet y luz, en la medida que se considera a éstos como herramientas básicas para la ejecución de las funciones de los teletrabajadores. Por un lado, el servicio de Internet permite que el trabajador realice sus labores de manera virtual, a través del uso de las TIC y, por otro lado, el servicio de luz permite cargar sus dispositivos tecnológicos para mantener su conexión de manera permanente durante la jornada laboral, así como mantener la zona de trabajo iluminada.

Sobre este punto, es importante tener en cuenta que, de acuerdo con el principio de ajenidad antes desarrollado, si bien las condiciones de trabajo deben ser proporcionadas por el mismo empleador, puede ocurrir que éstos sean proporcionados directamente por el trabajador, en dicho caso, el empleador tendrá la obligación de compensarlo.

Ahora bien, hemos identificado que, en la práctica, la mayoría de los empleadores no asumen los gastos de luz ni de internet y que, a su vez, tampoco brindan algún tipo de compensación al trabajador que lo proporciona. Así lo informa la encuesta realizada por WTW, en la cual han identificado que el 76% de las empresas encuestadas no reconocieron los gastos de internet y el 91% tampoco asumió costos de electricidad (2023). En ese sentido, en la práctica, el trabajador

que desea ejecutar sus labores bajo la modalidad de trabajo a distancia tiene que cubrir directamente los gastos de los servicios de internet y luz, sin solicitar compensación por parte de su empleador, caso contrario, tendría que ejecutar sus labores bajo la modalidad presencial, donde el empleador asume estos costos.

A nivel internacional, en España, el Acuerdo Marco de Teletrabajo establece que todas las cuestiones relativas a herramientas de trabajo son definidas de manera previa a la ejecución de esta modalidad. Asimismo, establece como regla general que el empleador será el encargado de facilitar, instalar y mantener los equipos salvo que el teletrabajador utilizará sus propios equipos (Alzaga, 2021, p. 400). De esta manera, establece que los costes de equipos para la ejecución de labores y el apoyo técnico en el mantenimiento y reparación de algún incidente relacionado con el *hardware* o *software* debe ser brindado por el empleador.

En específico, España ha establecido en su legislación dos obligaciones al empleador: (i) derecho del trabajador al mantenimiento y dotación adecuada por parte de la empresa de todos los equipos, medios y herramientas de trabajo necesarios para el desarrollo de la actividad y (ii) derecho del trabajador a que la empresa compense los gastos relacionados con herramientas de trabajo y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral. Además de ello, la doctrina española considera que el alcance de la compensación no solo se limita a cubrir los gastos relacionados a las herramientas de trabajo sino también a “los complementos extrasalariales ocasionados por la prestación de servicio, como costos de calefacción, manutención, alojamiento, entre otros (Alzaga, 2021, p. 400).

2.4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Como se ha mencionado anteriormente, la modalidad de trabajo a distancia se caracteriza por la prestación de servicios en el lugar que el trabajador considere óptimo para la ejecución de sus funciones, fuera del centro de trabajo como, por ejemplo, el domicilio del trabajador. Ahora bien, es crucial destacar que, en principio, uno de los atractivos de la modalidad a distancia es brindarle al trabajador una mayor flexibilidad para conciliar su vida personal y familiar con la laboral. Sin embargo, en algunos casos, esta premisa no se cumple, ya que puede suceder que (i) el trabajador se vea obligado a compartir su entorno de trabajo con su familia, lo cual podría afectar su capacidad de concentración en sus responsabilidades; y (ii) la carga laboral del trabajador se incrementa, obligándolo a reducir su tiempo personal y de ocio para cumplir con las tareas asignadas por su empleador, inclusive podría llevar a descuidar aspectos fundamentales de

importancia como la salud, alimentación o temas familiares. Cabe indicar que, independientemente de la calificación del puesto del trabajador, fiscalizado o no fiscalizado, estas situaciones pueden suceder dentro de su horario de trabajo.

De acuerdo con Talita Correa Gómez, si bien el teletrabajo abre la puerta a una potencial mejora en la conciliación de la vida laboral y personal; simultáneamente, se manifiestan problemáticas emergentes, como la tendencia a la intensificación de las jornadas laborales. Con la creciente conexión constante y la proliferación de las TIC se diluyen los límites convencionales de espacio y tiempo en el ámbito laboral en tanto actualmente la sociedad se encuentra hiperconectada. Asimismo, la autora menciona que el teletrabajo experimentado en la pandemia y la hiperconexión ha generado la idea de que el trabajador debe estar disponible a todas horas, todos los días de la semana, generando de esa manera que el tiempo dedicado al trabajo condicione significativamente los demás aspectos temporales de la vida de cualquier individuo. Tanto es así que, alrededor de un tercio de la fuerza de trabajo mundial (36,1%) cumple horarios de trabajo excesivos, es decir, trabaja regularmente más de 48 horas por semana (2023).

En ese sentido, en nuestra opinión, se podrían presentar tres tipos de escenarios: (i) que el trabajador se sienta comprometido a ejecutar sus labores fuera de la jornada laboral por un tema de productividad, no teniendo tiempo de descanso; (ii) que el empleador asigne tareas y/o reuniones fuera de la jornada laboral y que el trabajador se sienta obligado a realizarlas lo antes posible y; (iii) que el empleador asigne múltiples tareas y/o reuniones dentro de la jornada laboral, con cortos plazos de entrega, de manera simultánea y, en algunas ocasiones, sin tiempo de descanso entre estas. Por lo que, en cualquiera de estos escenarios, se estaría reduciendo el tiempo de ocio del trabajador con su entorno familiar o social.

Debido a esta situación, y con la finalidad de velar por el bienestar y la tranquilidad de los trabajadores, el Estado reguló el derecho a la desconexión digital del trabajador a través del Decreto de Urgencia N° 127-2020 (en adelante, "DU 127") (2020) con la finalidad de que el trabajador tenga un mayor espacio personal y que no se genere la obligación de trabajar sin descanso, es decir, responder los requerimientos del empleador a cualquier hora del día. Sin embargo, el 31 de diciembre de 2022, el DU 127 que modificaba directamente el Título II del Decreto de Urgencia N° 026-2020 (en adelante, "DU 026") - que regulaba el trabajo remoto – se derogó.

Cabe indicar que, esta norma es pionera en preservar no solamente la salud mental del trabajador, reduciendo riesgos de estrés, ansiedad, depresión y/o *burn-out*, sino también, permite el descanso físico a efectos de que no se afecte la productividad del trabajador debido a una sobrecarga laboral. Tan es así que la norma citada previamente establece que el empleador no puede exigir al trabajador que siga realizando sus funciones o coordinaciones de carácter laboral durante el horario de desconexión digital. En ese sentido, consideramos que, al no estar obligado el trabajador a continuar prestando sus servicios, el empleador no podrá sancionar si este decide no contestar o se niega a continuar laborando fuera de la jornada laboral o en un horario irrazonable, salvo que las funciones del trabajo así lo requieran.

Adicionalmente, las disposiciones que regulan el derecho a la desconexión digital únicamente establecen dos tipos de obligaciones por parte del empleador. El primero, que se respete el derecho a la desconexión digital y, el segundo, observar las disposiciones sobre jornada máxima de trabajo aplicables, no pudiendo exigir al trabajador la realización de tareas durante el tiempo de desconexión digital. Por lo que, el empleador tendrá la obligación de establecer el mecanismo que considere más idóneo para el cumplimiento de este derecho.

Ahora bien, el reconocimiento del derecho al descanso y al tiempo de ocio de los trabajadores también ha sido regulado por normas internacionales. La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) en su artículo 24 establece lo siguiente: Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

De igual manera, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) en su artículo 7 inciso d) regula lo siguiente:

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

(...) d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Ahora bien, la autora Priscilla Martín (2023) menciona que la desconexión digital es el derecho por el cual los trabajadores pueden no recibir o desatender comunicaciones de índole laboral más allá de su jornada laboral. En consecuencia, cualquier comunicación posterior debería de calificar como ilícita. Asimismo, este derecho tiene un carácter individual protegido como el derecho al descanso, derecho a la intimidad personal y derecho a la prevención, seguridad y salud laboral.

Por otro lado, en la regulación española, la Ley Orgánica 3/2018, Ley de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales establece el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral de la siguiente manera:

Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. (art. 88.1).

Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores. (art. 88.2)

En ese sentido, se verifica que la normativa española reconoce el derecho de desconexión digital, pero al mismo tiempo especifica que esta misma dependerá de la naturaleza de la relación laboral y/o lo acordado entre las partes. Al respecto, estamos de acuerdo con lo establecido en la regulación internacional en tanto consideramos importante tener en cuenta que existirán situaciones de emergencia en las que el trabajador, por la naturaleza de sus funciones, requiera atender las instrucciones del empleador. Por ejemplo, en el sector de telecomunicaciones existe personal de soporte de redes que permite la viabilidad de la señal durante todo el día, por lo tanto, ante una caída de red, estos tendrán que realizar sus funciones a pesar de estar fuera de su jornada laboral ya que de ello depende la continuidad del negocio; sin perjuicio del reconocimiento remunerativo de las horas adicionales que se estén generando. Este último análisis deberá de realizarse a través de criterios razonables y situaciones de emergencia.

Ahora bien, considerando todo lo anterior, el derecho a la desconexión no es un derecho nuevo, sino que es una nueva forma de identificar una vulneración al derecho a la intimidad personal y familiar, el derecho al descanso y el derecho a la prevención. En la realidad este es un derecho reactivo que necesita la acción del trabajador para identificar la vulneración del derecho. Al respecto, David Gutiérrez (2020) menciona que la normativa no incorpora disposiciones que establezcan medidas preventivas para evitar violaciones a este derecho; más bien, simplemente reconoce este derecho sin proporcionar directrices específicas, convirtiéndose en un reconocimiento sin sustancia, cuya transgresión es susceptible a multa por parte de las autoridades reafirmando que es un derecho cuya activación solo se produce si la persona titular lo desea.

Adicionalmente a ello, la autora Aída Cabello (2023) agrega que este derecho tiene su origen en la introducción de las TIC, cuya función en principal fue conectar y liberar a los trabajadores; sin embargo, esta tecnología fue la que generó el problema de la hiperconexión al no tener regulación efectiva que pueda aplicarse en ese momento a las relaciones de trabajo. De la misma manera, agrega un punto de discusión sobre este derecho en tanto este se configura como fundamental, al relacionarse, por un lado, con el desarrollo de la personalidad, intimidad, entre otros, pero esa calificación no genera que sea un derecho absoluto.

2.5. Protección de datos personales y confidencialidad de la información

Si bien, el avance de las TIC permitió un mayor alcance y acceso a la información, la incorporación de nuevas formas de almacenamiento de datos, la interconexión, la optimización de procesos de gestión y la incorporación de nuevas formas de trabajo, también generó riesgos relacionados con la falta de seguridad y control de los datos personales. Al respecto, de acuerdo con la Defensoría del Pueblo, los datos personales son toda aquella información o dato que permite identificar a una persona natural o la hace identificable como, por ejemplo, nombre, imagen, voz, firma, domicilio, correo electrónico, huella dactilar, entre otros. Ahora bien, es importante tener en cuenta que cuando la información está estrechamente vinculada con la intimidad de la persona, los datos personales se convierten en datos sensibles como, por ejemplo, origen racial, ingresos económicos, información relacionada con la salud o la orientación sexual, entre otros (Defensoría del Pueblo, 2019) y, por lo tanto, requieren de un tratamiento especial, como es obtener el consentimiento por escrito para su uso.

De esa manera, en la medida que estamos ante información o datos que permiten la identificación de una persona determinada, el Estado se encuentra en la obligación de garantizar su protección y control, facultando que sea la propia persona la que decida qué datos quiere proporcionar a un tercero, sea un particular o el propio Estado, qué datos de ella se pueden recabar, dando la posibilidad de saber quién los posee y para qué y, además, contar con la facultad de oponerse a dicha posesión o uso (Hernández y Zavala, 2018).

En el caso específico del Perú, la protección de los datos personales se puede ver garantizada a través de la Constitución (art.6) donde se estableció que la persona humana tiene derecho a que los servicios informáticos, computarizados o no, públicos o privados, no suministren información que afecten la intimidad personal y familiar, y, en otras normas especiales como la Ley de Protección de Datos Personales (en adelante, “LPDP”) y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 003-2013-JUS, los cuales establecen una obligación de información previa para el tratamiento de datos, solicitar el consentimiento para la difusión, almacenamiento, tratamiento y/o modificación de estos y reconocer los derechos que tiene todo titular de datos personales. Aunquelas normas sobre teletrabajo no especifiquen una obligación de resguardo y custodia del empleador sobre los datos personales del trabajador, de igual manera se debe aplicar lo establecido en la LPDP y su reglamento.

En el ámbito laboral, los empleadores son los que recolectan y tratan los datos personales de sus trabajadores a lo largo de la relación laboral como, por ejemplo, la información de los candidatos en los procesos de selección, la información de la salud ocupacional, información recolectada en los legajos personales de cada trabajador e incluso la información que se obtenga de los mecanismos de fiscalización implementados como, por ejemplo, la geolocalización. Sobre ello, de acuerdo con la Resolución Directoral N° 008-2017-JUS/DGPDP, la geolocalización también es considerada un dato personal puesto que ello permite la identificación de una persona al permitir tomar conocimiento del desplazamiento de un determinado individuo. Por lo que, la identificación de una persona que se da a través de la información generada por la ubicación de un teléfono móvil inteligente o dispositivo electrónico de naturaleza similar constituye un dato personal (Blume, 2021).

Cabe indicar que, de acuerdo con el artículo 14 de la LPDP no se requiere el consentimiento del titular cuando los datos personales de los trabajadores sean necesarios en el marco de la preparación, celebración y/o ejecución de una relación contractual. Sobre el particular, la Autoridad Nacional de Datos Personales determinó en el Oficio N° 252-2017-JUS/DGPDP que

si bien el empleador encaja en la excepción del artículo 14° y no requiere la autorización del trabajador para el tratamiento de sus datos personales, el empleador sí debe cumplir con el deber de información correspondiente (2017). Respecto de esta situación, surge el cuestionamiento si la aplicación de la excepción del artículo 14 se debe considerar para todo tipo de datos del trabajador o solamente se enfocaría en los datos que sean netamente indispensables para la prestación del servicio. Sobre el particular, consideramos que se debe de abarcar todo tipo de datos, sean estos datos del trabajador que se necesitan para la ejecución de labores como datos sensibles del mismo, conforme lo establece el artículo 15° de la LPDP. Estos datos deberán ser almacenados en el banco de datos de la empresa para manejar un perfil del trabajador por las áreas internas de recursos humanos, seguridad y salud en el trabajo, comunicaciones, entre otros.

De esa manera, teniendo en cuenta lo antes indicado, en la modalidad de trabajo a distancia el empleador se encuentra en la obligación de brindar protección a los datos personales de sus trabajadores para lo cual deberá implementar mecanismos tecnológicos que garanticen que toda la información se recopile, procese, almacene y comparta de manera segura. Sobre este punto, es importante traer a colación que, si bien el empleador tiene esta obligación de proteger los datos personales de su trabajador, por su parte, el trabajador tiene la obligación de guardar confidencialidad de la información proporcionada por el empleador.

Al respecto, es importante tener en consideración que toda empresa u organización maneja información valiosa y confidencial que comparte con sus trabajadores a lo largo de su relación laboral, ya sea información sobre los productos, bienes o servicios brindados, datos de los clientes o socios, información financiera, estrategias comerciales, entre otros; información que la empresa desea evitar que sus trabajadores divulguen a terceros, externos a la organización. Para ello, la empresa es responsable de informar a sus trabajadores qué información puede o no compartir y, a su vez, implementan mecanismos tecnológicos que eviten la fuga de información y combatir *malwares*.

Hay que resaltar que si bien en la modalidad presencial la confidencialidad de la información es un principio relevante y muy valorado por las empresas, en la modalidad a distancia se intensifica la necesidad de resguardar este principio en la medida que los trabajadores se encuentran realizando sus funciones fuera del centro de trabajo, donde el empleador no puede realizar un seguimiento directo por lo que el cuidado de la información se basaría en la buena fe y confianza en que el trabajador cumpla, de manera íntegra, las reglas de ciberseguridad y confidencialidad.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estándares y Tecnología (NIST, por sus siglas en inglés), una empresa debe asumir que las instalaciones, redes y dispositivos externos contienen amenazas hostiles que intentarán obtener acceso a la información y recursos de la empresa. Asimismo, las empresas deben asumir que los dispositivos electrónicos de los trabajadores bajo la modalidad a distancia, los cuales son usados en ubicaciones externas y que son propensos a perderse o ser robados, serán adquiridos por personas malintencionadas que intentarán recuperar datos confidenciales de éstos o aprovechar los dispositivos para obtener acceso a la red de la empresa (Souppaya y Scarfone, 2016).

Algunos desafíos que enfrentan las empresas están relacionados con los servicios de Internet que contratan los trabajadores para ejercer sus funciones en la modalidad de trabajo a distancia, no siendo estos de calidad y confiables. Asimismo, al no tener un espacio físico determinado en el cual realizan sus funciones, muchos de ellos se conectan a través de una red insegura, desprotegida o no cifrada, pudiendo caer en ataques cibernéticos que intenten robar la información confidencial de la empresa como, por ejemplo, *phishing* o virus.

Ello se intensifica en aquellos trabajadores que desconocen los requisitos básicos de ciberseguridad para la participación en línea, generando que éstos compartan sus reuniones o su ID a personas externas. Este tipo de amenazas se puede mitigar, pero no eliminar, usando tecnologías de cifrado para proteger la confidencialidad e integridad de las comunicaciones, así como utilizar una autenticación sólida para el acceso a la red empresarial (Souppaya y Scarfone, 2016).

En España, la Agencia Española de Protección de Datos (en adelante, “AEPD”), brindó una serie de recomendaciones para proteger los datos personales en situaciones de movilidad y teletrabajo. Respecto de los responsables del tratamiento de datos⁶, la AEPD recomendó principalmente: (i) realizar políticas internas donde se prevea los riesgos que se generen al acceder a los recursos de la empresa desde lugares donde la organización no tiene control, (ii) restringir accesos de información diferenciando puestos de las personas y dispositivos, (iii) establecer sistemas de monitorización que permitan identificar patrones anormales de comportamiento en el tráfico de

⁶ El artículo 2 de la Ley 29733 establece que el encargado de tratamiento de datos personales es “Toda persona natural, persona jurídica de derecho privado o entidad pública que sola o actuando conjuntamente con otra realiza el tratamiento de los datos personales por encargo del titular del banco de datos personales en virtud de una relación jurídica que le vincula con el mismo y delimita el ámbito de su actuación. Incluye a quien realice el tratamiento sin la existencia de un banco de datos personales.”

red cursado, entre otros. De esta manera, estamos de acuerdo con las recomendaciones previamente detalladas puesto que consideramos necesario el establecimiento de parámetros mínimos de seguridad de la información a efectos de que se genere una atenuación de responsabilidad, es decir, verificar que el empleador fue diligente al establecer una protección de red más amplia, capacitar a sus trabajadores y/o implementar canales específicos para tratar este tema.

Finalmente, una de las medidas utilizadas por los empleadores para mitigar la fuga de información que puede ser controversial es establecer instrucciones de uso y reglas de control sobre los dispositivos electrónicos del trabajador como, por ejemplo, la laptop. Al respecto, la docente Raquel Poquet Catala (2018) establece que, si no hay derecho a utilizar el ordenador para usos personales, no hay tampoco derecho para hacerlo en unas condiciones que impongan un respeto a la intimidad o al secreto de las comunicaciones porque, al no existir una situación de tolerancia del uso personal, tampoco existe ya una expectativa razonable de intimidad, más aún teniendo en cuenta que si el uso personal es ilícito, no puede exigirse al empresario que lo soporte.

Ello es así en la medida que el empresario -en cuanto titular del medio de trabajo y del poder de dirección en la empresa- puede prohibir los usos personales del ordenador por lo que el trabajador sabe que su acción es lícita y sabe también que está utilizando un medio que, al estar lícitamente sometido a la vigilancia de otro, ya no constituye un ámbito protegido para su intimidad. El conflicto surgirá si las órdenes del empresario sobre la utilización del ordenador permitiesen entender, de acuerdo a ciertos usos sociales, que existía una situación de tolerancia para un uso del personal moderado de tales medios informáticos, en cuyo caso existiría una expectativa razonable de confidencialidad para el trabajador por el uso irregular, aparentemente tolerado, quedando limitada la facultad del control empresarial a un examen imprescindible de comprobar que el medio informático había sido utilizado para usos distintos de los de su cometido laboral.

Ahora bien, es importante tener en consideración que, si bien los empleadores pueden establecer reglas respecto a los dispositivos electrónicos y su uso restringido, en la práctica, los trabajadores utilizan estos dispositivos tanto para uso laboral como personal. Por lo que, en caso de incumplimiento de las obligaciones de seguridad de información asumidas por los trabajadores, el empleador se encuentra facultado de aplicar la sanción que considere pertinente. Cabe indicar que, esta facultad del empleador se podría complicar en la medida que la modalidad a distancia permite que los trabajadores proporcionen directamente los equipos tecnológicos, por lo que su uso es necesariamente compartido entre las funciones laborales y temas personales. Siendo ello

así, la facultad del empleador de comprobar que éste haya sido utilizado para fines laborales podría vulnerar el derecho a la intimidad del trabajador.

2.6. Seguridad y salud en el trabajo

De acuerdo con Patricia Gallo (2021), el empresario, al ser el único responsable de organizar el entorno de riesgo que caracteriza a la empresa, se coloca en la posición de garante frente a los trabajadores en relación con los riesgos laborales derivados de la realización de las tareas asignadas, teniendo al riesgo permitido⁷ como elemento crucial que se contrarresta con el deber de seguridad laboral del empleador, el cual está compuesto por dos niveles: el deber de seguridad y deber de vigilancia⁸. Este tipo de deberes no limita su aplicación a la modalidad presencial sino también puede ser aplicada en la modalidad a distancia en tanto esta sigue teniendo su esencia principal: trabajo por cuenta ajena, es decir, la prestación personal en favor de un tercero (Ferro, 2019), que implica que los riesgos son asumidos por la empresa.

Adicionalmente a ello, Alejandro Muros (2021) sostiene que la responsabilidad del empleador en materia de seguridad o prevención se configura como una obligación continua y de medios genéricos. El empleador tiene la obligación de cumplir con la normativa y aplicar todas las medidas preventivas necesarias para evitar la ocurrencia de daños, siempre siguiendo el criterio de la razonabilidad técnica y lo que sea factible de manera razonable. Asimismo, la doctrina española detecta que puede existir cuatro tipos de factores de riesgos en una modalidad a distancia (ergonómicos, psicosociales, organizativos y de accesibilidad del entorno laboral). En nuestra opinión, se debe tener un especial énfasis en dos de los factores anteriores: psicosociales y ergonómicos en tanto son los que usualmente se presentan en esta modalidad debido a que, por un lado, el trabajador está expuesto a un mayor nivel de estrés e hiperconectividad y, por otro lado, éste debe cumplir con condiciones de seguridad para la ejecución de sus labores ya que podría estar expuesto a una enfermedad ocupacional como, por ejemplo, tendinitis y escoliosis.

Respecto del primer factor, la doctrina española señala que existen elementos que deben ser contemplados al momento de realizar la identificación del riesgo psicosocial. Para ello, será

⁷ La autora describe este concepto como cualquier peligro que podría haberse evitado dadas las circunstancias conocidas, incluyendo aquellos que, aunque evitables, resultarían excesivamente excluyentes: es decir, supone previsibilidad ex ante del riesgo y cierto nivel de controlabilidad.

⁸ El primero se enfoca adoptar las medidas de preventivas e informar al trabajador del riesgo expuesto. Mientras el segundo, se supervisa que el trabajador interactue con el riesgo dentro de los parámetros legales

indispensable segmentarlo en tres tipos de riesgo: (i) tiempo de trabajo, (ii) organización de trabajo y (iii) conciliación de vida familiar, laboral y personal (Gonzales, 2021, p. 512). En relación con los factores ergonómicos, debido a que el trabajador ejecuta sus actividades laborales en un espacio limitado, de manera continua y cuya organización del lugar depende directamente del trabajador, quien en muchas ocasiones no tiene conocimientos de prevención de riesgos laborales, se pueden identificar tres tipos de riesgos: i) fatiga visual, (ii) trastorno musculoesqueléticos y (iii) sedentarismo.

Ahora bien, para aterrizar el deber de atención a los riesgos por parte del empleador es necesario remitirnos a los principios que rigen el sistema de seguridad y salud en el trabajo, en específico a dos: el principio de prevención y el principio de responsabilidad. Estela Ospina (2011) establece que el objetivo del primero es trasladar al empleador el deber de garantizar en el centro del trabajo el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, salud y bienestar de los trabajadores. En relación con el segundo, la autora establece que este es consecuencia del anterior e imputa al empleador las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole ante la ocurrencia de accidentes o enfermedades de los trabajadores en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de las mismas.

Al respecto, consideramos que la autora ha omitido un detalle importante: el deber de prevención no se limita a un espacio físico propio del empleador, sino que este debe interpretarse conforme el principio de ajenidad de los riesgos el cual establece, como lo explicamos previamente, que el riesgo de negocio lo tiene el empleador. En ese sentido, esta obligación se debe extender a la modalidad a distancia ya que el empleador está permitiendo que el lugar de trabajo sea distinto al centro de trabajo y, en consecuencia, éste debe detectar e informar los riesgos asociados y supervisar de que existan condiciones adecuadas para la ejecución de la prestación de sus trabajadores.

Actualmente, la Nueva Ley del Teletrabajo y su Reglamento establecen que las condiciones específicas relacionadas a seguridad y salud en el trabajo están sujetas a lo indicado en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, “Ley SST”). De esa manera, estamos ante una modalidad de trabajo a distancia que se encuentra supeditada a las disposiciones normativas de una ley que fue creada para regular aspectos de SST en una modalidad presencial pero que deja como regidor del sistema de seguridad y salud en el trabajo al **principio de**

prevención⁹, que si bien pretende limitar la responsabilidad a un lugar específico, como lo mencionamos anteriormente, este principio viene de la mano de la naturaleza de las actividades.

Sin embargo, el artículo 93 del Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley de SST (en adelante, “Reglamento SST”), establece que:

El deber de prevención abarca también toda actividad que se desarrolle durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, o en el desplazamiento a la misma, aun fuera del lugar y horas de trabajo.

En ese sentido, se verifica que existe una responsabilidad por parte del empleador de prevenir riesgos laborales independientemente del lugar de trabajo, es decir, persiste la obligación de identificar riesgos en el lugar donde el trabajador desarrolle sus funciones laborales, a pesar de que el empleador no tenga control de esas locaciones de manera directa.

En España, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 14 tiene un deber de protección eficaz que tiene similar alcance al peruano ya que se reconoce el derecho a una adecuada protección de seguridad y salud en el trabajo (González, 2021, p. 509). Asimismo, el artículo 15 numeral 1) señala que la evaluación de riesgos debe partir de la identificación de peligros que no puedan evitarse. En ese sentido, la doctrina española (Gonzales, 2021, p. 511) considera que la evaluación de riesgos tendrá en cuenta: (i) las condiciones del ambiente de trabajo a distancia, identificando de manera preliminar los elementos que pueden tener un impacto directo en la generación de riesgos de SST y (ii) la adopción de medidas de prevención y protección respecto de las circunstancias que se verifique en el trabajo a distancia.

Por otro lado, en relación con la responsabilidad del empleador en los accidentes de trabajo, el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de Ley SST (en adelante, Reglamento SST) señala que:

⁹ “El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.”

(...) La responsabilidad del empleador ante los accidentes de trabajo se genera cuando el trabajador sufre un suceso repentino que causa una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte por causa o con ocasión del trabajo, durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, y aun cuando suceda fuera del lugar u horas de trabajo.

En el caso del trabajo a distancia, el artículo 28° del Nuevo Reglamento establece el procedimiento que el empleador debe seguir a efectos de determinar la existencia de un accidente de trabajo, así como las condiciones que la lesión debe de cumplir para ser catalogado como tal. Según el literal “b” del mismo artículo, se menciona que el trabajador tiene el deber de demostrar las lesiones o daño a la salud. Sin embargo, la presente normativa no abarca dos tipos de posibles escenarios: (i) concurre todas las condiciones para ser calificado como accidente de trabajo; sin embargo, la lesión fue generada por un descuido personal y, (ii) no concurre las tres condiciones simultáneamente y el trabajador sí tuvo una lesión generada por la ejecución de sus funciones.

2.7. Facultades de fiscalización del empleador

La legislación peruana no presenta una regulación específica que defina la facultad de fiscalización del empleador; esta se encuentra detallada de manera general en la definición de subordinación dentro de las normas laborales vigentes (DS No. 003-97-TR, 1997, art. 9). De acuerdo con Jorge Toyama y Juan Carlos Girao (2014,), dentro de las facultades del empleador se encuentra la potestad normativa, ordenadora, disciplinaria y de control, más conocido como poder de dirección o *ius variandi*, sin incluir la facultad fiscalizadora del empleador como tal. Por su lado, Felipe Carrasco (2020), menciona que el poder de dirección del empleador posee una dualidad, que abarca tanto una dimensión general, relacionada con la capacidad de organizar la estructura laboral de la empresa, como una dimensión singular, vinculada al poder de regular las contribuciones de cada trabajador de manera individual.

Al respecto, Carlos Blancas (2021) considera que la facultad de dirección se encuentra sujeta a restricciones tanto internas como externas. Las limitaciones "internas" derivan de los principios de "funcionalidad" y "razonabilidad". En el primero, la supervisión se circunscribe al contenido de la prestación comprometida por el trabajador, estableciendo un límite insuperable. Respecto al criterio de razonabilidad, se demanda que la autoridad de control se ejerza de manera que excluya la arbitrariedad y el abuso. La intensidad del control y los recursos empleados para la función de supervisión deben ser, por consiguiente, exclusivamente los necesarios para vigilar la

labor del trabajador. Por su parte, De las Casas (Citado por Toyama y Girao, 2014) detalla que las nuevas tecnologías permiten tener un control más efectivo, económico y eficiente frente al control tradicional; sin embargo, al no consignarse alguna regulación en la legislación específica, se puede correr el riesgo de afectar derechos constitucionales de los trabajadores.

Asimismo, en la sección de comentarios del mismo documento, la OIT establece que para realizar la vigilancia a los trabajadores es necesario considerar dos tipos de límites: (i) deber de informar previamente al trabajador sobre los métodos de vigilancia a utilizar y (ii) los métodos de vigilancia elegidos no deben afectar derechos fundamentales del trabajador (Toyama y Girao, 2014).

Ahora bien, respecto del primer límite establecido, el TC a través del expediente N° 03599-2010-PA/TC estableció que la información previa permite romper con la expectativa razonable de confidencialidad, es decir, que el trabajador conoce que el empleador puede advertir sus acciones. En ese sentido, el establecer un canal de vigilancia previamente informado al trabajador permite que este se encuentre enterado de las condiciones que regirán la relación laboral, en específico, de la forma de fiscalización de sus labores. Respecto del segundo límite, Jorge Toyama (Gonzales, 2021, p. 512) señala que el poder de dirección reconocido al empleador y que tiene como fundamento el derecho a la libertad de empresa no es absoluto, sino que está sujeto a límites internos y externos, es decir, respetar el ámbito privado de los trabajadores y el respeto a su intimidad personal y a su vez, ser congruentes con lo que dispone el marco regulatorio actual.

Adicional a ello, de acuerdo con el Tribunal Constitucional, a través del expediente N° 1058-2004-AA/TC, la facultad fiscalizadora del empleador está sujeta a dos límites: (i) el respeto a las limitaciones impuestas por la Constitución; y, (ii) la creación de mecanismos razonables que, sin violentar los derechos constitucionales, permitan cumplir los objetivos laborales. Ahora bien, la implementación de la vigilancia tecnológica ha generado la evaluación de los derechos de privacidad de los trabajadores ya que puede llegar a ser invasiva en el ámbito laboral. Al respecto, Carrasco (2020) menciona que existe vacíos normativos en relación con la capacidad de supervisión de las herramientas tecnológicas otorgadas por los empleadores, diferenciándolo en dos categorías: la invasión de la privacidad física y espacial del trabajador, y la investigación en la vida privada o la interioridad del mismo.

Por su lado, Carlos Blancas menciona que el poder de dirección empresarial abarca el poder de vigilancia y control de actividad laboral; muchas veces el ejercicio de este derecho generaba controversias por su posible choque de derechos fundamentales. En específico, el Tribunal Supremo dispuso que deben existir dos tipos de elementos para que la intervención del empleador en el ordenador del trabajador sea legítima al romper con la expectativa razonable de intimidad: la cantidad y calidad de información (2021a).

Respecto del primero, se encuentra limitado a que el empleador comunique al trabajador sobre (i) las reglas de uso de herramientas de trabajo, restricciones/prohibiciones absolutas o parciales sobre el uso y, (ii) medios y forma de fiscalización. Respecto del segundo, es la cantidad de información suministrada al trabajador bajo un parámetro razonable. En ese sentido, a efectos de evitar este tipo de situaciones será indispensable realizar una ponderación de derechos a través de un test de proporcionalidad ya que la aplicación de nuevos métodos de fiscalización a través de las TIC puede (i) invadir la privacidad y/o esfera personal del trabajador durante la ejecución de las labores de trabajo y; (ii) vulnerar el derecho a la protección de sus datos personales. (STC de 26.09.07. Extinción del Contrato De Trabajo, Despido Improcedente//derecho a la intimidad)

Finalmente, si bien el empleador tiene derecho a supervisar al trabajador, lo debe hacer bajo parámetros razonables en tanto podría transgredir derechos fundamentales y con ello, ser susceptibles a multas administrativas o procedimientos judiciales. Por ejemplo, evaluemos dos casos usando la misma herramienta: la cámara digital.

En el primer caso, el empleador solicita al trabajador tener la cámara prendida durante la reunión, este alega que no se siente cómodo mostrando su entorno personal en tanto siente que se invade su privacidad. Sin embargo, el empleador razonablemente le solicita que, a fin de que no se muestre el fondo, seleccione la opción de fondo de pantalla, opción que no le genera costo y evita que el empleador transgreda los derechos de su trabajador. En el segundo caso, el empleador solicita que el trabajador tenga la cámara prendida durante toda su jornada laboral, en una reunión de Microsoft Teams, con la finalidad de que el jefe directo pueda ingresar a la llamada en cualquier momento para evidenciar si su trabajador se encuentra ejecutando sus funciones. Al respecto, se evidencia que esta medida es irrazonable y estaría vulnerando el derecho a la privacidad del trabajador ya que este tendría un control visual de su espacio personal.

3. Trabajo a distancia, trabajo remoto, teletrabajo: ¿estamos ante conceptos de la misma naturaleza?

3.1. Similitudes

Los conceptos de teletrabajo, trabajo remoto y trabajo a distancia tienen la misma naturaleza en la medida que estas modalidades se aplican para aquellos trabajadores que prestan sus servicios de manera subordinada, sin su presencia física en el centro de trabajo y a través del uso de las TIC. Asimismo, otra característica similar es que en estas modalidades se debe respetar el principio de igualdad en tanto el empleador no puede realizar un trato diferenciado entre los trabajadores que realizan trabajo a distancia¹⁰ y aquellos que realizan trabajo presencial.

A su vez, se especifica que los empleadores tienen el deber de cumplir con informar y garantizar las medidas y recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo; así como la normativa vigente sobre seguridad, protección y confidencialidad de datos. Si bien, cada uno lo regula de manera particular, la obligación se mantiene presente. Adicionalmente, bajo estas modalidades, los empleadores tienen la obligación de respetar la jornada máxima laboral de sus trabajadores y estos últimos tienen el deber de estar disponibles durante su jornada laboral para cualquier coordinación que necesite su empleador.

3.2. Diferencias

Como se mencionó anteriormente, si bien las modalidades de teletrabajo, trabajo remoto y trabajo a distancia tienen la misma naturaleza, cada una de ellas tiene ciertas particularidades que las diferencian, las cuales procederemos a detallar en el siguiente cuadro, teniendo en cuenta la regulación peruana:

Tabla N° 2: Comparativo sobre las normas que regulan y/o regularon la modalidad de trabajo a distancia

DIFERENCIAS	ANTIGUA LEY Y REGLAMENTO DE TELETRABAJO ¹¹	TRABAJO REMOTO	NUEVA LEY Y REGLAMENTO DE TELETRABAJO
-------------	---	----------------	---------------------------------------

¹⁰ Se incluye a toda forma de trabajo por cuenta ajena que se realiza fuera del centro de trabajo.

¹¹ Considerar que ambos dispositivos normativos se encuentran derogados

Implementación	El teletrabajo puede ser implementado cuando las partes así lo decidan, de manera completa o mixta.	Esta modalidad se aplicó temporalmente durante el Estado de Emergencia Sanitaria y duró hasta el 31 de diciembre de 2022. La aplicación de esta modalidad era obligatoria para los grupos de riesgo indicados en la Resolución Ministerial N° 084-2020-MINSA y para los sectores que cuyas actividades económicas se encontraban suspendidas por las restricciones impuestas por el gobierno.	El teletrabajo puede ser implementado cuando las partes así lo decidan, de manera temporal o permanente; así como de manera total o parcial.
Aplicación	Para la implementación de esta modalidad es necesario mutuo acuerdo entre el empleador y trabajador.	Por imposición legal , las empresas aplicaron, de manera unilateral , esta modalidad mientras no se levantaban las restricciones del gobierno.	Para la implementación de esta modalidad es necesario mutuo acuerdo entre el empleador y trabajador. Sin embargo, también existe la excepcionalidad que el empleador, en uso de su facultad de directriz y por razones debidamente motivadas, varie , de manera unilateral , la modalidad del trabajador como es la declaración del Estado de Emergencia y en circunstancias de caso fortuito o fuerza mayor.
Formalidad	El acuerdo para aplicar esta modalidad debe constar por escrito y cumplir con el contenido mínimo.	Solo es necesario que el empleador informe al trabajador el cambio de modalidad , mediante cualquier soporte físico o digital.	El acuerdo para aplicar esta modalidad debe constar por escrito y cumplir con el contenido mínimo.
Lugar de trabajo	Puede ser realizado desde cualquier sitio, fuera del centro de trabajo, únicamente en territorio nacional.	La prestación de servicios debe ser realizada en el domicilio, lugar de aislamiento domiciliario o en el lugar donde se encuentre el trabajador que no pueda ingresar al país por las disposiciones regulatorias emitida en el marco del COVID-19.	Puede ser realizado desde cualquier sitio elegido por el trabajador; siempre y cuando este cuente con las condiciones digitales y de comunicaciones necesarias, inclusive en el extranjero.
Herramientas de trabajo	Los equipos necesarios para la prestación de servicios de los trabajadores deben ser proporcionados por el empleador.	Los equipos necesarios para la prestación de servicios de los trabajadores pueden ser proporcionados por el empleador o el trabajador.	Los equipos necesarios para la prestación de servicios de los trabajadores deben ser proporcionados por el empleador, salvo pacto en contrario.

Compensación de gastos	Cuando el teletrabajador aporte sus propios equipos o elementos de trabajo, el empleador debe compensar la totalidad de los gastos.	Las partes pueden decidir si habrá compensación de gastos por el uso de equipos o elementos de trabajo propios.	Cuando el teletrabajador aporte sus propios equipos o elementos de trabajo, el empleador debe compensar la totalidad de los gastos, salvo pacto en contrario.
Seguridad y salud en el trabajo	El empleador debe garantizar los derechos de los trabajadores vinculados a la seguridad y salud en el trabajo, lo que incluye la supervisión del cumplimiento de estos.	El empleador debe cumplir con informar al trabajador sobre las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo.	El empleador debe informar, capacitar y garantizar los derechos de los trabajadores vinculados a la seguridad y salud en el trabajo. Cabe indicar que, la identificación de peligros y evaluación de riesgos la puede realizar en el lugar habitual escogido por el teletrabajador, o a través de la autoevaluación, formulario que deberá ser llenado por el teletrabajador.
Reversión	El teletrabajador puede solicitar al empleador la reversión de la prestación de servicios bajo esta modalidad, solicitud que puede ser denegada por el empleador.	El empleador tiene la facultad de decidir, de manera unilateral, el tiempo que durará la aplicación de esta modalidad, mientras se encuentre vigente la presente norma, es decir, desde que se levantó las restricciones al sector económico correspondiente hasta el 31 de diciembre del 2022.	El teletrabajador puede solicitar al empleador la reversión o la aplicación de la prestación de servicios bajo esta modalidad, solicitud que puede ser denegada por el empleado bajo causas objetivas.

Fuente: Elaboración propia, 2023

3.3. ¿Qué no se considera trabajo a distancia?

Ahora bien, habiendo desarrollado las similitudes y diferencias de las modalidades de trabajo a distancia es importante indicar que no toda prestación de servicios ejecutada de manera remota se considera trabajo a distancia ya que es indispensable la concurrencia de los tres requisitos de una relación laboral: prestación personal, remuneración y subordinación (Decreto Supremo. No 003-97-TR, 1997). En ese sentido, los trabajadores por cuenta propia¹², como los *Freelance*, que realizan labores a distancia, no se encuentran incluidos en el alcance del trabajo a distancia, puesto que si bien realizan el trabajo en un lugar distinto al domicilio de la empresa que lo contrata, pudiendo utilizar medios digitales para la ejecución del servicio y recibir una retribución por ello,

¹² Según el Boletín de Economía Laboral del Ministerio de Trabajo (2015), el trabajador independiente es aquella persona que trabaja en forma individual o asociada, explotando una empresa, negocio o profesión, y que no tiene trabajadores remunerados a su cargo.

son independientes y autónomos, es decir, no están siendo fiscalizados, sancionados ni dirigidos por la empresa que los contrata.

Asimismo, tampoco se encuentra incluido en la modalidad a distancia aquella persona que ejecuta sus funciones laborales en su domicilio, por voluntad propia, esto es, que pudiendo realizarlo en el centro de trabajo, continúa o culmina sus pendientes en un lugar distinto a este, lo que coloquialmente se definiría como “llevar trabajo a la casa”. Ahora bien, el hecho de que la persona decida realizar estas labores a distancia no desnaturaliza la modalidad presencial a la cual está sujeta.

Por otro lado, también puede surgir cuestionamientos respecto a qué se considera trabajo a distancia debido a la definición que adquiere esta figura en cada regulación. Por ejemplo, tomando en cuenta la regulación española, pionera en esta materia, la Ley 10/2021 (en adelante, “Ley del Trabajo a Distancia”), norma que sustituyó al Real Decreto-ley 28/2020, define al trabajo a distancia como aquella forma de organización de trabajo o de realización de actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular. Sobre este último punto, la Ley del Trabajo a Distancia dispone que el trabajo a distancia es “regular” cuando se preste “en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo”. (Ley 10/2021, art. 1, 2021)

De esa manera, de una lectura de la definición del trabajo a distancia se puede inferir que los trabajadores que realizan sus labores de manera remota, en un porcentaje menor al 30% y en un periodo de referencia menor a tres (3) meses, no estarían considerados dentro de la modalidad de trabajo a distancia y, por tanto, no se les aplicaría la Ley del Trabajo a Distancia en la medida que no cumplirían con el requisito de ser “regular”. Sin embargo, la norma es flexible respecto a este aspecto de “regularidad” en tanto las partes pueden pactar porcentajes o periodos de referencias inferiores a los antes indicados y, de esa manera, calificar su prestación de servicios a distancia como regular, rigiéndose bajo la Ley del Trabajo a Distancia. En el caso de la regulación peruana, la Nueva Ley del Teletrabajo no ha establecido un porcentaje o periodo de referencia mínimo para realizar trabajo a distancia, dejando que los trabajadores distribuyan libremente su tiempo de trabajo; siempre y cuando estén disponibles para las coordinaciones con su empleador durante la jornada laboral.

4. ¿Cuál es la tendencia del mercado sobre el trabajo a distancia?

Ahora bien, luego de haber desarrollado los antecedentes, características, similitudes, diferencias y regulación del trabajo a distancia (en específico del teletrabajo y trabajo remoto), culminaremos el presente capítulo indicando cuál es la tendencia del mercado internacional y nacional sobre el trabajo a distancia y cómo esta modalidad ha impactado en las relaciones laborales. Para ello, utilizaremos los resultados obtenidos de las encuestas realizadas por empresas internacionales.

Al respecto, Forbes realizó una investigación sobre el futuro de trabajo remoto – entendido como trabajo a distancia – en Estados Unidos, a través del cual se proyectó que para el año 2025 el 22% de la fuerza de trabajo estaría realizando trabajo remoto. Además, esta investigación detectó que existe ciertas industrias que aplican, con mayor frecuencia, trabajo remoto, siendo los principales pioneros el sector de tecnología, computación y las áreas de back-office de las diferentes compañías (Haan, 2023). Asimismo, de acuerdo con este informe, 16% de las compañías encuestadas ya se encuentran operando sin ningún tipo de oficina física, lo que incentiva a que otro tipo de industrias puedan formar parte de las empresas que aplican el trabajo remoto.

También, un informe elaborado por McKinsey denominado “*Americans are embracing flexible work and they want more of it*” (2023), establece que 35% de los encuestados han indicado que pueden realizar trabajo remoto; 23% pueden realizar trabajo remoto de 1 a 4 días a la semana y; 13% pueden realizar trabajo remoto algunos días de la semana, pero optan por no hacerlo. Adicionalmente, 41% de los encuestados indicaron que no tienen la opción de realizar trabajo remoto debido a que sus funciones no pueden realizarse bajo esta modalidad o porque sus empleadores demandan que realicen trabajo presencial. Sin embargo, de las investigaciones antes mencionadas, también se ha podido evidenciar que la cantidad de trabajadores que se encuentran realizando trabajo a distancia (total o parcial) no necesariamente refleja la cantidad de trabajadores que se encuentran interesados en aplicar esta modalidad. Por ejemplo, en el informe de McKinsey se establece que de los 92 millones de trabajadores que les han ofrecido realizar trabajo a distancia, 80 millones desean aplicar esta modalidad.

Ahora bien, este interés mayoritario de los trabajadores por aplicar el trabajo a distancia se refleja en las ventajas que ofrece esta modalidad. Según la información de Forbes, al menos en promedio un trabajador remoto puede ahorrar \$19,000 más que en la modalidad presencial (Haan, 2023).

Por su lado, Microsoft (2022) establece que el 80% de los trabajadores reportaron ser más productivos desde que aplicaron la modalidad remota. Asimismo, Haan establece que el 71% de los trabajadores indicaron que trabajar de manera remota los ayudó a tener un balance entre su trabajo y su vida personal. Por lo que, el 57% de trabajadores que no están bajo esta modalidad, se encuentran motivados en buscar nuevas oportunidades laborales que apliquen este esquema de trabajo (2023).

Por ello, en nuestra opinión, en la modalidad de trabajo a distancia, se debe adoptar un modelo de trabajo por objetivos, donde el empleador designe actividades con plazos específicos; en lugar de que éste realice un seguimiento constante de las tareas de sus trabajadores dentro de su horario de trabajo. Esta forma de trabajo no solo fomenta la autonomía y flexibilidad del trabajador, sino que también permite medir el rendimiento según los resultados obtenidos.

En el caso de América Latina, también se ha evidenciado una evolución del trabajo a distancia desde la irrupción de la pandemia del COVID-19. A principios del 2020, se visualiza un incremento en la cantidad de trabajadores bajo esta modalidad, porcentaje que fue variando con el paso del tiempo debido a las medidas regulatorias que emitía cada país para mitigar este fenómeno. Pese a ello, la cantidad de trabajadores bajo la modalidad de trabajo a distancia reportada en el año 2023 fue mayor a la cantidad registrada a inicios del 2020. Así, en Perú, a inicios del 2023 la cantidad de trabajadores en la modalidad de trabajo a distancia incrementó un 6543.07% comparado con febrero del 2020 (Ver datos en el acápite de Trabajo Remoto).

En ese sentido, teniendo en cuenta las estadísticas mencionadas anteriormente, se evidencia que, aunque el trabajo a distancia aumentó considerablemente en el mercado laboral durante la pandemia del COVID-19, la presencialidad no dejó de ser significativa para las empresas por lo que, al momento de tener la oportunidad de aplicar nuevamente el trabajo presencial, éstas decidieron hacerlo.

Aun así, este cambio no implicó exclusivamente un retorno total a la presencialidad, sino que impulsó la creación de un modelo de trabajo combinado, que fusionó los beneficios del trabajo a distancia con la presencialidad, originándose el concepto conocido como trabajo híbrido.

Al respecto, la Guía del Mercado Laboral de Hays (2024), evidenció lo previamente mencionado en tanto aún existe cierto perjuicio por parte de las empresas hacia el teletrabajo, donde las grandes corporaciones aplicaron políticas de RTO – de las siglas en inglés, return-to-office.

Asimismo, el mencionado informe evidenció que, en 2023, el 26% de los profesionales que teletrabajan hubiesen preferido un trabajo presencial, mientras que en el 2024 esta cifra aumentó al 31%. Incluso en el 2023, apenas un 2% de las empresas consideraban que el modelo presencial era el más productivo y beneficioso para su actividad; ahora, este porcentaje ha aumentado hasta el 20%.

Esta preferencia por modelos más presenciales por parte de las empresas refleja su arraigada transición hacia modelos más flexibles. No obstante, ante las demandas de sus trabajadores, las empresas se ven presionadas a mantener un modelo de trabajo que satisfaga a todas las partes involucradas por lo que muchas de ellas optaron por el trabajo híbrido. Finalmente, este informe establece que, a finales del 2023, los modelos de trabajo en las empresas quedaron de la siguiente manera: 5% totalmente remoto, 11% en modelo híbrido flexible, 44% en modelo híbrido estructurado y 40% totalmente presencial.

Asimismo, de acuerdo con el reporte realizado en el año 2022 por Microsoft denominado “*New Future of Work*”(Teevan et al, 2022), los datos estadísticos sobre el trabajo a distancia en Estados Unidos fueron: 47% de los trabajadores americanos preferían el trabajo híbrido; 21% deseaban retornar al trabajo presencial y; 32% querían realizar trabajo remoto. En el caso de Reino Unido, se encontró una mayor preferencia por el trabajo híbrido, siendo el porcentaje de trabajadores que deseaban aplicar esta modalidad de 59%. Por su lado, 18% de los trabajadores europeos deseaban retornar al trabajo presencial y el 23% mantenerse en trabajo remoto.

Teniendo en cuenta la información antes detallada, se puede evidenciar que para los trabajadores de otros países era muy importante el modelo híbrido debido a la flexibilidad que esta brindaba para equilibrar la vida personal y el trabajo. Tanto es así que, de acuerdo con el reporte de McKinsey (2023), de la investigación realizada sobre la flexibilidad del lugar de trabajo, se encontró que entre las personas que prefieren el trabajo híbrido, 71% dicen que es probable que busquen otras oportunidades laborales si su empleador cambia de modalidad de trabajo. Asimismo, casi el 60% de los encuestados calificaron el trabajo híbrido como una prioridad de la empresa.

En el caso de América Latina, específicamente en Perú, el teletrabajo híbrido ha sido una modalidad de trabajo que se ha convertido en tendencia en comparación con el teletrabajo completo. Ello puede ser evidenciado de las estadísticas que ha publicado el MTPE, las cuales

muestran un crecimiento continuo del teletrabajo mixto desde el año 2020 hasta la actualidad y una disminución del teletrabajo completo a partir del año 2022. Incluso, se ha podido verificar que en agosto del año 2023 tanto las empresas como los teletrabajadores elegían casi en la misma proporción el teletrabajo híbrido y el teletrabajo completo, y, en enero del año 2024, las empresas y teletrabajadores optaban por el teletrabajo híbrido por encima del teletrabajo completo.

A continuación, mostramos a detalle la cantidad de teletrabajadores que se ha registrado a lo largo de los años en la modalidad de teletrabajo mixto y teletrabajo completo:

Tabla N° 3: Comparativo sobre los datos estadísticos de teletrabajadores híbridos y teletrabajadores puros.

AÑO	MES	TELETRABAJO MIXTO	TELETRABAJO COMPLETO
2020	Enero (MTPE, 2020a)	1,448	1,323
	Setiembre (MTPE, 2021 a)	27,888	182,435
	Diciembre (MTPE, 2021 a)	30,573	191,097
2021	Julio (MTPE, 2021b)	37,693	211,876
2022	Enero (MTPE, 2022)	43,057	184,685
	Diciembre (MTPE, 2023a)	62,078	149,718
2023	Agosto (MTPE, 2023b)	100,332	100,130
2023	Diciembre (MTPE, 2024)	104,042	100,561
2024	Enero (MTPE, 2024)	101,916	92,154

Fuente: Elaboración propia, 2023

En conclusión, aunque las estadísticas indican un notable aumento en el trabajo remoto durante la pandemia de COVID-19, consolidándose como una tendencia global, la realidad muestra una desaceleración en su crecimiento a medida que muchas empresas vuelven al trabajo presencial y otras adoptan un enfoque híbrido. Si bien la modalidad laboral predominante sigue siendo la presencia, se observa claramente, según los datos presentados, que el trabajo híbrido ha ganado mayor aceptación en el ámbito laboral en comparación con el trabajo completamente remoto. Es importante señalar que las cifras mencionadas pueden no reflejar completamente la realidad debido a la subdeclaración, ya que muchas empresas no informan correctamente sobre la modalidad de trabajo que están implementando, a pesar de utilizar el teletrabajo.

CAPÍTULO II: ANÁLISIS DEL TRABAJO A DISTANCIA

En el presente capítulo procederemos a desarrollar con mayor detalle el trabajo a distancia comparándolo con la modalidad presencial, a fin de visibilizar las ventajas y desventajas que este tiene en las relaciones de trabajo. Luego de ello, explicaremos los tipos de modalidad a distancia que se pueden aplicar y el responsable de determinar ello. Finalmente, cuestionaremos algunas de las disposiciones de la Nueva Ley y el Nuevo Reglamento con el objetivo de establecer las modificaciones que se necesitarían realizar en la regulación vigente, el cual será desarrollado en el capítulo III.

1. Ventajas y desventajas entre la modalidad presencial y la virtual

Como se ha desarrollado en el capítulo I, el trabajo a distancia ha adquirido relevancia debido a la experiencia que tuvieron los empleadores con la aplicación del trabajo remoto en sus industrias; sin embargo, a pesar de ello, la modalidad presencial aún es considerada la modalidad predominante en el sector privado conforme lo establece el Boletín de Leyendo Números del MTPE del mes de marzo 2024, obteniendo en enero del 2024 3,919,060 trabajadores en la modalidad presencial y 194,070¹³ teletrabajadores -101,916 representa el trabajo mixto mientras que 92,154 el teletrabajo total-, cantidad elevada en comparación a la que se tenía en enero del año 2020 que ascendía a 2,771 (MTPE, 2020a). De esa manera, se evidencia una tendencia hacia la adopción de un modelo híbrido en el mercado laboral, cuyo crecimiento es paulatino. Cabe indicar que, hasta la fecha de presentación de esta tesis, no se dispone de informes actualizados emitidos por el MTPE que aborden detalladamente la situación laboral de teletrabajadores peruanos, posterior a enero 2024.

En el contexto laboral actual, es crucial realizar un análisis sobre las ventajas y desventajas tanto del teletrabajo como del trabajo presencial considerando no solo las prácticas laborales actuales del mercado sino también la perspectiva de gestión humana, tal como se mostrará a continuación:

1.1. Reducción y ahorro de costos

¹³ Se está considerando dentro de este número a las personas que tienen teletrabajo mixto y total.

El trabajo a distancia permite que el empleador reduzca costos fijos en la medida que sus trabajadores prestan sus servicios en un lugar distinto al centro de trabajo, ya sea de manera permanente o parcial, lo cual permite un ahorro de costos. En el caso de que se aplique la modalidad a distancia pura, el empleador no requeriría un espacio físico obligatorio a través del cual los trabajadores realicen sus funciones y, en consecuencia, no sería necesario tener un gasto de alquiler de local, mantenimiento ni pago por servicios asociados a este como luz, agua, entre otros.

En el caso de que se aplique la modalidad híbrida, al existir espacios físicos que serán usados por una menor cantidad de trabajadores por día, los costos se reducirían en tanto se liberarían espacios de trabajo y, en consecuencia, el empleador pagaría una menor renta. Es decir, si antes el empleador tenía una oficina de 8 pisos, y luego de aplicar la modalidad híbrida ve la posibilidad de trabajar con solo 5 pisos, entonces se generó un ahorro respecto a los 3 pisos que ya no se rentarían. De igual manera, al liberarse espacios de trabajo, se reduciría el pago por servicios asociados al uso del local.

Adicionalmente, al aplicar la modalidad a distancia, los servicios de intermediación ya no serían necesarios en la misma magnitud que ocurre en el trabajo presencial por lo que el empleador podría reducir estos costos. A modo de ejemplo, el empleador podría prescindir o reducir el alcance de los servicios de seguridad, recepción, mesa de partes, limpieza, mantenimiento, ya sea en el trabajo a distancia total o parcial.

Por su lado, la modalidad del trabajo a distancia permite que los trabajadores disminuyan los gastos relacionados a transporte, alimentación, vestimenta, gastos hormigas¹⁴ – el piqueo de la mañana o tarde, por ejemplo-, entre otros; en tanto no existe una obligación de traslado diario al lugar de trabajo designado por la empresa. En ese sentido, los trabajadores generarían un ahorro respecto de su presupuesto mensual y, en consecuencia, podrían designar ese monto para otros conceptos. Si bien existe un mayor gasto de servicios (luz, internet), este costo se podría compensar con la flexibilidad que caracteriza a esta modalidad. Hay que precisar que estos gastos solo se generarían cuando el trabajador ejecute sus funciones en su domicilio, ya que el teletrabajo puede ser realizado en cualquier lugar distinto al centro de trabajo.

¹⁴ Según la Superintendencia de Banca y Seguros, los gastos hormigas son aquellos pequeños gastos que hacemos casi a diario casi sin darnos cuenta pero que la suma de ellos, pasan a ser montos considerables.

1.2. Incremento de la oferta laboral

El trabajo a distancia permite que una mayor cantidad de trabajadores nacionales e internacionales se sientan incentivados a ofertar sus servicios debido a la naturaleza de esta modalidad, convirtiendo sus perfiles profesionales de interés para el empleador, lo cual podría aumentar la competitividad de su empresa y mejorar su posicionamiento en el mercado. De acuerdo con un estudio solicitado por la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales (EMPL, por sus siglas en inglés) del Parlamento Europeo (Ferrari et al, 2021), el teletrabajo puede reducir costos laborales al ampliar significativamente el grupo de trabajadores disponibles, aumentar la oferta de habilidades y mejorar la adecuación laboral. Por ejemplo, atrae a aquellos trabajadores que mejor se adaptan a las especificaciones de puesto, independientemente de su ubicación geográfica. De esa manera, la denominada “telemigración”, que permite a las empresas contratar trabajadores remotos de todo el mundo, con diversos niveles de habilidades y calificaciones, a costos salariales reducidos, puede tener un creciente impacto y resultar más atractiva para algunos empleadores.

Asimismo, la modalidad a distancia permite la inclusión laboral de la población vulnerable y las personas que se encuentran dedicadas al cuidado de éstas. Al respecto, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, Sunafil) confirmó que las empresas del sector privado incrementaron el número de trabajadores con discapacidad, por ejemplo, en el 2020, 1,553 empresas aumentaron su número de trabajadores con discapacidad; en el 2021, 1,488, y, finalmente, en el 2022, 1,624.

En el caso de las trabajadoras gestantes o que son madres de familia, es importante considerar que éstas tienden a tener una menor empleabilidad tanto para conseguir un trabajo como para tener posibles ascensos en su entorno laboral ya que en la modalidad presencial se exponen a riesgos de traslados, elevada cantidad de ausentismo, retrasos al inicio de la jornada, entre otros. Por lo que, la implementación del trabajo a distancia les resulta más atractiva en la medida que pueden dedicar mayor tiempo a sus labores domésticas y al cuidado de sus hijos. Y, por el lado del empleador, aplicar esta modalidad le permite retener talento de valor. En ese sentido, la modalidad de trabajo a distancia representa una oportunidad para su estabilidad y continuidad laboral – entendida como la decisión propia de permanecer en una empresa-, mientras cumplen no solo con su rol de madre sino también rinden de manera eficiente en su centro de trabajo, evitando y reduciendo sesgos generacionales.

1.3. Conciliación de la vida personal, familiar y social

La familia y el bienestar son considerablemente influenciados por las horas de trabajo, frecuencia y la distribución de trabajo. Por ello, al aplicar la modalidad a distancia, que se caracteriza por ser flexible y ejecutarse en el lugar elegido por el trabajador, siendo en muchos casos en su propio domicilio, los trabajadores están más aptos mental y físicamente para trabajar y así son más productivos si el trabajo y la vida familiar están en equilibrio, reduciendo con ello el estrés laboral.

Cabe resaltar que, la importancia de buscar el balance de estos dos ámbitos se acrecienta cuando estamos ante trabajadores que tienen a cargo hijos, adultos mayores, personas con discapacidad y/o se encuentran al cuidado del hogar. Asimismo, en esta modalidad cobra mayor relevancia el cumplimiento de las tareas asignadas dentro de un plazo establecido de entrega, sin necesidad de un seguimiento constante *in situ* por parte del empleador. De esta manera, el trabajador adquiere mayor autonomía en la distribución de su tiempo de trabajo por lo que tiene más libertad para conciliar sus actividades laborales, familiares y personales.

Sin embargo, ello no implica que los trabajadores dejen de cumplir con sus funciones, pues estos seguirán obligados a ponerse en disposición del empleador dentro de la jornada laboral. Debido a ello, el trabajador se sentirá con mayor motivación al momento de realizar sus funciones laborales ya que podrá atender a sus prioridades familiares como, por ejemplo, recoger a sus hijos de la escuela, realizar tareas del hogar o cualquier otra actividad distinta a sus funciones laborales. Así lo establece la OIT (2019) al indicar que, si los trabajadores pueden decidir cómo y cuándo realizan su trabajo, entonces son más propensos a estar altamente motivados en el trabajo; incluso, podrían conocer bien cómo mantener la calidad de su trabajo y evitar cometer errores en las tareas asignadas.

Ahora bien, la modalidad a distancia permitirá que los trabajadores puedan conseguir un balance de su vida personal y laboral, distribuyendo su tiempo de acuerdo con sus necesidades, en tanto se respeten los espacios personales del trabajador. Caso contrario, puede ocurrir que el trabajador, al encontrarse en un lugar donde comparte espacio con sus familiares u otras personas, esté expuesto a constantes interrupciones o solicitudes excesivas por parte de éstos, lo que conducirá a una disminución en su concentración y productividad.

En un estudio realizado por Camila C. Torres, Carolina Calmon y Elka L. Hostensky (2022) denominado "*When work invades home: Perceptions about teleworking*" se evidenció cómo los trabajadores se sienten al realizar trabajo desde casa. El estudio realizado identificó que, respecto de condiciones de trabajo, el 75% considera que permite tener una rutina flexible y el 25% consideró que aumentó su productividad. Sin embargo, el 75% de las personas encuestadas no tenían un espacio físico/mobiliario apropiado, el 66.6% usualmente tenía interrupciones/imprevistos, el 50% sentía que necesitaban capacitaciones y el 75% presentó conflictos con la vida hogareña que dificultaba el trabajo a distancia.

En el caso de las trabajadoras mujeres, tener un balance entre la vida familiar y laboral a través del trabajo a distancia puede ser complicado en la medida que éstas son consideradas, tradicionalmente como las responsables del hogar y su mantenimiento, así como del cuidado de los hijos. De acuerdo con una investigación realizada por el organismo regulador ANVISA (2022, P. 846), muchas mujeres enfrentan el desafío de conciliar sus responsabilidades laborales con las demandas familiares y domésticas. Para lograr este balance, algunas deben contar necesariamente con el apoyo de sus esposos, familiares (padres), niñeras, amas de casa, escuelas de tiempo completo y actividades extracurriculares para sus hijos. Aquellas que no tienen acceso a estos servicios de cuidado o asistencia doméstica a menudo recurren a trabajar en horarios alternativos, como por las noches, durante fines de semana o incluso en días festivos, delegando en esos días a sus parejas las responsabilidades del cuidado de los niños y las tareas del hogar.

1.4. Supervisión de los trabajadores

A diferencia de la modalidad presencial, donde el empleador tiene una mayor intervención en el control diario de su personal respecto al cumplimiento de tareas, asistencia y verificación in situ de estos, en la modalidad a distancia este seguimiento se vuelve complicado en tanto el empleador tendría que implementar herramientas digitales que le permitan verificar que el trabajador se encuentra laborando o que este se encuentre disponible cuando lo necesite su empleador.

Al respecto, se debe tener en consideración que, si bien pueden existir softwares o herramientas que permitan un control y seguimiento del personal, el empleador tiene un límite establecido el cual es no trasgredir los derechos constitucionales del trabajador, esto es, afectar su intimidad personal y dignidad. Por lo que, antes de implementar algún tipo de herramienta, el empleador deberá realizar un examen exhaustivo de este para que cumpla con el *test* de proporcionalidad y

que de esta manera sea una medida razonable. Por ejemplo, sería cuestionable realizar un control GPS al trabajador que tiene funciones administrativas solo para saber dónde se encuentra.

Ahora bien, en la medida que podemos estar frente a herramientas de supervisión que lleguen a ser invasivas para los trabajadores y vulnerar sus derechos, la visión del área de recursos humanos de las empresas se debe enfocar en construir una cultura de trabajo a distancia sana, esto es, que la supervisión del empleador se base en objetivos y productividad. Así lo indican personas con experiencia en esta rama que fueron entrevistadas para la presente tesis: Carla Escudero Tuccio, Consultora Organizacional, con más de 20 años de experiencia profesional en las áreas de recursos humanos, logística y servicio a clientes y, Juan Carlos Kam Chong, Gerente Corporativo de Relaciones Laborales del Banco de Crédito del Perú (BCP) y Credicorp.

Así pues, de acuerdo con la experiencia de Carla, el trabajo a distancia debe tener como principios básicos lo siguiente: (i) autonomía, es decir, que el empleador tenga la confianza de que su trabajador se encuentra realizando sus funciones; (ii) lineamientos, esto es, que los trabajadores tengan conocimiento de las pautas, objetivos y acuerdos de equipo que deben seguir, así como el repositorio o carpeta en la cual deben subir o colocar sus tareas culminadas, y; (iii) procesos específicos, los cuales ayuden a los trabajadores a cumplir con sus objetivos. De esa manera, se deben crear líderes que no tengan tendencia al “micromanagement¹⁵” y que, por lo tanto, no deseen tener reuniones en todo momento, con el total de trabajadores que se encuentran en su equipo, con el único objetivo de darles un seguimiento continuo de sus tareas y supervisar el cumplimiento de estas.

Por su lado, de acuerdo con la experiencia de Juan, él sugiere que la supervisión de una compañía esté centrada en los acuerdos que defina cada equipo y los lineamientos que se establezcan para la entrega de sus tareas y el cumplimiento de sus objetivos. Para ello, es importante establecer metodologías ágiles que les permita avanzar en equipo los proyectos que tengan asignados, en un periodo corto determinado y, de esa manera, recibir un *feedback* constante por parte de su empleador. Adicional a ello, es importante que los trabajadores de cada equipo tomen

¹⁵ Se le denomina al empleador que ejerce un control excesivo e innecesario sobre sus trabajadores, quien se involucra en los detalles de su trabajo, a menudo anula sus decisiones y no está abierto a recibir comentarios de ellos. Aquellos que creen firmemente en un proceso de toma de decisiones de arriba hacia abajo y sienten que saben cómo hacer el trabajo de su personal mejor que el propio personal. Con frecuencia solicitan actualizaciones, exigen que se les envíen copias de la correspondencia y pueden disfrutar corrigiendo lo que consideran errores (Shuford, 2019).

conocimiento de la importancia que es estar a disposición del empleador en caso de que se presente alguna situación de urgencia.

1.5. Cumplimiento de las condiciones del SST

Fernando Tomasina y Adriana Pisana (2022) consideran que una modalidad de trabajo a distancia puede afectar el bienestar físico y mental, especialmente debido al aislamiento social, a las largas horas de trabajo que aumentan la carga cognitiva, y a la falta de actividad física, entre otros aspectos. Asimismo, resaltan que los factores de riesgo que destacan en mayor medida son los psicosociales y ergonómicos. Por lo que esta modalidad, a pesar de evidenciar flexibilidad, también muestra ambigüedad en términos de salud en tanto, el empleador desconoce el área de trabajo del colaborador, su forma de distribución y la seguridad que ofrece ese espacio (Cataño y Gómez, 2014).

Al respecto, Carlos Venegas-Tresierra y Angélica Rodríguez (2018) establecen que, si bien se podría considerar que existe menor incidencia en enfermedades laborales en un sistema a distancia, este tiene un enfoque relativo ya que, si no se presentan las condiciones adecuadas para desarrollar el teletrabajo, entonces la probabilidad de que estas se desarrollen aumenta. Los autores mencionan que en trabajadores de áreas administrativas usualmente se desarrollan trastornos músculo-esqueléticos (en adelante, “TME”) dentro de los cuales se encuentran la lumbalgia, síndrome del manguito rotatorio, síndrome del túnel del carpo, tenosinovitis, dedo en gatillo, entre otros. De la misma manera, los autores mencionan que, en un informe de la OIT del año 2014, también pueden existir trastornos mentales tales como ansiedad, depresión, agotamiento y estrés por el trabajo.

De lo antes señalado, se puede verificar que, con la modalidad a distancia el empleador no puede tener certeza del cumplimiento de las condiciones de seguridad que ha establecido para sus trabajadores y del seguimiento médico correspondiente. En cambio, en un panorama presencial, el empleador tiene mayor posibilidad de verificar que sus trabajadores cumplan con las condiciones de SST en el lugar de trabajo, puedan indicar las correcciones inmediatas y sancionar en caso se identifique un reiterado incumplimiento por parte del trabajador.

Ahora bien, es correcto afirmar que el empleador puede implementar medidas internas para mitigar los riesgos de salud, como realizar visitas sorpresa al lugar de trabajo declarado por el trabajador para verificar el cumplimiento de los requisitos específicos de seguridad -supeditado a la autorización previa del trabajador-, así como mantener una comunicación constante con el trabajador indicando las recomendaciones de SST en su espacio de trabajo. También, en caso de incumplimiento de las políticas internas, el empleador tiene la facultad de aplicar sanciones e incluso requerir el retorno a un modelo de trabajo presencial. Sin embargo, si bien es cierto que estas medidas permiten reducir el riesgo, estas no lo eliminan ya que la posibilidad de control siempre estará en la esfera privada del trabajador.

1.6. Virtualización de procesos

Previo a la implementación de la modalidad a distancia, los empleadores requieren realizar una inversión en herramientas tecnológicas a fin de que los trabajadores puedan ejecutar sus funciones remotamente como si estuvieran dentro del centro de trabajo. Ello es así en la medida que el uso de las TIC es un elemento fundamental para la aplicación de esta modalidad y además es considerada el medio principal por el cual el empleador puede comunicarse, supervisar, asignar tareas, transferir información, brindar accesos a recursos internos de la empresa, entre otros.

Por ejemplo, en la modalidad a distancia, las compañías podrían implementar herramientas tecnológicas de gran alcance para el control y seguimiento del personal. Ello implica que el empleador invierta en un software que permita fiscalizar las labores de su personal. De la misma manera, tenemos que en la modalidad presencial las empresas estaban acostumbradas a guardar documentos en físico por lo que, en la modalidad a distancia, será indispensable realizar la digitalización de todos los archivos para que estos se encuentren al alcance del trabajador y empleador, así como para facilitar que estos puedan ser compartidos con el área correspondiente, a fin de atender los requerimientos del personal, usuarios o autoridades. No obstante, la digitalización de la información podría conllevar un riesgo de pérdida de información en la medida que para la gestión de ello se necesita la intervención humana.

Asimismo, en caso ocurra algún incidente o inconveniente relacionado con el acceso de información o fallas del sistema, el empleador deberá implementar un software (*Helpdesk*) que permita atender, de manera remota e inmediata, incidentes de la red. De la misma forma, el empleador deberá implementar softwares que le permitan al trabajador tener acceso al sistema e

información de la empresa fuera del centro de trabajo y que, a su vez, resguarden la seguridad y confianza digital de la información proporcionada al trabajador, y con ello evitar y/o disminuir el nivel de filtración de información, robo de información y ataques cibernéticos. Ahora bien, es importante tener en cuenta que, si bien el empleador se encuentra facultado de implementar mecanismos que protejan la información confidencial de la empresa, éstos no deben vulnerar la confidencialidad y reserva de la información del trabajador, únicamente deben garantizar el acceso remoto, a través de una red segura, los cuales les permitan difundir e intercambiar información necesaria.

Uno de esos mecanismos implementados por las empresas son las redes privadas virtuales (en adelante, “VPN”), las cuales brindan seguridad, a través de su red tunelizada. Estos túneles emplean métodos criptográficos que proporcionan confidencialidad, integridad y autenticidad. La confidencialidad se proporciona cifrando los paquetes de datos antes de transmitirlos a través del túnel. La integridad se genera a través de varios algoritmos que detectan manipulaciones durante la transmisión, mientras que se utilizan mecanismos de autenticación para identificar a un usuario legítimo (Abbas et al, 2023). De esa manera, esta herramienta permitirá alertar casos de suplantación y que los trabajadores trasladen la información de la empresa de manera segura. A modo de ejemplo, será capaz de detectar los casos donde existan diferencias en las credenciales entre el usuario del VPN (usuario autorizado) y el administrador del equipo (trabajador sin autorización) a fin de que se realicen las investigaciones internas correspondientes.

1.7. *Engagement* del personal

En la modalidad presencial, el trabajador tiene interacción directa con su entorno laboral, compañeros de trabajo, jefes y directivos, lo que permite que se sienta identificado como un trabajador de la empresa y, consecuentemente, persiga los valores, principios y metas de esta. Si bien es cierto, conseguir el *engagement* del personal resulta difícil en un esquema presencial y requiere esfuerzo del empleador, quien debe gestionar activaciones y, a su vez, establecer beneficios que le permitan a sus trabajadores conciliar la vida personal, laboral y familiar, como por ejemplo, establecer licencias extendidas, *early friday*, *casual friday*, horas flex, descuentos corporativos, entre otros; en la modalidad a distancia se vuelve casi imposible conseguir que los trabajadores participen en estas actividades o utilicen estos beneficios debido a la alta probabilidad de hiperconectividad e asilamiento.

Ahora bien, una de las consecuencias de la falta de *engagement* de los trabajadores es la alta rotación de personal, ya que al no sentirse identificados con la cultura de la empresa ni tener sentido de pertenencia, la probabilidad de migrar a otro empleo es mayor. Ello implica que el empleador tenga que invertir tiempo y dinero en encontrar un reemplazo, capacitarlo y evitar que vuelva a suceder una fuga de talento. Inclusive, en algunas ocasiones, el empleador, a fin de retener al trabajador habilidoso, tiene que ofrecer un monto económico, gasto que no fue provisionado ni tomado en cuenta por éste.

5.8. Productividad de los trabajadores

La OIT (s.f) define a la productividad como la eficiencia en el uso de recursos, medida por el valor agregado dividido por la cantidad de trabajo realizado para obtenerlo, es decir, realizar mayor cantidad de trabajo en el menor tiempo posible. Ahora bien, de acuerdo con un informe publicado en la Universidad de Stanford sobre la evolución de trabajo a distancia, existen diversos estudios que demostrarían un aumento en la productividad de los trabajadores que aplican la modalidad del trabajo híbrido. Un primer estudio fue realizado a 250 trabajadores de una agencia de viajes de China denominada eTrip.com, a quienes separaron en dos grupos, el primero conformado por trabajadores que prestaban sus servicios de forma presencial los cinco días de la semana y el otro grupo que solo asistía de manera presencial una vez a la semana. De este estudio, se evidenció que el grupo que realizó trabajo a distancia incrementó su productividad diaria en un 13% y su rendimiento por hora en 4%. Por otro lado, también se realizó un estudio a los trabajadores de la empresa denominada US PTO, oficina de patentes y marcas. En dicho estudio, se evidenció que en tanto los trabajadores ejecutaban sus funciones a distancia cuatro días a la semana, esto permitió incrementar la cantidad de patentes inscritas en un 5% (Barrero et al., 2023).

La primera parte de este estudio respalda la idea de que el teletrabajo, especialmente en un formato híbrido, puede incrementar la productividad en el lugar de trabajo, no sólo como una respuesta a las demandas de flexibilidad laboral, sino también como una estrategia viable para aumentar el rendimiento y la eficiencia en el entorno laboral actual. Tracy Brower (2023) realizó un informe donde mencionó que la razón en la concepción de la productividad en sentido estricto recae en la percepción que varía entre empleados y gerentes. La autora cita el informe de Stanford donde se establece que mientras los trabajadores creen que la productividad es mayor en casa, con un aumento del 7%, los gerentes tienden a pensar que es menor, con una disminución de 3.5%. Asimismo, una encuesta de Atlassian evidenció que el 10% de las personas temen ser

percibidas como menos productivas o comprometidas si trabajan desde casa. En resumen, la autora resalta cómo la percepción individual influye en la concepción de productividad en el trabajo a distancia. En nuestra opinión, la percepción sobre si la productividad aumentó o decreció no depende solamente de la cantidad de tareas ejecutadas por el trabajador, sino también de la cultura organizacional de la empresa, la naturaleza específica del trabajo, la calidad del ambiente, la forma de control, el liderazgo proporcionado por los empleadores y el propio autoconcepto del trabajador.

Adicionalmente, la autora afirma que existe un factor relevante que puede incidir en la productividad del trabajador que es la falta de disciplina y autocontrol. Los datos recopilados por Upgraded Points y citados por la autora evidencian que, durante el trabajo desde casa, las personas tienden a dedicar una considerable cantidad de tiempo a actividades no laborales, como el uso de redes sociales, que alcanza el 75%, compras en línea, con un 70%, ver programas o películas, con un 53%, y planificar viajes, que representa un 32%. Además, los trabajadores también dedican tiempo a tareas domésticas, que abarcan un 72%, diligencias, que alcanzan el 37%, siestas, con un 22%, visitas al médico, que representan un 23%, o consumo de alcohol, que alcanza un 12%. El 13% de trabajadores encuestados informan que trabajan solo tres o cuatro horas al día cuando están en teletrabajo (Brower, 2023). Este comportamiento plantea desafíos importantes en términos de disciplina, manejo de distracciones y gestión del tiempo para los trabajadores.

Conforme a lo mencionado por Camacho e Higueta (2013), para poder calificar la productividad es esencial definirla ya que para el trabajador puede significar la capacidad de completar todas sus tareas a tiempo o estar constantemente conectado, mientras que para el empleador puede traducirse en la ejecución de tareas de manera eficiente y en la reducción de costos. Los empresarios perpetuamente reforman los métodos de producción mediante la prolongación de la jornada laboral, la intensificación de la labor y la implementación de nuevas tecnologías con el objetivo de maximizar la producción a un costo mínimo sin necesariamente atender el bienestar de los trabajadores. Desde una visión económica, la eficiencia se vincula estrechamente con la utilización racional de los recursos disponibles. Sin embargo, desde otra perspectiva, la productividad puede ser concebida como el resultado obtenido al trabajar con calidad, considerando tanto los aspectos tecnológicos como los organizativos y motivacionales.

En nuestra opinión es indispensable analizar la presente a través de un análisis de gestión humana. De las entrevistas personales realizadas a Carla Escudero Tuccio y Juan Kam Chong, se concluyó que en un modelo a distancia la productividad tiene que ser medida con el cumplimiento de

objetivos, para ellos es un deber del empleador definirlos y ejecutar metodologías ágiles a efectos de transformar la forma de trabajo. En ese sentido, el tiempo de conexión no tiene tanta relevancia como el cumplimiento de las asignaciones dentro del plazo indicado por el empleador.

Ahora bien, en nuestra experiencia, hemos identificado una lista no taxativa de escenarios que pueden incentivar la hiperconexión del trabajador y, por tanto, impactar en su productividad:

- Que el empleador asigne tareas a sus trabajadores al finalizar la jornada laboral y que estos se encuentren obligados a culminarlos y/o avanzarlos, haciendo uso de su tiempo personal.
- Que el empleador asigne tareas y las califique como urgentes cuando en realidad estas pueden ser entregadas en plazos más amplios, y a raíz de ello, el trabajador se sienta obligado a finalizarlo, haciendo uso de su tiempo personal.
- Que el empleador asigne tareas a sus trabajadores indicando un plazo específico no inmediato como, por ejemplo, para el día siguiente, y que igual estos deseen culminarlos y/o avanzarlos el mismo día a fin de no quedar mal con sus superiores o no tener pendientes acumulados, haciendo uso de su tiempo personal.
- Que el empleador asigne la entrega de diversas tareas y/o coloque reuniones de manera consecutiva durante el día lo que genera que el trabajador no tenga tiempo de descanso y, ni siquiera, de refrigerio.
- Que el trabajador por propia voluntad decida trabajar de manera extraordinaria, incentivado por razones personales. Por ejemplo: alcance de bonos de productividad, alcance de metas, mayor exposición, aumento de salario, posibilidad de ascensos, entre otros.
- Que el trabajador se considere menos productivo en casa y prefiera un sistema presencial en tanto existen mejores condiciones y espacios adecuados para laborar sin distracciones: familiares, personales, ambientales.

Cabe indicar que, a efectos de obtener datos estadísticos reales sobre los escenarios antes indicados, en agosto del 2023, procedimos a realizar una encuesta a 78 trabajadores mayores de edad, de áreas administrativas, en Lima Metropolitana, de diversos sectores económicos, que estuvieron en un modelo a distancia durante la pandemia y ahora presentan un modelo híbrido.

La encuesta evidenció el impacto que ha tenido la modalidad de trabajo a distancia en su ámbito laboral, personal y profesional, obteniendo los siguientes resultados¹⁶:

- Entre los años 2020 y 2022 el 78.2% de encuestados han indicado que se han sentido más productivos en la modalidad a distancia. De este grupo se identificó lo siguiente:
 - El 46.2% ha señalado que el motivo de su aumento de productividad se debe a que el trabajador no se desconectaba del dispositivo tecnológico hasta culminar sus tareas pendientes, independientemente de que este haya excedido su jornada laboral.
 - El 32.3% ha indicado que son más productivos debido a que la modalidad a distancia les permite trabajar una cantidad mayor de horas en comparación con la modalidad presencial.
- Entre los años 2020 y 2022, el 56.4% indicó que la dificultad más resaltante que se evidenció en la modalidad a distancia fue trabajar fuera del horario laboral sin percibir el pago por horas extras. Asimismo, el 32.1% y el 28.2% indicaron que no se podían desconectar de su dispositivo tecnológico y que recibían llamadas de índole laboral en todo momento, respectivamente.
- Respecto al motivo de mantenerse conectado de manera permanente, el 44.9% señaló que lo hizo para demostrar su esfuerzo y responsabilidad que tienen con su trabajo. El 35.9% afirmó que no se desconectaba hasta culminar todas las tareas asignadas, independientemente de la hora. El 19.2% indicó que tenía miedo de que su empleador lo considere ineficiente y otro 19.2% de que el empleador termine su vínculo laboral de manera unilateral. El 17.9% afirmaron querer demostrar su compromiso a efectos de conseguir un ascenso o incremento salarial. Por último, el 14.1% señaló que se mantenían conectados ya que cumplían las órdenes de su empleador.
- Entre los años 2020 y 2022, el 41% indicó que bajo la modalidad a distancia sufrió estrés y ansiedad laboral.
 - El 43.6% indicó que sufrió complicaciones de salud por el estrés y la ansiedad.
- Entre los años 2020 y 2022, el 24.4% señaló que debido a la modalidad de trabajo a distancia no pudieron interactuar físicamente con sus compañeros de trabajo y, en algunos casos, ni siquiera los conocieron.

¹⁶ Mediante esta encuesta se pretendió entender el impacto que esta modalidad de trabajo ha tenido en las relaciones interpersonales, entre pares, perspectiva profesional, crecimiento profesional, impacto en su vida personal y salud mental y familiar.

Sobre lo anterior hemos evidenciado una paradoja en los resultados obtenidos. Por un lado, la mayoría de los trabajadores indicó que el aumento de su productividad se debió a su decisión de permanecer conectado en su dispositivo electrónico y; por el otro, estos mismos trabajadores precisaron que lo más difícil de la modalidad a distancia fue la imposibilidad de desconectarse. De esta manera, el trabajador se siente productivo porque permanece mayor tiempo conectado, pero al mismo tiempo se le dificulta estar en esta modalidad porque siente que no tiene un tiempo de desconexión lo cual resulta ilógico, en tanto es el propio trabajador, en su mayoría, quien decide mantenerse conectado para demostrar su compromiso y esfuerzo con la empresa y con ello obtener mejores beneficios. Es importante resaltar que no negamos que puede existir escenarios donde el trabajador se sienta obligado a realizar un trabajo fuera de la jornada, no voluntario, en atención al deber de dirección del empleador; no obstante, nos resulta llamativo que este tipo de percepción de la forma de trabajo se esté naturalizando.

En consecuencia, se estaría creando lo que nosotras denominamos “efecto espejo”, que lo explicaremos con el siguiente ejemplo. En un equipo de 3 personas que tienen la misma posición, categoría salarial y que realizan trabajo a distancia, existe un trabajador que se mantiene conectado permanentemente. En este tiempo se encuentra totalmente disponible para atender cualquier tipo de comunicación telefónica o electrónica de índole laboral lo que le genera (i) mayor exposición frente al líder por la respuesta inmediata a consultas o solicitudes, (ii) incrementar la cantidad de trabajo asignado fuera de la jornada por su disponibilidad permanente y, (iii) la posibilidad de demostrar su compromiso y responsabilidad frente a las necesidades de la empresa.

Todo ello genera una expectativa al empleador sobre cómo debe trabajar el empleado promedio dentro de ese equipo, en tanto asocia esta conducta al compromiso que tiene el trabajador con la compañía. Teniendo esto en cuenta, el trabajador empieza a normalizar la conducta mencionada para evitar tener una mala reputación frente a los demás al ser comparado con el trabajador “comprometido” y con ello ser más atractivo laboralmente, lo que le permite obtener posibles ascensos o incrementos salariales.

De esa manera, se puede entender que el efecto espejo implica la generación de una conducta “ideal” – que no necesariamente es correcta – creada por el mismo trabajador, la cual es aplicada por sus pares en tanto se considera un comportamiento que calza con todas las expectativas del

empleador. En nuestra opinión, y considerando el efecto anterior, se estaría generando un incentivo negativo en los trabajadores, quienes utilizarán la modalidad a distancia como una forma de trabajo permanente para terminar sus pendientes laborales, ya que consideran que ello lo convierte en un trabajador productivo, restándole importancia a su propia salud mental y al tiempo familiar, personal y social. Incluso, estos trabajadores no están teniendo en cuenta que no estarían expuestos a una falta grave si se rehúsan a utilizar su tiempo personal para ejecutar las tareas asignadas por su empleador en tanto estas no sean indispensables para la continuidad del negocio, o deriven de un tema de fuerza mayor o caso fortuito.

Ahora bien, la empresa puede valorar más al trabajador que tenga esta conducta "ideal" ya que permanecerá mayormente conectado y podrá ejecutar más tareas en beneficio del empleador. Sin embargo, eso no significa que esta conducta sea saludable. Tal como lo hemos mencionado previamente, la forma correcta de medir la eficiencia del trabajador no radica en cuánto tiempo está conectado sino en lo que puede lograr mientras lo está. En ese sentido, consideramos que una persona que termine sus labores asignadas dentro del horario de trabajo no rinde menos que una persona que permanentemente está conectada pero no concluye ninguna tarea pendiente, al contrario, demuestra la necesidad del cambio de estructura de trabajo ya que en el sistema a distancia la hiperconexión será un riesgo constante que puede terminar afectando la salud del trabajador. Por ello, resulta importante definir objetivos y canales de comunicación idóneos para aplicar un modelo a distancia, considerando que el efecto espejo se relaciona con la desconexión digital.

Adicionalmente a ello, se pudo verificar que la modalidad a distancia generó una brecha en las relaciones laborales. Por un lado, respecto de los pares, la interacción entre las personas se encontró limitada debido a que en su mayoría no existió contacto físico entre los miembros del equipo. Este tipo de relaciones interpersonales es indispensable para la generación de habilidades blandas del trabajador, como el trabajo en equipo y habilidades comunicativas, que permiten no solamente cumplir las labores de manera eficiente sino también construir una red de contactos. Respecto del líder, la absolución de consultas o dudas se vio dilatada en la medida que en muchos casos los empleadores no se encontraban disponibles para tener una reunión con el trabajador o, en otros casos, no respondían su correo electrónico con prontitud, lo cual afectó el proceso de aprendizaje y retroalimentación del trabajador.

En ese sentido, de una revisión de las ventajas y desventajas del trabajo a distancia, es crucial reconocer que, si bien la tecnología juega un papel fundamental en la implementación de esta

modalidad, consideramos que ésta es simplemente una herramienta puesto que la esencia del teletrabajo, en cualquiera de sus formas, reside en la cultura organizacional y la mentalidad de los líderes y trabajadores. Conforme lo manifestó Carla Escudero en la entrevista personal, “*El teletrabajo es más que sólo tener una computadora, internet y red*”. Asimismo, indicó que, si bien la transformación digital es importante en el proceso de implementación del teletrabajo, lo indispensable es el *mindset* respecto del cambio. Por ejemplo, uno de los desafíos para las organizaciones es la necesidad del control constante en un esquema a distancia ya que consideran que “*cuando observas a alguien sientes que trabaja; sin embargo, si no lo ves, sientes que no lo hace*”. Ello permite demostrar que una empresa que considere lo anterior no se encuentra realmente preparada para el teletrabajo porque pretenderá evaluar la presente modalidad como si fuera un esquema tradicional.

Al respecto, Jean Gomes (2024), experto en liderazgo, menciona que usualmente se define el término “*mindset*” como el modelo mental, las suposiciones y creencias que acompañan a una persona; no obstante, no se toma en cuenta cómo la persona se siente física y emocionalmente. Usualmente para una gestión de cambio de *mindset* en una organización se utiliza la persuasión como estrategia; sin embargo, esta por sí sola no mide los cambios de creencias sino la efectividad de la comunicación. De tal modo, aunque los empleadores perfeccionen estrategias externas de cambio e innovación, estas no tendrán efecto hasta que los procesos internos consideren el impacto que tendrá en los trabajadores, siendo importante integrar la lógica con la emoción en el proceso de gestión de cambio.

Finalmente, consideramos importante implementar políticas internas que permitan una gestión saludable del cambio, acuerdos claros sobre los métodos de trabajo, la gestión de situaciones de urgencia y los canales de comunicación entre los equipos. Para ello, es relevante tener en cuenta: (i) apoyo gerencial en el fomento de innovación y metodologías ágiles, (ii) brindar herramientas de trabajo para ejecución adecuada de funciones, así como la instalación de softwares/aplicativos y soporte técnico oportuno, (iii) capacitaciones y actividades que eviten aislamiento social y fomenten la interacción de equipos, (iv) definir expectativas claras, forma de evaluación y canales de comunicación, (v) flexibilidad en el uso del tiempo, (vi) gestión de límites para conciliar la vida personal y laboral; y (vii) confianza (Agba et al., 2020).

2. Modalidades del trabajo a distancia

Como se ha puntualizado en los antecedentes, el trabajo a distancia es una modalidad de trabajo que ha sido utilizada a lo largo de los años, bajo diferentes tipos de denominaciones y cuyo auge se dio con la aparición del COVID-19, periodo en el cual la mayoría de las empresas tuvo que aplicar esta forma de trabajo para la continuidad de su negocio. Cabe subrayar que, durante esta época se evidenciaron dos tipos de modalidad a distancia: modelo a distancia puro y modelo híbrido.

En un principio, debido a las restricciones de desplazamiento, todas las empresas que brindaban servicios no esenciales se vieron obligadas a aplicar la modalidad a distancia pura, donde el trabajador ejecutaba sus funciones completamente fuera del centro de trabajo. Posteriormente, con el levantamiento de estas restricciones y la reactivación de los sectores económicos, algunos empleadores decidieron volver a la presencialidad debido a los beneficios que ésta les brindaba, mientras que otros optaron por la modalidad híbrida porque consideraron que combinar las ventajas de ambas modalidades les generaría una mayor productividad¹⁷.

2.1. Trabajo a distancia puro

La modalidad a distancia pura es aquella forma de trabajo en la cual el trabajador ejecuta sus funciones en un lugar elegido por éste, fuera del centro de trabajo, a través del uso de las TIC y la conexión a Internet. Asimismo, es una modalidad que se caracteriza principalmente por: (i) ser flexible, lo cual implica que los trabajadores puedan distribuir su tiempo de trabajo, adecuándolo a sus necesidades laborales, familiares y personales y; (ii) ser transfronteriza, es decir, que los empleadores tengan una mayor posibilidad de reclutar talento internacional en la medida que la ejecución de funciones se realizará 100% remoto. Pertinente de mención es el hecho de que esta modalidad resulta ser atractiva para los empleadores puesto que la contratación de talento internacional permite traer ideas, conocimiento y perspectivas nuevas y, por tanto, implementar novedosas estrategias comerciales, ahorrar algunos costos laborales y obtener trabajadores con habilidades extraordinarias.

Ahora bien, es importante traer a colación que, en algunos países, puede existir distintos tipos de trabajo a distancia pura, dependiendo de la definición que se tiene de este concepto. Por ejemplo, de acuerdo con Morgan (2004), en el caso europeo, se pueden distinguir cinco (5) tipos de

¹⁷ Es importante puntualizar que el modelo híbrido existió en la legislación peruana desde la emisión de la Antigua Ley y Antiguo Reglamento donde se le denominó teletrabajo de forma mixta.

teletrabajo: (i) “*mobile telework*”, modalidad en la cual los trabajadores se desplazan de un lado a otro con el fin de prestar sus servicios como, por ejemplo, los vendedores, técnicos, entre otros. Este tipo de teletrabajo se puede realizar en oficinas satélite, en la oficina del cliente, entre otros; (ii) “*home-based telework*”, modalidad en la cual un trabajador ejecuta sus funciones desde su domicilio; (iii) “*telecentres*” que implica que el trabajador realice sus funciones en espacios distintos al centro de trabajo, donde pueda reducir su carga, tiempo, costo y la incomodidad de desplazarse al lugar de trabajo como, por ejemplo, un *coworking*; (iv) “*functional relocation*”, el cual implica que las actividades, procesos y funciones se concentren y entreguen a distancia como, por ejemplo, ventas realizadas por teléfono o red informática, o servicio al cliente; (v) “*tele-cottages*”, son instalaciones con base local que ofrecen a la comunidad de teletrabajadores la oportunidad de interactuar con otras personas, adquirir y desarrollar habilidades y TIC de alto rendimiento.

Al respecto, consideramos que, en el caso europeo, se está calzando dentro del concepto de trabajo a distancia a algunos puestos de trabajo que si bien, por su naturaleza misma, se realizan en un lugar distinto al centro de trabajo, no cumplen con todas las características de esta modalidad. Ese es el caso de los vendedores o técnicos que realizan “*mobile telework*”, quienes, por su mismo puesto, deben acudir al lugar donde se encuentra el cliente para ejecutar sus funciones; sin embargo, no realizan necesariamente su trabajo a través de una TIC y con conexión a Internet.

De igual manera, en el caso de aquellos trabajadores que realizan ventas por teléfono o red informática, o servicio al cliente, para considerarlos dentro de la modalidad a distancia deberán realizar sus funciones a través de las TIC, con conexión a Internet y fuera del centro de trabajo. Es decir, que no pueden considerarse teletrabajadores a aquellos que realizan sus labores en un lugar designado por el empleador como, por ejemplo, un *call center*. En conclusión, si bien pueden existir distintos tipos de trabajo a distancia por la flexibilidad que brinda esta modalidad a los trabajadores y empleadores, para calzar dentro de este concepto tiene que cumplirse necesariamente con las siguientes características: (i) ejecutarse en un lugar distinto al centro de trabajo y; (ii) a través del uso de las TIC, con conexión a Internet como, por ejemplo, el *home-based telework*, *telecentres* y *tele-cottages*.

2.2. Modelo híbrido de trabajo

De acuerdo con el estudio denominado “Espacios de trabajo híbrido: liderazgo y gestión de equipos”, un modelo híbrido de trabajo *“es aquel en que ambas modalidades conviven – presencial y modelo a distancia puro- y se distribuyen a lo largo de la jornada de trabajo, con diferentes porcentajes según las necesidades de la empresa o la función de cada miembro del equipo”* (Cortés, 2023). De esa manera, la modalidad híbrida permite a las empresas establecer estructuras de trabajo a la medida de las características de cada área, unidad o equipo, ya sea en función de los cargos, alcance del trabajo, el rubro, entre otros; incluso pudiendo coexistir en una misma organización diversos modelos híbridos, dependiendo de la estrategia, estructura, cargos, responsabilidad, recursos y personas de la compañía. Para ello, la empresa deberá establecer reglas claras que rijan el trabajo híbrido en la organización, abarcando desde la infraestructura hasta la gestión del rendimiento y la productividad (Álvarez et al., 2022).

Ahora bien, es importante traer a colación que, la modalidad híbrida es una forma de trabajo que ha ido ganando aceptación gradualmente en el ámbito empresarial. Al respecto, Smet, Dowling y Mysore (2021) desarrollaron un artículo, enfocado a los empleadores a nivel global, donde se verificó que más del 52% de los ejecutivos de alto mando esperaban que sus empleados, que tengan funciones relacionadas al negocio, se encuentren laborando en la oficina de cuatro a cinco días; y el 36% deseaban que los trabajadores acudan a la oficina por lo menos tres días. Ello evidencia que, si bien los empleadores tomaron interés en la modalidad a distancia y consideraban que esta podría traer diversos beneficios para el negocio, en la realidad, seguían prefiriendo la modalidad presencial ya que deseaban que sus trabajadores acudan a la oficina el mayor tiempo posible pues consideraban que, de no ocurrir ello, sus trabajadores estarían perdiendo la cultura organizacional y el sentido de pertenencia a la organización.

Sin embargo, posteriormente, según el *“Work Trend Index: Annual Report”*, realizado por Microsoft, el trabajo híbrido incrementó en la preferencia de las personas siete (7) puntos porcentuales más que el año anterior y puntualizó que existe una probabilidad del 53% de que se genere una transición a este modelo de trabajo el siguiente año (Microsoft Work Lab, 2022). El reporte destaca que esta inclinación a esta modalidad va de la mano de las experiencias previas que se tuvieron durante y después de la pandemia y más aun con la diversidad en trabajadores intergeneracionales que tienen diferentes tendencias de modalidades de trabajo. Asimismo, en la encuesta que realizamos en el año 2023 a distintos trabajadores peruanos, se obtuvo como resultado que el 65% de trabajadores deseaban que se les aplique un modelo híbrido de trabajo.

A continuación, detallaremos los tipos de trabajo híbrido que pueden existir en una empresa:

2.2.1. En función a cada trabajador

Estamos ante un modelo de trabajo híbrido, donde podrán existir trabajadores del mismo puesto que estén en dos modalidades de trabajo diferentes, esto implica que algunos trabajadores realicen trabajo presencial y otros, trabajo a distancia puro. Esta diferencia en la modalidad de trabajo lo determina el empleador y es aceptada por el trabajador mediante el acuerdo que se suscriba de conformidad con la regulación actual. Cabe indicar que, esta decisión del empleador podría generar dos cuestiones importantes: (i) si es razonable que existan beneficios y/o condiciones laborales diferenciados en trabajadores que tengan el mismo puesto, pero diferente modalidad de trabajo y; (ii) si el empleador puede modificar de manera unilateral los beneficios y/o condiciones de trabajo que son incompatibles con la modalidad de trabajo de los trabajadores.

En relación con el primer punto, consideramos que sí podrían existir beneficios y/o condiciones laborales diferenciados en trabajadores que tengan el mismo puesto, pero diferente modalidad de trabajo; siempre y cuando dicha diferenciación se realice bajo criterios objetivos. Todo ello a fin de evitar que el empleador vulnere los derechos constitucionales de sus trabajadores tal como el derecho a la igualdad. Al respecto, de acuerdo con el artículo 2 numeral 2 de la Constitución, toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, esto es, a no ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole. De la misma manera, la Constitución establece como uno de los principios de la relación laboral la igualdad de oportunidades sin discriminación.

Ahora bien, es importante tener en consideración que, si bien la igualdad es un derecho fundamental protegido por nuestra Carta Magna, no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación. Al respecto, en la Sentencia del Expediente N° 03461-2010-PA/TC, se establece que la diferenciación está constitucionalmente admitida; siempre y cuando se funde en causas objetivas y razonables. Por el contrario, cuando esa desigualdad de trato no sea ni razonable ni proporcional, estaremos frente a una discriminación y desigualdad de trato constitucionalmente intolerable (Tribunal Constitucional, 2011).

Con el propósito de entender lo indicado anteriormente sobre la diferenciación, tomaremos como ejemplo un Estudio realizado por Economist Impact (s.f.) en el cual de una encuesta realizada a los trabajadores del Centro de Investigaciones de Pew de Estados Unidos se evidenció que el 62%

de los trabajadores con una licenciatura o título avanzado tenían la opción de trabajar desde casa, en comparación con solo el 23% de aquellos que no contaban con un título universitario de cuatro años. Asimismo, a la mayoría de los trabajadores con altos ingresos se les brindó la opción de trabajar remoto, mientras que la mayor parte de aquellos con ingresos bajos o medios no podían hacerlo. De acuerdo con el estudio realizado, esta disparidad en términos de ingresos y educación está relacionada con el acceso desigual a la tecnología y a los elementos que se necesitan para trabajar de forma remota.

Realizando un análisis del caso antes detallado, se puede evidenciar que la decisión del empleador de aplicar la modalidad presencial en algunos trabajadores y la modalidad a distancia en otros, no se basó en criterios objetivos en la medida que tener una licenciatura o título superior y, en otros casos, obtener mayores ingresos no implica que estos tengan mayores conocimientos tecnológicos o que sólo ellos puedan conseguir los equipos digitales para prestar sus servicios de manera remota. Más aun teniendo en cuenta que es el empleador quien se encuentra obligado a proporcionar los equipos, el servicio de acceso a internet y/o consumo de energía eléctrica al trabajador, salvo que se haya pactado algo distinto. Incluso, en el ejemplo mencionado, el empleador no tiene un sistema de desempeño que compruebe la justificación de que un trabajador que cuente con una licenciatura o título superior o que tenga mayores ingresos sea más productivo y eficiente frente a los que no obtienen las mencionadas características.

En ese sentido, estaríamos ante una desigualdad de trato que no es razonable ni proporcional y, por tanto, en este caso, el empleador se encontraba vulnerando el derecho constitucional a la no discriminación de aquellos trabajadores que tenían menores ingresos o que no contaban con una licenciatura o título superior. Si esta situación hubiera ocurrido en el Perú, la empresa estaría incurriendo en actos de discriminación e inclusive de hostilidad laboral ya que no existe ninguna causa objetiva que valide la decisión del empleador, conforme a lo establecido en el artículo 30° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, “LPCL”).

Ahora bien, trayendo otro ejemplo a colación, tenemos a dos abogadas junior que se encuentran en una empresa prestando sus servicios; sin embargo, a una de ellas le han indicado que comenzará a realizar teletrabajo, previo acuerdo escrito, y la otra seguirá realizando trabajo presencial. Hay que indicar que, como parte de los beneficios otorgados por la empresa, los trabajadores cuentan con una asignación de movilidad sujeta a la asistencia de S/. 150.00 (Ciento cincuenta y 00/100 soles) y la asignación de un monto aplicable para el concesionario del centro

de trabajo -suministro directo- ascendente a S/. 15.00 (Quince y 00/100 soles) diarios. En la medida que una de las abogadas junior se encontrará realizando teletrabajo, su empleador le ha indicado que perderá los beneficios previamente mencionados.

En el presente caso, procederemos a hacer el análisis respecto a si esta diferenciación, entre las trabajadoras que tienen el mismo puesto y que, como consecuencia de ello una de ellas pierde sus beneficios, es razonable o no. Al respecto, consideramos que, si bien la trabajadora tendrá una reducción económica mensual, ello se debe a que la naturaleza de sus labores se realizará completamente a distancia por lo que resulta razonable eliminar estos beneficios, caso contrario, se desnaturalizarían estos conceptos que se aplican para los trabajadores que concurren al centro de trabajo, incrementándose los costos laborales para el empleador. En ese sentido, la diferenciación realizada por el empleador se basó en criterios objetivos y, por lo tanto, no se estaría vulnerando derechos fundamentales.

Ahora bien, un aspecto que se presta a debate es por qué razón un trabajador es designado a teletrabajar y otro a prestar servicios de manera presencial si es que ambos ostentan la misma posición. En nuestra opinión, consideramos que sí es posible en tanto el empleador tenga razones justificadas para esta diferencia y que no sea generada para ocasionar algún perjuicio al trabajador. Por ejemplo, si el empleador elige a una sola persona del equipo para realizar teletrabajo con la finalidad de que no pase tiempo en la oficina y aislarlo de decisiones o reuniones que se discuten *in situ*, evitando invitarlo a través de una plataforma digital, estamos ante un acto no solamente discriminatorio sino hostil. Caso distinto sería si el empleador asigna a una persona temporalmente a trabajar a distancia en tanto es una persona vulnerable o tiene que atender un familiar o porque fue una solicitud específica del trabajador. Inclusive, el empleador también podría realizar diferencias respecto de las habilidades de cada trabajador en caso necesite un equipo presencial y el otro a distancia, teniendo que siempre existir algún espacio integración de equipo o reuniones cortas.

En relación con el segundo punto, consideramos que, aunque la naturaleza de los beneficios y condiciones laborales que el trabajador ostente sean incompatibles con la modalidad de trabajo, es indispensable que exista un acuerdo entre el empleador y trabajador para modificar sus condiciones de trabajo actuales si es que estas han sido acordadas en el contrato de trabajo, considerando que la norma actual establece expresamente que bajo ninguna circunstancia pueden existir variaciones de beneficio.

Este tipo de cambios deben ser realizados bajo criterios objetivos; si bien es cierto el artículo 9° de la LPCL dispone que el empleador en uso de su facultad de *ius variandi* puede modificar las condiciones laborales, no implica que este pueda realizar ajustes injustificados puesto que ello contravendría el carácter tuitivo del derecho laboral. Sobre el particular, Guillermo Boza (2016) estipula en su artículo que *“el vínculo de subordinación autoriza al empleador a modificar unilateralmente las condiciones de trabajo, pero los términos del contrato no pueden, por el contrario, ser modificados sin el consentimiento expreso del asalariado”*. Sin embargo, en nuestra opinión, el beneficio otorgado al trabajador que está adecuado a una forma de trabajo específica puede ser quitado o reducido de manera automática en tanto la naturaleza de ese beneficio se encuentra asociada a una modalidad, siempre y cuando sea razonable y no afecte su remuneración.

Caso distinto sería si el empleador otorgara beneficios y/o condiciones laborales de manera unilateral como, por ejemplo, si una compañía decide emitir un comunicado donde se le informa a los trabajadores que a partir de la próxima semana el empleador asumirá el costo de la alimentación del concesionario de la oficina. En dicha situación, el empleador no se encontraría obligado a garantizar el cumplimiento de las condiciones en tanto se crearon como parte de una iniciativa empresarial y no porque implique un acuerdo con el trabajador. Cabe indicar que, para que esta situación tenga efecto es necesario que el empleador tenga una política interna que regule el beneficio y se haya difundido efectivamente entre todos los trabajadores. En ese sentido, si el empleador quitara el beneficio de alimentación del concesionario de la oficina de manera unilateral a las personas que no se encuentran laborando de manera presencial, consideramos que ello no calificaría como un acto hostil ni discriminatorio.

2.2.2. En función a la mixtura de posibilidades de la empresa

Como se mencionó anteriormente, las empresas pueden establecer estructuras de trabajo que se adapten a las necesidades de su negocio y a las características de cada área o equipo. En el presente caso, hemos identificado que principalmente esta mixtura de posibilidades de la modalidad híbrida puede abarcarse en tres grandes escenarios:

- **División de días de trabajo:** Esta modalidad abarca aquella situación en la cual algunos trabajadores laboran ciertos días en el centro de trabajo y el resto de la semana en el lugar de trabajo elegido para aplicar la modalidad a distancia.

De esa manera, en tanto la asignación de días está relacionada a la necesidad de cada empresa, pueden generarse diversas combinaciones. Por ejemplo, que una empresa determine que sus trabajadores estén laborando 2 días de manera remota y 3 días de forma presencial o viceversa. Otra combinación sería que los trabajadores acudan presencialmente 4 días y presten sus servicios de manera remota 1 día. Asimismo, podría ocurrir que, dependiendo de la disponibilidad de espacios, la empresa determine que un área en específico labore dos días de la semana de manera remota y los otros de forma presencial.

- **División de un día de trabajo:** Esta modalidad abarca aquella situación en la cual los trabajadores laboran en un mismo día la mitad en el centro de trabajo y la otra mitad en el lugar de trabajo elegido para aplicar la modalidad a distancia. Actualmente, la mayoría de las empresas que utilizan esta modalidad híbrida determinan que sus trabajadores laboren de manera presencial hasta el mediodía y posteriormente continúen su labor remotamente. Inclusive, existen modelos de trabajo donde la única exigencia es que asistan un número específico de días, pero el trabajador está habilitado de quedarse hasta el momento que desea y continúa laborando en el lugar de trabajo elegido.
- **División por área o equipo:** Esta modalidad abarca aquella situación en la cual un área o equipo de trabajo, de manera conjunta, se le asigna un tipo de modalidad de trabajo, sea presencial o a distancia pura. Por ejemplo, que una empresa determine que sus áreas administrativas se encuentren laborando de manera remota y que su área de ventas se encuentre prestando servicios de forma presencial.

Es importante tener en cuenta que, para que los escenarios antes indicados califiquen como modalidad híbrida, se debe visualizar si, de manera general, en una sola empresa intervienen tanto la modalidad presencial como la modalidad a distancia, independientemente de la cantidad de trabajadores o áreas que apliquen una u otra.

Ahora bien, dentro de esta mixtura de posibilidades también podrán existir ciertos cuestionamientos que tendrá que afrontar el empleador. Uno de ellos es que los trabajadores no

encuentren razonable que existan beneficios y/o condiciones laborales diferenciados, sobre todo respecto de aquellas áreas que laboren de manera presencial frente a las que prestan sus servicios de forma remota. Al respecto, al igual que sucede en la modalidad desarrollada en el acápite anterior, el empleador tendrá que basar sus decisiones en criterios objetivos a fin de evitar la vulneración de derechos constitucionales de sus trabajadores.

Por otro lado, principalmente en la modalidad denominada “División de un día de trabajo”, podrían presentarse cuestionamientos relacionados a la distribución de la jornada en tanto el empleador tendrá dificultad para supervisar el tiempo efectivo de trabajo de sus colaboradores, sobre todo en aquellos momentos donde el trabajador se retirará del centro de trabajo para acudir al lugar elegido para ejercer la modalidad a distancia. Ante ello, se presenta la interrogante respecto a qué ocurriría si el tiempo de traslado excede lo razonable: ¿El empleador tendría que asumir esas horas como trabajadas o el trabajador tendría que compensar posteriormente dichas horas?

En primer lugar, es importante definir si el tiempo de traslado calificaría como tiempo de trabajo efectivo o si este no formaría parte de la jornada. Sobre el particular, la Nueva Ley no realiza ninguna precisión sobre ello; sin embargo, consideramos que este tiempo de traslado no debería contarse dentro de la jornada en tanto, durante ese tiempo, el trabajador no está prestando labores efectivas; únicamente el trabajador lo utiliza para su traslado, al igual que ocurre cuando se dirige o retira del centro de trabajo en una modalidad presencial. En ese sentido, consideramos que debería brindársele el mismo trato que el refrigerio, el cual se encuentra regulado por el artículo 7° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR: “(...) El tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada ni horario de trabajo, salvo que por convenio colectivo se disponga algo distinto (...)”.

De esa manera, teniendo en cuenta que, en nuestra opinión, el traslado no debería ser considerado dentro de la jornada laboral, respondiendo al cuestionamiento antes indicado, en principio, el empleador no tendría que asumir esas horas como trabajadas ni el trabajador tendría que compensar posteriormente dichas horas en caso hubiera un acuerdo sobre esto último. Sin embargo, si el tiempo de traslado excede lo razonable y el trabajador no se encuentra a disposición de las indicaciones del empleador, consideramos que el trabajador sí tendría que compensar dichas horas o el empleador tendría la facultad de descontar las horas no trabajadas, previa sanción. Es pertinente señalar que, es necesario tener parámetros para establecer un límite razonable, teniendo que estar éste establecido en una política interna debidamente difundida o consignado como un acápite dentro del acuerdo de teletrabajo. A nuestro criterio, el tiempo

razonable de traslado debería ser de sesenta (60) minutos, el cual puede aplicarse antes o después del horario de refrigerio.

2.3. ¿Quién determina la modalidad?

En el Perú, de acuerdo con el artículo 9° de la Nueva Ley y el artículo 5° del Nuevo Reglamento, para aplicar la modalidad de teletrabajo es necesario contar con un acuerdo suscrito por ambas partes ya sea al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en caso se modifique la modalidad de trabajo con la que uno fue contratado. Al respecto, es importante tener en consideración que, el cambio de modalidad puede ser solicitado por el trabajador –ya sea a un modelo presencial o uno a distancia-, en cuyo caso el empleador tendrá que evaluar dicha solicitud, pudiendo ser rechazado bajo causas justificadas como, por ejemplo, si es que el empleador verifica que el lugar donde el trabajador quiere realizar sus labores no cuenta con las condiciones digitales y de comunicación necesarias para aplicar esta modalidad, así como si no cumple con las medidas de seguridad y salud en el trabajo.

De esa manera, se puede evidenciar que, ante cualquier cambio de modalidad, si bien, en principio, se necesita la intervención de ambas partes, finalmente es el empleador quien determina la forma de trabajo por el poder de negociación que tiene frente al trabajador. Asimismo, en nuestra opinión, en la medida que es el empleador quien, por el principio de ajenidad, asume los costos y riesgos del negocio, debe ser éste el que decida si finalmente se realizará el cambio de modalidad o no ya que ello impactará en la forma de trabajo de sus trabajadores y, por lo tanto, en los frutos o resultados de sus labores.

Adicional a lo antes indicado, la norma establece una excepción al cambio de modalidad, esto es, cuando el empleador, haciendo uso de su facultad directriz y por razones debidamente justificadas, puede variar de manera unilateral la modalidad de trabajo; siempre y cuando, garantice que el trabajador cuente con la capacitación adecuada, condiciones de trabajo y las facilidades necesarias para la prestación de labores. Para ello, deberá remitir un previo aviso por escrito o por medios electrónicos con una anticipación mínima de diez (10) días hábiles (Ley N° 31572, 2022, Art. 9). Hay que indicar que esta excepción está enfocada en situaciones particulares que permitan que el empleador tome la decisión unilateralmente como la ocurrencia de casos fortuitos o de fuerza mayor.

Por ejemplo, cuando la oficina comercial de una empresa fue clausurada y el empleador requiere que los trabajadores que laboran presencialmente continúen con sus funciones y, considerando que son compatibles con el trabajo a distancia, el empleador decide aplicarles esta modalidad a distancia total, sin suscribir ningún tipo de convenio. Por otro lado, también aplicaría esta excepción cuando la declaración del estado de emergencia lo requiera, por ejemplo, cuando el gobierno impuso el aislamiento obligatorio como medida para mitigar la propagación del COVID-19, lo que generó que los trabajadores no pudieran acudir a sus centros de trabajo.

Cabe indicar que, en el caso de la población vulnerable¹⁸, éstos tienen un derecho de preferencia para solicitar la aplicación del trabajo a distancia, teniendo el empleador que brindar las facilidades respectivas para que estos trabajadores tengan acceso a esta forma de trabajo. Incluso, éste tiene la obligación de identificar y evaluar las especificaciones del puesto de estos trabajadores y, de ser el caso, modificar dicho puesto para que sea teletrabajable. Sobre ello, consideramos que incluso en estos casos, el empleador tiene la facultad de rechazar la solicitud de estos trabajadores bajo causas objetivas y razonables como, por ejemplo, un personal administrativo, que se encargue de llevar documentos a la notaría para su legalización y que únicamente tenga la capacidad para realizar ello, no podría realizar dichas funciones bajo la modalidad de trabajo a distancia.

En ese sentido, en nuestra opinión, el trabajo a distancia no debería ser visto por los trabajadores como un beneficio, del cual desean gozar sin tener en cuenta si sus capacidades, habilidades o tareas se pueden adaptar a esta modalidad o si esta modalidad les permitirá seguir teniendo la misma productividad que en la modalidad presencial. Por el contrario, esta modalidad debe ser vista como una forma de trabajo que permite a los trabajadores realizar sus funciones de manera flexible, adaptándose a sus necesidades y a las de su empleador. Por ello, consideramos que, si bien el cambio de modalidad debería ser por acuerdo entre las partes, en caso de que no se llegue a un acuerdo, el cambio debe ser decidido por el empleador.

3. Una respuesta normativa: Nueva Ley de Teletrabajo

¹⁸ La población vulnerable incluye a los trabajadores en situación de discapacidad, gestantes y en periodo de lactancia, personal responsable del cuidado de niños, de adultos mayores, de personas con discapacidad, de personas con factores clínicos o enfermedades preexistentes o con familiares directos que se encuentren con enfermedades en estado grave o terminal o sufran un accidente grave.

3.1. Una mirada general de la nueva regulación

La promulgación de la Nueva Ley, de fecha 11 de septiembre de 2022, se dio en un contexto de incertidumbre ya que las empresas desconocían el futuro de la modalidad de trabajo a distancia debido a la temporalidad del trabajo remoto y a la falta de incentivos proporcionados por la normativa anterior. Esta nueva legislación amplía su alcance para abarcar modalidades formativas, extendiéndose más allá de los trabajadores exclusivamente. Además, define el teletrabajo como una modalidad especial de desempeño laboral en la que el trabajador lleva a cabo sus tareas sin estar físicamente presente en el lugar de trabajo, manteniendo un vínculo laboral mediante el uso de plataformas y tecnologías digitales (Ley N° 31572, art. 3, 2022).

En cuanto a la definición propuesta por la Nueva Ley, es llamativo que incluya el concepto de regularidad o habitualidad, lo cual suscita interrogantes sobre qué situaciones podrían considerarse como no habituales o irregulares, en tanto la propia norma no lo desarrolla. En nuestra opinión, esta norma intenta tener como base la normativa española ya que esta define el término y especifica que se necesita que el 30% de la prestación se realice de manera a distancia. Pese a ello, esta norma genera cuestionamientos sobre qué ocurre con las empresas que tienen un modelo híbrido donde solo se tenga un día o dos de trabajo a distancia – menos del 30% de la jornada-: ¿Estos empleadores estarían realizando teletrabajo y se les debe de aplicar el marco jurídico de la Nueva Ley? Sobre el particular, nosotros consideramos que el termino regularidad no debería ser parte de la definición en tanto la naturaleza de trabajo a distancia radica en la posibilidad de trabajar fuera del centro de trabajo independientemente del tiempo semanal.

Por otro lado, la Nueva Ley establece otras características donde resaltan dos puntos importantes que a continuación procederemos a detallar (Ley N° 31572, art. 3, 2022):

- La norma estipula que esta modalidad es de carácter voluntario y reversible. Al respecto, consideramos que se está retrocediendo en los avances que se generaron a nivel nacional respecto del trabajo a distancia donde se permitió la aplicación del Trabajo Remoto de manera unilateral, teniendo resultados favorables para ambas partes y sin mermar el poder de dirección del empleador. Sin embargo, consideramos esencial que exista un diálogo entre las partes para que puedan decidir la modalidad a aplicar y, en caso de que no exista acuerdo, es el empleador quien decidirá la modalidad.

- La norma, por primera vez, permite que se desarrolle la presente prestación de servicio fuera del territorio nacional. Sobre este punto, consideramos que el legislador no tomó en cuenta que existen aristas no contempladas en la legislación actual respecto del fomento del trabajo transfronterizo que afectan a los trabajadores y empresas. Si bien pareciera que existe un beneficio para ambas partes, ya que permite, por un lado, reclutar talento internacional que puede tener mayor impacto para el negocio y evitar la fuga de talentos; por otro lado, brinda al trabajador flexibilidad para desarrollar sus funciones en un lugar distinto al centro de trabajo.

Actualmente, el Nuevo Reglamento establece que ambas partes acuerdan las condiciones específicas de esta modalidad, garantizando los derechos del trabajador (Decreto Supremo N° 002-2023-TR, art. 6.1, 2023). No obstante, existen disposiciones legales que generan beneficios al trabajador que el empleador no puede garantizar sino es labor del Estado peruano generar políticas públicas que permitan tener un marco regulatorio eficiente para el trabajador:

- **Seguro de Vida Ley:** La normativa vigente establece que es obligatorio desde el primer día de trabajo la entrega de un seguro de vida a cargo del empleador. La cobertura de este seguro se activa en tres supuestos: (i) por fallecimiento natural del trabajador; (ii) por fallecimiento del trabajador a consecuencia de un accidente y; (iii) por invalidez total o permanente (Decreto Legislativo N° 688, art. 12, 1991). La norma no establece una limitación respecto al territorio en el cual se debe encontrar la persona al momento que ocurra alguno de estos supuestos por lo que éste no debería limitarse solo al territorio nacional. Debido a ello, consideramos que la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (en adelante, “SBS”) tiene un rol fundamental como ente regulador de las empresas de seguros de verificar que éstas cumplan con el marco regulatorio actual y, por lo tanto, no limiten esta cobertura, es decir, que, si ocurre algunos de estos supuestos en el extranjero, los beneficiarios puedan acceder a la suma asegurada.
- **Seguridad Social:** El empleador tiene la obligación de garantizar el pago de seguridad social en beneficio del trabajador (Ley N° 26790, art. 6a, 1997), el cual está compuesto de: (i) la retención y pago efectivo de los aportes previsionales al sistema que el trabajador eligió y; (ii) el pago de los aportes que realiza a EsSalud. Respecto al primer punto, en el caso de trabajadores peruanos que adquieran la residencia en el extranjero o de trabajadores extranjeros que

cancelen su residencia, éstos se encuentran facultados para retirar sus aportes del sistema privado de pensiones; sin embargo, para hacerlo, el trabajador debe cumplir con el período mínimo de aportación y otros requisitos relacionados con su situación particular. Cabe destacar que, además de cumplir con estos requisitos, el trabajador debe optar específicamente por retirar los fondos en lugar de recibir una pensión. Aquellos trabajadores que no cumplan con estas características, para el retiro de sus fondos, deberán cursar el proceso regular.

En relación con el segundo punto, evidenciamos que, a diferencia de un teletrabajador que ejecuta sus labores en territorio nacional, el teletrabajador ubicado en el extranjero no podrá tener acceso a las prestaciones de salud que le brinda EsSalud puesto que ello solo brinda cobertura a nivel nacional por lo que, éste se vería obligado a tener que asumir de manera particular los costos relacionados a la salud, a pesar de que su empleador está realizando el pago del aporte correspondiente.

Para abordar esta situación, sugerimos explorar alternativas entre ellas, la posibilidad de que el trabajador tenga un seguro particular con cobertura internacional. Ahora bien, nuestra observación principal sobre este punto es si este costo debería ser trasladado obligatoriamente al empleador que le permitió al teletrabajador ejecutar sus labores en el extranjero, teniendo en cuenta que la normativa vigente impone que se le debe garantizar los mismos derechos que un trabajador del régimen privado (Ley N° 31572, art. 6, 2022). Sobre el particular, consideramos que se debe de interpretar esta disposición de manera razonable por lo que el empleador no tiene la obligación de asumir ni cargar con los costos económicos que generan las deficiencias del marco regulatorio actual el cual no establece ninguna disposición específica acerca de la cobertura de salud internacional. De esa manera, la aplicación de este seguro podrá ser (i) asumido, de manera voluntaria, por el empleador como beneficio; (ii) que el trabajador asuma directamente el costo ya que es decisión del propio trabajador realizar sus labores fuera del territorio nacional; o, (iii) que ambas partes lo acuerden.

Con la finalidad de generarle un beneficio al empleador que contrata un seguro privado con cobertura internacional, nosotras proponemos que, en este caso, el empleador pueda obtener el crédito 2.25% contra las aportaciones al régimen

contributivo de la seguridad social en salud, tal como ocurre con las Entidades Prestadoras de Salud (en adelante, “EPS”).

La Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobada por la Ley N° 26790 y su reglamento, otorga un beneficio a los empleadores que ofrecen cobertura de salud a sus trabajadores activos, ya sea a través de servicios propios o mediante planes o programas de salud contratados con una EPS. De esa manera, estos empleadores recibirán un crédito equivalente al 25% de los aportes a EsSalud (9%), es decir, 2.25% como crédito contra las aportaciones de EsSalud, incentivando así la contratación de planes de salud que puede ser asumido por la compañía de manera total, parcial, o que este sea pagado por el trabajador.

En ese sentido, en nuestra opinión, este beneficio debería ampliarse e incluir a los seguros privados con cobertura internacional que ofrecen las empresas de seguro autorizadas por la SBS, en tanto cumplen la misma finalidad que un plan de salud solo que en el extranjero. Ahora bien, nosotras proponemos que el contratante sea el empleador a efectos de generar un símil con un seguro ofrecido por una EPS y, por tanto, acceda al beneficio de crédito de 2.25% desarrollado previamente. En ese sentido, se debe modificar la Ley N° 26790 para que el crédito también se aplique a los empleadores que contraten seguros de salud con cobertura internacional para sus teletrabajadores temporales, reconociendo así su importancia en el contexto laboral actual.

Otra alternativa para abordar la falta de cobertura de salud de los teletrabajadores internacionales, que salga del fuero privado, es que el Estado promueva políticas públicas que permitan la suscripción de convenios o acuerdos internacionales de seguridad social con otros países, a través de la OIT, la cual establezca lo siguiente: (i) que la contribución de seguridad social realizada en el país de origen permita la atención de salud del teletrabajador en el país donde éste se encuentre; o, (ii) que se establezca un procedimiento operativo que permita al empleador del país de origen realizar la contribución directamente al país donde se encuentre el teletrabajador.

Además de lo antes indicado, proponemos que se incluya en el ámbito de aplicación del convenio o acuerdo internacional antes descrito a aquel teletrabajador que posea la clasificación de nómada digital en el país anfitrión, a fin de que el acceso a las prestaciones de salud pública sea más directo que el

proceso regular que los Estados Partes puedan establecer. Ello, en la medida que el término de nómada digital corresponde a:

La calidad migratoria que permite a la persona extranjera ejercer una actividad laboral de forma subordinada, a través del uso de medios y sistemas informáticos, telemáticos o de telecomunicación o mecanismo análogo, cuya relación laboral debe generarse en el extranjero con una empresa domiciliada fuera del territorio nacional (Decreto Legislativo N° 1582, art. 2, 2023).

Considerando la importancia de poder converger la regulación del teletrabajo internacional con las disposiciones migratorias específicas, exhortamos al Ministerio del Interior a que reglamente la presente normativa a fin de que precise sus alcances.

3.2. Aplicación del teletrabajo

Para la aplicación de la modalidad de teletrabajo debe existir acuerdo entre las partes, el cual debe estar reflejado en el contrato de trabajo o en un documento anexo a este; o en otro medio válido, ya sea al inicio o durante la vigencia de la relación laboral. A su vez, de ninguna manera, este cambio de modalidad de trabajo debe afectar la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración ni los beneficios obtenidos por convenio colectivo o los adoptados en conciliación o mediación, y demás condiciones laborales establecidas con anterioridad (Ley N° 31572, art. 9, 2022).

En lo que respecta a esta consideración final, es importante destacar que el teletrabajo no debería alterar la naturaleza del contrato laboral, la categoría ocupacional, la remuneración o los beneficios del trabajador, a menos que las partes involucradas acuerden explícitamente una modificación en la remuneración, o que la naturaleza de ciertos beneficios resulte incompatible con la modalidad de trabajo del trabajador. En cuanto a la modificación de la remuneración, las partes pueden acordar salarios diferenciados en función de los costos asociados a cada modalidad de trabajo. Por ejemplo, un trabajador que labora de forma presencial podría recibir una remuneración 10% más que el teletrabajador, dado que incurre en gastos de transporte, vestimenta y alimentación, a diferencia del teletrabajador.

En cuanto a los beneficios, estos sí pueden ser afectados sin ningún acuerdo previo en la medida que son incompatibles con la modalidad de teletrabajo. Por ejemplo, asignar un monto diario para aquellos trabajadores que se encuentran laborando de manera presencial y que desean almorzar en el concesionario del centro de trabajo (suministro directo). De esa manera, lo que ocurrirá es que este beneficio será eliminado para aquellos trabajadores que se encuentren bajo la modalidad de teletrabajo total ya que no acudirán al centro de trabajo y, por lo tanto, no tendrán acceso al concesionario de la empresa. Por su lado, este beneficio se reducirá para aquellos trabajadores que se encuentran en la modalidad de trabajo parcial puesto que solo sería aplicable los días en los cuales el trabajador acuda de manera presencial.

Ahora bien, es importante tener en consideración que para que esta eliminación o reducción de beneficio sea aplicado sin vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores, la finalidad de este concepto debe encontrarse definido en las políticas internas de la empresa y tener correlación con la modalidad aplicada por la empresa. Por ejemplo, si en la política se establece que se decide otorgar un monto diario para aquellos trabajadores que desean almorzar en el concesionario del centro de trabajo con la finalidad de evitarles mayores gastos, y el empleador desea eliminar esta disposición, este lo puede realizar sin inconveniente, pero la eliminación de este beneficio debería afectar a todos los trabajadores ya sea trabajadores presenciales como teletrabajadores. Si la intención del empleador es eliminar solamente el beneficio a los teletrabajadores, no lo podría realizar en la medida que, en este ejemplo, la política no especifica la modalidad en la que se deben encontrar los trabajadores para gozar de este beneficio. En consecuencia, de eliminarlo se estaría afectando a los trabajadores bajo la modalidad presencial que seguirían acudiendo al centro de trabajo. Y, de no eliminarlo, se beneficiarían los teletrabajadores bajo modalidad a distancia pura quienes podrían decidir acudir al centro de trabajo a la hora de almuerzo para ahorrar costos de alimentación, lo que generaría que el empleador tenga mayores gastos cuando, por la naturaleza de las funciones de éstos últimos, ya no deberían gozar de este beneficio.

Caso distinto sería que la política establezca como finalidad brindarle facilidad a los trabajadores que laboren de manera presencial de alimentarse dentro del centro de trabajo. En este caso, se podría eliminar el beneficio para aquellos trabajadores que no laboren de manera presencial, esto es, bajo la modalidad de teletrabajo total. Incluso, teniendo en cuenta esta finalidad, podría reducirse el beneficio a los trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo parcial y brindarlo solo en aquellos días donde ejecutan sus labores de manera presencial. Cabe indicar que, tal como lo

establece el artículo 12° de la Nueva Ley, debe constar en el contrato o acuerdo de cambio de modalidad la especificación del tiempo de ejecución de la prestación de forma presencial en el caso de la modalidad de teletrabajo parcial. De tal modo, si nos ceñimos a lo establecido en la norma, este beneficio solo debería ser aplicado en aquellos días asignados para acudir de manera presencial al centro de trabajo por lo que, si algún trabajador acude otro día de la semana que no se encuentra especificado en su contrato o acuerdo de cambio de modalidad, no le sería aplicable el beneficio dichos días.

Adicionalmente, al ser el teletrabajo un esquema laboral flexible, las partes pueden acordar cambios en la jornada de trabajo, calificación de puesto o inclusive, turnos de trabajo diferenciados. Por ejemplo, las partes pueden determinar que el trabajador presencial sea calificado como fiscalizado mientras que el teletrabajador como no fiscalizado -a pesar de tener el mismo puesto- debido a la naturaleza de la modalidad de trabajo aplicada, la cual puede permitir mayor control por parte del empleador en sus actividades. Por otro lado, también pueden existir empleadores que pacten con sus trabajadores la aplicación de teletrabajo híbrido de manera mensual y no semanal; por ejemplo, pueden decidir 20 días presencial y 10 días de teletrabajo. Por último, las partes también podrían acordar modificar el horario de trabajo de acuerdo con las necesidades del trabajador. Por ejemplo, permitir que el teletrabajador ejecute sus funciones de manera nocturna y se encargue de sus responsabilidades familiares durante la mañana, sin que exista un pago adicional por ello.

Por las razones expuestas anteriormente, consideramos que las partes involucradas tienen la libertad de negociar acuerdos que favorezcan su forma de trabajo. Es crucial que los beneficios otorgados previamente al cambio de modalidad sean establecidos por el empleador en base a criterios objetivos y comunicados con anticipación, con el fin de evitar la vulneración de derechos fundamentales. En nuestra opinión, la redacción de la normativa debería ser modificada para permitir la variación de beneficios, siempre y cuando estén respaldados por criterios objetivos, independientemente de si están especificados en la política interna, así como la variación en la remuneración u otros aspectos acordados por las partes. Aunque reconocemos que los beneficios incompatibles con una modalidad de trabajo podrían ser eliminados unilateralmente sin necesidad de un acuerdo previo, es crucial destacar que la nueva regulación establece de manera categórica que esto no puede ser realizado de ninguna manera, lo que impone un límite inmediato a la voluntad de las partes de pactar un término distinto.

En relación con el cambio de modalidad de trabajo, el artículo 9º de la Nueva Ley y el artículo 18º del Nuevo Reglamento establecen que el trabajador puede solicitar a su empleador el cambio de modalidad de la prestación de sus labores, de forma presencial a teletrabajo, o viceversa, pudiendo este ser denegado por el empleador en uso de su facultad directriz, por razones debidamente sustentadas. Asimismo, la norma establece un plazo de diez (10) días para que el empleador emita una respuesta, caso contrario se entenderá como aprobada. Es importante precisar que la norma establece una excepción para que el empleador pueda variar la modalidad de prestación de labores de presencial a teletrabajo, o viceversa, siempre y cuando este se fundamente en razones debidamente sustentadas y se garantice que el teletrabajador cuenta con la capacitación adecuada y presente las condiciones de trabajo necesarias para la prestación de labores o, estemos en un esquema de emergencia nacional.

De lo anterior, se desprende que la nueva regulación otorga al trabajador la capacidad de elegir la modalidad de trabajo que prefiera. En este sentido, como hemos afirmado anteriormente, creemos que la facultad de determinar la modalidad de trabajo recae en el empleador, quien no sólo define cómo debe llevarse a cabo el negocio, sino también a qué riesgos está dispuesto a exponerse. Lamentablemente, al intentar otorgar un beneficio al trabajador de elegir la modalidad de su preferencia, la norma resta peso al empleador ya que no tiene un marco de acción. Asimismo, consideramos que la redacción de la nueva regulación debe ser ajustada en relación con el plazo legal para responder a la solicitud de cambio de modalidad por parte del trabajador. Proponemos que, en caso de que el empleador no responda dentro de dicho plazo, se considere automáticamente como denegada la solicitud. No obstante, con el fin de salvaguardar posibles omisiones intencionadas por parte del empleador, también consideramos fundamental establecer un límite a esta conducta. Ergo, proponemos que se clasifique como una infracción leve la falta de respuesta por parte del empleador ante la solicitud de cambio de modalidad por parte del trabajador.

Sobre la obligación del empleador de fundamentar su negativa al trabajador con criterios objetivos, surgen dos enfoques: (i) que el empleador no debe brindar ninguna justificación al trabajador respecto del rechazo de solicitud del cambio de modalidad o; (ii) que el empleador sí debe brindar una justificación al rechazo de la solicitud a fin de tener un límite ante posibles decisiones arbitrarias. En nuestra opinión, la segunda opción es la más adecuada, dado que, aunque el empleador tiene la autoridad para dirigir el negocio, también tiene la responsabilidad de informarle al trabajador el motivo de rechazo. En caso el trabajador cuestione esta justificación, consideramos que debería llevarse a cabo un procedimiento ante la autoridad

judicial, sin perjuicio de la multa que pueda acarrear su acción. Sin perder de vista que, mientras se resuelve este proceso, el trabajador deberá acatar las instrucciones del empleador. Informar al trabajador sobre el motivo de rechazo cobra mayor relevancia cuando estamos ante un trabajador calificado como población vulnerable o ante un trabajador que tiene las mismas funciones o puesto que otro en la modalidad que se solicita.

Por ejemplo, si tenemos un trabajador de una empresa que decide solicitar el cambio a la modalidad de teletrabajo debido a que le gustaría estar más cerca de su familia, el empleador podría rechazar la solicitud, ya que la razón proporcionada no constituye una justificación objetiva para el cambio de modalidad. Caso distinto sería si el trabajador solicita el cambio a la modalidad de teletrabajo porque necesita cuidar a un familiar enfermo en casa y proporciona documentación médica que respalda su solicitud. Ante ello, el empleador debería evaluar las condiciones de trabajo y aceptar la solicitud si el lugar de trabajo elegido por el trabajador presenta las condiciones adecuadas para teletrabajar.

Adicional a ello, también podría ocurrir que un trabajador que pertenece a la población vulnerable solicite el cambio a teletrabajo para reducir el riesgo de exposición a enfermedades. Dado que el trabajador califica como población vulnerable según las disposiciones legales, el empleador estaría obligado a aceptar la solicitud, siempre que el puesto sea adecuado para el teletrabajo y se garanticen las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Por otro lado, tenemos el escenario en la cual el empleador decide implementar la modalidad de teletrabajo y notifica a todos los trabajadores que tendrán que adaptarse a esta nueva modalidad. Aunque algunos trabajadores pueden preferir seguir trabajando presencial, están obligados a aceptar la modalidad de trabajo propuesta por el empleador siempre que se garanticen las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Cabe indicar que, los trabajadores tienen derecho a cuestionar esta decisión de acuerdo con las disposiciones legales aplicables. Este análisis se realizará con mayor profundidad en el capítulo tres.

Por otro lado, respecto de la posibilidad del empleador de aplicar el teletrabajo o revertirlo de manera unilateral, hemos identificado que la norma únicamente indica que este debe darse “por razones debidamente sustentadas” dejando a discrecionalidad del empleador decidir cuáles serían estas razones, por ejemplo, tenemos una empresa que decide cerrar su oficina física debido a razones financieras o estratégicas. Esto puede ser el resultado de una reestructuración empresarial, una reducción de costos o la transición a un modelo de negocio completamente digital. En este caso, todos los empleados se verán afectados y no tendrán un lugar de trabajo

físico al que asistir. Como resultado, el empleador objetivamente puede decidir que todos los empleados trabajen a distancia, ya que no hay una ubicación física para el trabajo presencial. Por lo que, no resultaría razonable que el empleador tenga un centro de trabajo para el o los trabajadores que no deseen realizar teletrabajo, sin una justificación objetiva.

Ahora bien, respecto a la facultad del empleador de cambiar la modalidad unilateralmente en situaciones especiales como son por caso fortuito o fuerza mayor o cuando la declaración del estado de emergencia así lo requiera, la Nueva Ley y el Nuevo Reglamento establecen que, este cambio solo es temporal ya que concluido el supuesto que dio origen al cambio de modalidad, el teletrabajador debe retornar a la situación previa, sea a la modalidad presencial o teletrabajo. Al respecto, creemos que no se debería obligar al empleador a regresar a una modalidad previa si ha estado experimentando el cambio con éxito y éste ha sido beneficioso. Por el contrario, el empleador debería conservar el derecho de continuar con esta modalidad si ha sido beneficioso para el negocio y, en consecuencia, permitir que de manera unilateral decida continuar con la misma, sin necesidad de revertir a la modalidad anterior, tal como lo establece la norma.

Finalmente, hemos identificado que algunas obligaciones del empleador fueron emitidas para su aplicación en un panorama 100% presencial por lo que estas podrían disminuir el atractivo de la modalidad a distancia debido a que su aplicación no converge con la característica principal de esta modalidad: ejecución de labores fuera del centro de trabajo como, por ejemplo, la implementación del lactario institucional. Sobre ello, de conformidad con la Ley N° 29896, publicada el 07 de julio de 2012, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 023-2021-MIMP (en adelante, “Normas sobre Lactario”), todas las instituciones del sector público y privado que cuenten con veinte (20) o más mujeres en edad fértil tienen la obligación de implementar un lactario institucional. De esa manera, a través de esta norma, se establece el derecho que tienen las madres que se encuentran en periodo de lactancia de acudir a su domicilio a fin de alimentar a su hijo (permiso de lactancia) y la obligación de los empleadores de establecer un ambiente acondicionado y exclusivo dentro del centro de trabajo, donde las madres en periodo de lactancia puedan extraer y conservar la leche materna, respetando su derecho a la intimidad.

Ahora bien, en la medida que esta norma no especifica que la obligación de implementar un lactario institucional solo se aplica a un panorama presencial, pueden existir dos tipos de interpretaciones: (i) que todos los empleadores, independientemente de la modalidad de trabajo

que apliquen, se encuentran obligados a tener un lactario institucional o; (ii) que los empleadores que aplican la modalidad a distancia pura no se encuentran obligados a tener un lactario institucional. Cabe precisar que, la obligación de implementar el lactario institucional es independiente al permiso de una hora diaria por lactancia materna.

Al respecto, nosotras consideramos que no son sujetos obligados a implementar un lactario institucional los empleadores que (i) no tengan un espacio físico de trabajo y (ii) que su personal se encuentre bajo un modelo a distancia puro, en atención a lo siguiente:

- o En el Convenio N° 183, aprobado por Resolución Legislativa N° 30312 y ratificado por el Decreto Supremo N° 012-2016-RE, se establece que la mujer tiene derecho a una o varias interrupciones remuneradas por día para la lactancia de su hijo, siendo responsabilidad de cada país generar políticas nacionales que lo promuevan (OIT, 2000). En el Perú, las Normas sobre Lactario han sido emitidas con la finalidad de proteger este derecho porque se considera que la leche materna es el único y principal alimento que deben recibir los niños desde la primera hora de nacido puesto que este les proporciona todos los nutrientes que necesitan para vivir y fortalecer su sistema inmunológico; así como ello les permite generar vínculo afectivo con la madre (Exposición de Motivos del Decreto Supremo N° 023-2021-MIMP, 2021).

En ese sentido, la mujer en periodo de lactancia tiene dos tipos de derechos: (i) permiso para la hora de lactancia, el cual le faculta a retirarse del centro de trabajo para alimentar a su hijo en su domicilio y; (ii) utilizar el lactario institucional para extraer y conservar la leche materna, dentro de su horario y centro de trabajo. En una modalidad presencial, se evidencia la necesidad de respetar ambos derechos puesto que, no solo la mujer necesita alimentar a su hijo en su domicilio, sino que también necesita extraerse la leche materna en el centro de trabajo para conservar dicha leche y continuar alimentando al bebé posteriormente, para prevenir y aliviar la congestión de mamas, obstrucción y mastitis, mantener o aumentar la producción de leche materna y/o donar el excedente a un banco de leche humana (Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, 2019). En contraparte, en la modalidad a distancia pura, la madre elegiría trabajar en el mismo lugar que su bebé, siendo este el espacio regular para la extracción y conservación de la leche materna, por lo que no existiría la necesidad de trasladarse a un lugar distinto, más aún al centro de trabajo, por ello no debería ser obligatorio la implementación de un lactario institucional.

- o Se generaría un costo hundido para el empleador al obligarlo a tener un espacio físico si su empresa cumple con el requisito de tener veinte (20) o más mujeres en edad fértil; sin tener en consideración que estas mujeres podrían no llegar a usar este espacio en la medida que prestarán sus servicios fuera del centro de trabajo, esto es, a través de la modalidad a distancia pura. Inclusive, las Normas sobre Lactario especifican como sujeto obligado a implementar este ambiente a aquellas instituciones con uno o más **centros de trabajo donde laboren** veinte (20) o más mujeres en edad fértil (Decreto Supremo No. 023-2021-MIMP)

De esa manera, no sería posible sancionar a las empresas bajo la modalidad a distancia pura que no cuenten con un lactario institucional pues no tienen un centro de trabajo físico y tampoco sus trabajadores se encuentran laborando presencialmente in situ ya que la Nueva Ley les permite elegir de manera voluntaria su lugar de trabajo. Por lo que, estos empleadores quedarían fuera del ámbito de aplicación de la Norma sobre Lactario, específicamente respecto a la implementación de lactario institucional.

Ahora bien, de una consulta realizada a la Sunafil el 21 de setiembre del 2023 sobre si existe la obligación de implementar un lactario institucional en caso toda la planilla de una empresa se encuentre en teletrabajo total, hemos obtenido como respuesta que, conforme a ley, las instituciones públicas y privadas con uno o más centros de trabajo donde laboren veinte (20) o más mujeres en edad fértil tienen la obligación de implementar en cada uno de ellos un lactario institucional aun estando en modalidad de teletrabajo en tanto se cumple con el número de trabajadoras en edad fértil. A continuación, mostramos la consulta en cuestión:

SUN-FIL Respuesta a Consultas Laborales

Consultas Laborales

Estimado usuario, a continuación, se muestra la respuesta a su consulta.

N° Documento: [REDACTED]

Nombres y Apellidos: DANIELA ANDREA VARGAS ALATA

Fecha de Consulta: 21/09/2023 20:55:14

Fecha de Respuesta: 25/09/2023 22:03:27

Correo Electrónico: [REDACTED]

Hola,

Descripción de Consulta: Me gustaría saber si mi empleador esta obligado a implementar un lactaria institucional si es que toda la planilla se encuentra en teletrabajo total.

Saludos

Respuesta a Consulta: ESTIMADA USUARIA, CONFORME A LEY Las instituciones públicas y privadas con uno o más centros de trabajo donde laboren veinte (20) o más mujeres en edad fértil, implementan en cada uno de ellos un lactario institucional aun estando en modalidad de teletrabajo si cumple con el número de trabajadoras en edad fértil.

Resultado: **ENVIO EXITOSO**

Aviso:
El servicio brindado a través del aplicativo **SUNAFIL RESPONDE** brinda orientación general a los usuarios sobre los temas que son consultados. Al ser consultas planteadas de manera general y/o abstracta, las respuestas que se emiten no podrán ser necesariamente utilizadas en una situación concreta para la que se necesita mayor análisis y, de ser el caso, confrontación de hechos, para lo cual no está diseñado el servicio de orientación en general, ni esta plataforma en particular.

Sistema de Gestión de Consultas
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - **SUNAFIL**

Fuente: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), 2023

En nuestra opinión, en caso la Sunafil decida sancionar a este tipo de empresas por incumplir su obligación de implementar lactarios institucionales, consideramos que ello contravendría el principio de legalidad (Decreto Supremo No. 004-2019-JUS, 2019) en tanto la interpretación de la autoridad no estaría conforme con lo establecido por las Normas sobre Lactario, cuya aplicación se encuentra supeditada a la existencia de centros de trabajo donde laboren personas en edad fértil y no a empresas que tengan contratadas, a través de cualquier tipo de vínculo, a personas en edad fértil.

Por otro lado, puede existir otro tipo de escenario que debe tenerse en consideración: los empleadores que aplican la modalidad a distancia pura pero que poseen un espacio físico. Por un lado, podría darse el caso donde el empleador tenga un espacio físico que lo utiliza como un lugar de almacenamiento documental. Bajo este supuesto, consideramos que no sería necesario la implementación de un lactario institucional debido a que: (i) el almacén no es un centro de trabajo ya que el trabajador no ejecutará sus actividades regulares en este espacio y; (ii) el trabajador

acudirá a este espacio únicamente para extraer información física, durante un periodo limitado de tiempo, que no será recurrente.

Además, podría darse el caso donde el empleador tenga un espacio físico que lo utiliza para reuniones, eventos, capacitaciones o integraciones. Bajo este supuesto, consideramos que sí sería necesario la implementación de un lactario institucional en la medida que existirían mujeres en periodo de lactancia que lo utilicen recurrentemente, incluso durante todo el día, y que el empleador, al generar la posibilidad de asistencia presencial debería brindar condiciones para proteger a la madre en periodo de lactancia.

3.3. Contratación del teletrabajador

De acuerdo con el artículo 10º de la Nueva Ley, el teletrabajo se puede aplicar a cualquier tipo de modalidad de contratación de personal, independientemente de su régimen laboral. Asimismo, establece que: (i) la información del contrato debe estar documentada y almacenada en un soporte físico o digital que asegure su autenticidad y, (ii) para los cambios de modalidad es necesario suscribir un acuerdo entre partes, sin perjuicio de las excepciones.

En relación con el primer requisito para aplicar el teletrabajo, presentamos la siguiente interrogante: qué ocurre si una empresa desea contratar a un trabajador de manera indeterminada bajo la modalidad de teletrabajo. El artículo 4º de la LPCL establece que los contratos a tiempo indeterminado pueden celebrarse de manera verbal o por escrito; sin embargo, si el empleador desea aplicar la modalidad de teletrabajo resulta indispensable que se tenga el acuerdo de teletrabajo por escrito para que este sea válido conforme al artículo 9º de la Nueva Ley.

En ese sentido, lo que el empleador puede optar es realizar un contrato de teletrabajo a plazo indeterminado conforme al contenido mínimo que dispone la Nueva Ley y el Nuevo Reglamento o, puede realizar un acuerdo de teletrabajo independiente ya que la obligación generada es respecto del tipo de modalidad y no respecto de la forma de contratación. En consecuencia, en este segundo punto, el empleador no requiere realizar un contrato de trabajo a plazo indeterminado, pero sí un acuerdo de teletrabajo. Por el contrario, si la empresa requiere contratar a una persona a plazo determinado –teniendo una causa objetiva para ello– bajo la modalidad de teletrabajo sí sería necesario realizar un acuerdo por escrito.

En relación con el segundo requisito, es importante traer a colación que, si bien debe haber un acuerdo entre las partes de la relación laboral para aplicar la modalidad de teletrabajo, ante una discrepancia es finalmente el empleador quien debe determinar el tipo de modalidad que aplicará a su personal porque, tal como lo afirma Luque (1999), este es un poder privado que nace de la libertad de empresa y que, en consecuencia, lo faculta a adecuar los recursos humanos a las necesidades de la empresa para hacerla más competitiva (como se citó en Toyama, 2003, p. 174).

Al respecto, Jorge Toyama (2003, pp. 175-176) establece que el poder de dirección se manifiesta principalmente en cuatro situaciones: (i) contratación, donde el empleador puede decidir al trabajador que desee contratar; (ii) organización, el empleador puede organizar la prestación de servicios y modificarla; (iii) modificación de la prestación, el empleador puede generar modificaciones a las condiciones de trabajo y, (iv) apreciación de conductas privadas, el empleador puede fiscalizar y/o registrar a sus trabajadores.

Incluso, la propia normativa vigente reconoce la importancia que tiene la decisión del empleador de decidir cuál es la modalidad de trabajo que desea aplicar a su personal y que se acomoda a sus necesidades, en tanto éste se encuentra facultado para rechazar bajo razones justificadas las solicitudes de sus trabajadores de cambiar la modalidad de trabajo. Al respecto, consideramos que la obligación del empleador de informar a sus trabajadores las razones por las cuales rechazó su solicitud debe ser entendido como un parámetro mínimo que establece el Estado para que los empleadores rechacen bajo razones objetivas que se encuentren acorde a la visión de la empresa y, así evitar arbitrariedades o posibles represalias contra los trabajadores.

Sin perjuicio de ello, consideramos que la legislación debe establecer un mecanismo que permita al trabajador cuestionar la decisión del empleador en la sede judicial, dentro de un plazo razonable en caso no se encuentre de acuerdo con las razones brindadas por su empleador; tal y como ocurre en el caso de aquel trabajador que considere que la calificación de empleado de confianza que dispuso el empleador ha sido inválida y en consecuencia, lo cuestiona en el sistema judicial (Decreto Supremo No. 001-96-TR, 1996). Mientras ello ocurre, se debe respetar la decisión del empleador sobre el cambio de modalidad.

3.4. Lugar donde se desarrolla el teletrabajo

De acuerdo con el artículo 11 de la Nueva Ley y el artículo 20 del Nuevo Reglamento, el trabajador que se encuentra prestando sus servicios bajo la modalidad de teletrabajo es libre de decidir el lugar o lugares donde habitualmente ejercerá sus funciones, teniendo estos que ser informados al empleador antes del inicio de la prestación de labores. Ahora bien, en caso el trabajador cambie de lugar habitual de teletrabajo, se encuentra obligado a informar ello al empleador con una anticipación de cinco (5) días hábiles, salvo causa debidamente justificada. Sobre este último punto, consideramos importante indicar que esta excepcionalidad tiene que ser entendida respecto a la cantidad mínima de días de preaviso que tiene el trabajador para informar sobre el cambio de lugar de teletrabajo, más no a que el teletrabajador se le permitirá no informar su cambio de lugar de teletrabajo si es que existe una causa justificante.

La comunicación y evaluación del lugar de trabajo es crucial en el contexto del trabajo a distancia, ya que determina la responsabilidad del empleador en materia de seguridad y salud laboral. El empleador debe conocer el lugar donde el trabajador desempeña sus funciones para garantizar un entorno laboral seguro, cumplir con las obligaciones legales correspondientes y aplicar las medidas de adecuación correspondientes. En este sentido, consideramos que, si bien el trabajador tiene derecho a elegir el lugar de trabajo que prefiera, esto no implica que esté automáticamente autorizado para llevarlo a cabo ya que es indispensable realizar la evaluación del espacio de trabajo, previo al inicio de la nueva modalidad.

Por su lado, de conformidad con el artículo 3.2. de la Nueva Ley y los artículos 21 y 23 del Nuevo Reglamento, el empleador tiene la obligación de identificar los peligros, evaluar los riesgos del lugar de teletrabajo, asegurar que este cuente con las condiciones digitales y de comunicaciones necesarias para la prestación de labores de los trabajadores e implementar las medidas correctivas a las que se encuentra expuesto el trabajador, para ello el teletrabajador debe brindarle las facilidades de acceso al empleador en el lugar habitual del teletrabajo. Opcionalmente, de común acuerdo, se puede implementar el mecanismo de autoevaluación para la identificación de peligros y evaluación de riesgos. Asimismo, de acuerdo con el artículo 11 de la Nueva Ley, en caso ocurra algún cambio del lugar habitual de teletrabajo, el empleador aplicará unilateralmente el mecanismo de autoevaluación alternativo. De esa manera, estamos ante dos escenarios distintos que pueden ocurrir durante la modalidad de teletrabajo, teniendo cada uno su propio mecanismo para la identificación de peligros y evaluación de riesgos.

En nuestra opinión, colocar el primer mecanismo de evaluación indicado en el párrafo anterior como la regla para la identificación de peligros y evaluación de riesgos puede ser engorrosa para el empleador por las siguientes razones: (i) si el teletrabajador ha elegido más de un lugar habitual de teletrabajo, el empleador se encuentra obligado a acudir a cada uno de estos lugares para realizar la evaluación de riesgos. Sobre este punto, es importante traer a colación que la norma no establece una definición de “lugar habitual de teletrabajo”. Comúnmente, el adjetivo “habitual” se relaciona con frecuencia, pudiendo en este caso entenderse como el lugar donde el trabajador prestará sus labores la mayor cantidad de tiempo, sin limitar la cantidad de lugares de trabajo y; (ii) si el teletrabajador se niega a brindar las facilidades para que el empleador verifique el lugar o lugares habituales elegidos, éste último deberá acordar con el trabajador la aplicación de la autoevaluación de riesgos, sin perjuicio de la sanción correspondiente. De esa manera, la norma está supeditando la identificación de peligros y evaluación de riesgos a la aprobación por parte del trabajador.

Por lo antes indicado, consideramos que, el mecanismo para la identificación de peligros y evaluación de riesgos debe ser la autoevaluación del lugar de trabajo, salvo que las partes acuerden una evaluación in situ. Ahora bien, ¿por qué se debería optar por este mecanismo previamente indicado? Si no se sigue esta vía, la empresa deberá obtener la aprobación del trabajador para llevar a cabo la evaluación in situ. En caso de no hacerlo, podría vulnerar los derechos constitucionales del trabajador, especialmente si el lugar elegido para la evaluación es su domicilio. Por otro lado, si se considera aplicar el mecanismo de autoevaluación, no se necesitará la aprobación del trabajador. Incluso, si el trabajador decide no realizar la autoevaluación, el empleador puede sancionarlo y decidir que mientras no complete dicho formulario, no podrá prestar sus servicios y, por ende, no tendrá derecho a recibir una remuneración por ello, en aras del deber de prevención de riesgos.

Adicionalmente, es importante tener en cuenta que la obligación del empleador es verificar que el trabajador haya completado debidamente ésta, basándose en su buena fe de indicar si verídicamente el lugar de trabajo donde prestará sus servicios cumple con todas las medidas de seguridad y salud en el trabajo. Siendo ello así, en caso se evidencie que el trabajador ocultó o mintió sobre alguna información de la declaración jurada, el empleador no será responsable al respecto. Caso distinto ocurriría si el empleador identifica que el trabajador mintió u ocultó información y no toma acciones correctivas al respecto, en dicho caso, será responsable por ello.

El artículo 12 de la Nueva Ley establece como parte del contenido mínimo del contrato la posibilidad de que se haga referencia al domicilio del teletrabajador como lugar donde prestará las labores, salvo que las partes acuerden un lugar o lugares en específico para dicho fin. Al respecto, consideramos que en el contrato de trabajo o el acuerdo de cambio de modalidad debería figurar el lugar o lugares de teletrabajo y no una referencia; todo ello en la medida que, como hemos indicado anteriormente, para cumplir con las medidas de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la Nueva Ley y el Nuevo Reglamento es necesario que el empleador tenga conocimiento del lugar de teletrabajo. Permitir que los teletrabajadores utilicen como referencia el domicilio podría no coincidir con la realidad de muchos trabajadores, quienes podrían estar prestando sus labores en un lugar distinto por lo que, en nuestra opinión, la regla general debería ser que en el contrato o acuerdo se establezca obligatoriamente el lugar de teletrabajo y que no se establezca alguna excepcionalidad.

En conclusión, debería eliminarse el término “lugar habitual de trabajo” dado que el trabajador tiene la libertad de elegir la cantidad de lugares de trabajo, siempre que éstos cuenten con las condiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo. De igual manera, como se ha detallado anteriormente, la regla para la evaluación de riesgos debería ser el mecanismo de autoevaluación, salvo que las partes acuerden algo distinto.

3.5. Contenido mínimo del contrato o del acuerdo del cambio de modalidad de prestación de labores

De acuerdo con el artículo 12 de la Nueva Ley y el artículo 7 del Nuevo Reglamento, para la contratación de teletrabajadores o para el cambio de modalidad, el contrato o acuerdo de teletrabajo debe contener, como mínimo, una serie de estipulaciones. Al respecto, es importante indicar que, si bien el empleador podrá continuar con la aplicación de la modalidad de teletrabajo, el incumplimiento por parte del empleador de esta obligación generará que tenga que asumir una multa puesto que, no consignar los datos mínimos requeridos en el contrato de trabajo o en el acuerdo del cambio de modalidad de prestación de laborales es una infracción leve incorporada por las disposiciones complementarias modificatorias del Nuevo Reglamento.

A continuación, presentaremos nuestros comentarios respecto de algunos literales que regulan el contenido mínimo:

El literal “a” del artículo 12 establece que es necesario especificar el tiempo de ejecución de la forma presencial en caso se elija un modelo a distancia parcial (híbrido). Al respecto, consideramos que; primero, no se ha definido que unidad de medida tendrá el tiempo de trabajo por lo que se podrá consignar tanto un número de días, horas de trabajo totalizadas o incluso especificar lo días exactos del trabajo presencial; y, segundo, la métrica se encuentra basada en el tiempo de forma presencial y no respecto del tiempo que el trabajador se encontrará en el lugar de trabajo. Tal como explicamos previamente, es necesario que el empleador conozca los días que el trabajador se encontrará fuera del centro de trabajo para poder alinear temas de beneficios y accesos al centro de trabajo. Por ejemplo, se consigna que permanecerá dos días en teletrabajo, en consecuencia, el empleador calculará el proporcional del monto de compensación y energía eléctrica, en caso se acuerde.

El literal “c” indica que se debe de establecer el plazo mínimo de preaviso para que el teletrabajador asista personalmente al centro de trabajo y que este no será exigible cuando por causas imprevisibles o de fuerza mayor no fuese posible cumplirlo. Al respecto, considerando que el trabajador puede elegir su lugar de trabajo en la misma localidad que el centro de trabajo o completamente diferente, inclusive en el extranjero, existe una posibilidad de que el teletrabajador no asista al llamado de auxilio del empleador ante un hecho imprevisible o de fuerza mayor y que éste aluda el término de la distancia para no seguir la orden de su empleador.

Ante esta situación, consideramos que el empleador puede sancionar al trabajador, bajo parámetros de razonabilidad, por incumplimiento de obligaciones emanadas del acuerdo de teletrabajo en tanto: (i) el trabajador conoce las disposiciones para trabajar a distancia y estuvo de acuerdo con su regulación, por lo que cualquier incumplimiento puede ser materia de sanción, (ii) el empleador no puede controlar las situaciones extraordinarias que requieran la presencia del trabajador pero sí puede advertir a su personal que se encuentre disponible ante su llamado, más aún si estos tienen posiciones que atienden necesidades específicas y de gran impacto, y (iii) la forma de trabajo a distancia implica mayor flexibilidad en el trabajo pero no un desentendimiento a órdenes del empleador.

A efectos de tener mayor claridad sobre lo antes indicado presentaremos el siguiente ejemplo: Tenemos a un trabajador level 1¹⁹ cuya función es atender los incidentes de redes en una empresa de telecomunicaciones. Este trabajador se encuentra bajo la modalidad híbrida, la cual se divide

¹⁹ Se le denomina de esta manera a la persona de primera línea de escalamiento al momento de resolver un problema.

en tres días presencial y dos días a distancia (viernes y lunes). Un fin de semana decide viajar a Colombia ya que no tiene que asistir a la oficina hasta el martes por lo que, al no ser su lugar habitual de trabajo, decide no avisarle a su empleador - la obligación de informar es respecto al cambio de lugar de habitual de trabajo-. Intempestivamente, se presentó una caída de redes ocasionada por un temblor, lo que generó la necesidad de realizar los arreglos correspondientes de manera inmediata; sin embargo, en la medida que el trabajador no se encontraba en su lugar habitual de trabajo, no pudo acudir al llamado de su empleador.

Sobre el particular, consideramos que el trabajador tuvo que informar el viaje al empleador para que este tenga en cuenta su ubicación con la finalidad de que el empleador pueda tomar las medidas preventivas necesarias en caso se presentara un caso similar debido a la naturaleza de la posición. Ahora bien, la falta grave en esta situación no radica principalmente en que el trabajador no ejecute sus funciones en su lugar de trabajo sino en no estar a disposición del empleador durante las horas laborales a las urgencias corporativas, lo que le impidió cumplir con sus responsabilidades asignadas.

Dada la naturaleza de sus funciones, es crucial que el trabajador notifique con anticipación al empleador cualquier cambio en su disponibilidad. Este escenario subraya un aspecto fundamental: el empleador no puede estar constantemente vigilando la ubicación del trabajador, ya que el teletrabajo se basa en una relación de confianza mutua. Por consiguiente, el empleador no puede ser considerado responsable de eventos que ocurran fuera del lugar de trabajo designado, a menos que haya habido una orden específica por parte de los superiores para trasladarse a otro lugar.

El literal “e” del mismo artículo establece que el domicilio del teletrabajador se tomará como referencia salvo que las partes acuerden un lugar o lugares de trabajo específicos. Como se mencionó anteriormente, resulta incoherente que la norma no establezca que sea obligatorio el establecimiento de un lugar de trabajo específico en tanto existen obligaciones que derivan de la misma y requieren una evaluación del lugar de trabajo. Si la intención de la norma fue establecer que ante la ausencia de acuerdo entre las partes se considerará al domicilio como lugar de trabajo, no logró su objetivo ya que una referencia no genera certeza, por lo que no solamente el empleador no podrá confirmar si la evaluación de riesgos del lugar de trabajo fue correctamente realizada, sino también limita el accionar sancionador del empleador en caso el trabajador realice funciones en otra posición geográfica.

Inclusive, ante esta última situación, el trabajador puede alegar que tenía la facultad de variar sin que el empleador tuviera conocimiento ya que la obligación de informar dentro de un plazo específico se genera al momento de cambiar de lugar de trabajo y si este no ha sido definido, no se ha generado la obligación de informar. En ese sentido, es importante que el legislador tome en consideración la importancia de definir un lugar de trabajo en tanto es la base para el control de la seguridad y salud en el trabajo del personal. Este tipo de redacción refuerza la idea que la aplicación unilateral, a falta de acuerdo, es más idónea si es que la norma colocara los parámetros mínimos. Por ejemplo, la norma pudo mencionar de manera taxativa que se considerará como lugar de trabajo el domicilio del trabajador que declaró a la empresa al momento del ingreso y/o actualizó e informó correctamente al empleador, salvo que el trabajador curse una comunicación indicando lo contrario dentro de un plazo específico y disponiendo que su lugar de trabajo no será su domicilio sino otro lugar.

El literal “f” del artículo 12° establece que es necesario establecer los mecanismos de comunicación, supervisión y de control que utilizará el empleador respecto a las labores que prestará el teletrabajo. Al respecto, las herramientas que el empleador decida utilizar para fiscalizar a sus colaboradores deben tener un análisis de razonabilidad y proporcionalidad. Ahora bien, es importante notar que, si bien la norma coloca que se liste el tipo de mecanismo, los empleadores requieren desarrollar políticas específicas donde se establezca el funcionamiento de estos.

Asimismo, como lo comentamos anteriormente, es indispensable que los empleadores tengan sistemas que permitan guardar la confidencialidad de información y que tengan un sistema de seguridad que evite la fuga de datos que puede contener información sensible de la empresa, trabajadores, usuarios, entre otros. Además de ello, el empleador tiene que considerar que el trabajo a distancia implica que su facultad de fiscalización se encuentra limitada porque no podrá disponer del espacio personal del trabajador como si fuera propia ni tampoco exigir su ingreso en atención al derecho de inviolabilidad de domicilio.

El literal “g” del artículo 12° establece que se debe de definir las plataformas y tecnologías digitales para la prestación de labores las cuales pueden ser actualizadas en función del desarrollo tecnológico del empleador, tales como la entrega de equipos o el servicio de acceso a internet. Esta disposición brinda una potestad al empleador de realizar esta actualización; sin embargo,

genera incertidumbre si el empleador puede, de manera unilateral, realizar un cambio de plataforma o, si necesita suscribir una adenda para ello.

Al respecto, nosotras consideramos que el empleador tiene una obligación de comunicación de nuevos sistemas más no de realizar una suscripción de una adenda – que logísticamente sería complejo para empresas que cuenten con varios trabajadores – en tanto la actualización de sistemas son indispensables para el trabajo a distancia, más aún cuando existe una mejora. Por lo que, el empleador con la finalidad de tener mayores beneficios de esta modalidad de trabajo puede elegir la que más le conviene. Además de ello, la norma solicita consignar el tipo de herramientas que son provistas por el empleador. Sobre el particular, se tiene la misma disyuntiva sobre si es necesario realizar una adenda en caso se desee brindar algún tipo herramienta adicional. En nuestra opinión, no sería necesario suscribir una adenda mientras se tenga un documento de recepción de la herramienta, firmada por el trabajador.

El literal “h” del mismo artículo menciona que es indispensable establecer los mecanismos de compensación económica por el uso de equipos del trabajador y los costos de servicios (internet y energía eléctrica). Sobre el particular, primero, respecto de la provisión de equipos existen solamente dos opciones: (i) que el empleador tiene que pagar una compensación en favor del trabajador en caso este provea de sus herramientas personales o (ii) el empleador no tiene que pagar una compensación con el trabajador por el uso de sus herramientas de trabajo ya que lo pactaron expresamente.

Segundo, se identifica que dos artículos de la misma ley se contraponen ya que no existen varios mecanismos de compensación tal como lo establece la presente cláusula, sino solamente uno. El artículo 23.2° del Nuevo Reglamento establece que la única manera de compensar es utilizar el valor de mercado del bien tomando como referencia sus características. Ahora, respecto del valor del bien, resulta importante preguntar si será necesario que el empleador tenga que realizar una auditoría a cada herramienta que el trabajador aportará o que confiará en su declaración.

Nosotras consideramos lo siguiente: (i) que logísticamente resulta complejo realizar una revisión a todos los equipos de trabajo, (ii) existen otros factores a analizar distintas a las características ya que resulta más importante establecer el tiempo de antigüedad de la herramienta e identificar si este se encuentra depreciado y, (iii) en caso la base del cálculo sea solamente sobre el valor de

mercado del bien, sin tomar en cuenta la depreciación de este, existirán compensaciones diferenciadas entre trabajadores.

Por ejemplo, tenemos un trabajador que tiene una laptop nueva cuyo monto de compensación es “x” y, por otro lado, tenemos otro trabajador que posee una laptop de 5 años con características técnicas mejores, y le asignan un monto de compensación mayor a “x”. Ahora bien, la misma norma limita al empleador de otorgar un monto *flat* a sus trabajadores – que consideramos que es una salida eficiente – ya que el artículo 23.5° del Nuevo Reglamento establece que mediante convenios se pueden disponer mejoras a lo establecido, por lo que el empleador se siente incentivado a no acordar ningún tipo de compensación ya que se encuentra limitado a que si otorga una compensación, esta debe ser a valor de mercado y la probabilidad de fiscalización es remota. Por ello, en nuestra opinión, para compensar el uso de herramientas personales, se debe asignar un monto *flat* razonable acorde al valor promedio de mercado, según el tipo de herramienta que el empleador entregaba en la modalidad presencial. Asimismo, consideramos que esta compensación no debería de tener la calificación de remunerativa.

Por su parte, el artículo 7° del Nuevo Reglamento, también añade contenido mínimo adicional al contrato de teletrabajo. El literal “a” y “b” establecen que se deben colocar las obligaciones del empleador y del trabajador en el marco de esta modalidad a distancia. El literal “c” del presente artículo establece que es obligatorio consignar las medidas de protección contra el hostigamiento sexual en el teletrabajo. Al respecto, consideramos que es correcto que la norma refuerce el ámbito de aplicación en un sistema a distancia. Sin embargo, resulta importante, a efectos de generar mayor *enforcement*, que por la naturaleza de la modalidad también sea especificada en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, o su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, en tanto el hostigamiento sexual puede manifestarse en cualquier tipo de modalidad de trabajo - incluido el teletrabajo - y, sector – que actualmente esa norma regula-.

El literal “d” establece que es indispensable especificar las medidas de seguridad y salud en el teletrabajo. Al respecto, consideramos que, conforme lo establece la Ley SST, parte del deber de prevención y las disposiciones establecidas en el artículo 50° de la misma norma, es obligación del empleador gestionar los riesgos de trabajo. Sin embargo, en nuestra opinión la norma debería aterrizar a un panorama a distancia ya que las medidas que se consignarían en el presente acápite estarían relacionadas al lugar de trabajo – que el empleador no necesariamente lo ha verificado in situ- o puesto de trabajo – que fue creado en un primer momento para un panorama

presencial-. Así como los canales de comunicación correspondiente en caso exista una urgencia o emergencia.

El literal “e” establece que se debe consignar las medidas de seguridad y confianza digital en el marco del artículo 24° de la Nueva Ley. Al respecto, la Nueva Ley estipula que se regularán las presentes disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1412, la cual establece el marco de gobernanza del gobierno digital para la adecuada gestión de la identidad digital, servicios digitales, arquitectura digital, interoperabilidad, seguridad digital y datos, así como el régimen jurídico aplicable para el uso transversal de tecnologías en la digitalización de procesos y prestación de servicios por parte de las entidades de la Administración Pública.

La presente normativa define, por un lado, a la seguridad digital como aquella confianza en el entorno digital que se genera por la gestión y aplicación de medidas proactivas y reactivas frente a los riesgos que afecten la seguridad de las personas, la prosperidad económica y social, la seguridad y los objetivos nacionales. Y, por otro lado, el marco de seguridad digital del Estado peruano como el conjunto de principios, modelos, políticas, normas, procesos, roles, tecnología y estándares mínimos que permitan preservar esa confidencialidad, integridad, disponibilidad de la información en el entorno digital.

Ahora bien, es importante tener en cuenta que, la mencionada norma es aplicable solo para el sector público y empresas privadas con potestades administrativas, no surtiendo efectos en las personas jurídicas del sector privado – que son el objetivo de la presente tesis-. Además, si la intención del legislador fue tomar la presente norma como referencia, ésta tampoco genera directrices específicas que permita a los empleadores tener una guía referencial sobre cómo estructurar la presente cláusula.

3.6. Teletrabajo en favor de la población vulnerable y otros

Sobre este punto, es importante informar que, de acuerdo con la Exposición de Motivos de los Proyectos de Ley N° 1046/2021-CR y N° 1292/2021-CR, los cuales proponen crear la Nueva Ley, se habría creado la Antigua Ley considerando que en la Primera Encuesta Nacional de Discapacidad – 2012, realizada por el INEI, se determinó que el 5,2% de la población nacional

(1 millón 575 mil 402 personas) padece de algún tipo de discapacidad o limitación física y/o mental, siendo 651,312 personas de este grupo las que se encontraban en edad de trabajar, pero solo 21,7% de dicho número estaba ocupado o buscando trabajo. De esa manera, se concluyó que, ante este número representativo de personas con discapacidad o limitaciones, existía la necesidad de regular un trabajo distinto al presencial siendo la figura del teletrabajo una alternativa idónea para la integración de estos grupos en el ámbito laboral, eliminando barreras físicas y de espacios.

Al respecto, consideramos que la regulación del teletrabajo (Antigua Ley) no debió centrarse en ser un mecanismo alternativo e idóneo para la integración de la población vulnerable en el ámbito laboral, ello en la medida que, si bien es importante proteger y velar por esta población, su regulación debía centrarse en la transformación que estaban atravesando distintos países por la digitalización y la revolución de las TIC, las cuales trajeron consigo nuevas tareas y formas de organizar el trabajo de manera flexible.

Ahora bien, a diferencia de la Antigua Ley, la creación de la Nueva Ley se centró en la importancia que adquirieron las nuevas formas de trabajo a raíz del proceso de digitalización y el crecimiento de esta modalidad por la propagación del COVID-19, periodo en el cual las empresas y los trabajadores pudieron evidenciar los beneficios y perjuicios de esta forma de trabajo. Cabe indicar que, a pesar de ello, la Nueva Ley ha considerado relevante velar por la protección de las poblaciones vulnerables en el ámbito laboral, estableciendo diversas disposiciones que regulan el teletrabajo a su favor.

De esa manera, de acuerdo con el artículo 16.1. de la Nueva Ley, el teletrabajo se fomenta en favor de la población vulnerable, estableciendo su realización preferente para el caso del personal en situación de discapacidad, gestante y en periodo de lactancia, además, del personal responsable del cuidado de niños, de personas adultas mayores, de personas con discapacidad, de personas pertenecientes a grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes o con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidentes graves, debiéndose evaluar previamente la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeña el trabajador.

Sobre este punto, en nuestra opinión, considerando la redacción de la presente norma, solo formarían parte de la población vulnerable las personas listadas anteriormente por lo que son estas las que se encuentran facultadas para solicitar la aplicación preferente del teletrabajo, conforme

al artículo 30.1 del Nuevo Reglamento. Por su lado, el artículo 32.3 del Nuevo Reglamento establece que el empleador se encuentra obligado a evaluar que el teletrabajador que solicite el cambio de modalidad de la prestación de labores, de forma presencial a teletrabajo, se encuentre dentro de las situaciones detalladas anteriormente.

Ahora bien, de una revisión de las disposiciones del teletrabajo en favor de la población vulnerable, hemos evidenciado que, por un lado, como se mencionó anteriormente, el artículo 16.1. de la Nueva Ley establece que el empleador debe aplicar preferentemente el teletrabajo en los trabajadores que calcen en el concepto de población vulnerable. Al respecto, se debe tener en cuenta que la preferencia es entendida como la ventaja que tiene una persona sobre otra por lo que, en el presente caso, esta disposición implicaría que el empleador debe brindarles prioridad a las solicitudes enviadas por la población vulnerable, siempre que su puesto sea teletrabajable.

Por otro lado, el artículo 32.3 del Nuevo Reglamento dispone que el empleador se encuentra obligado a brindar las facilidades de acceso a la modalidad de teletrabajo al personal vulnerable y a evaluar si el teletrabajador que solicita el cambio de modalidad forma parte de la población vulnerable. En ese sentido, de las disposiciones antes desarrolladas, se puede concluir que la norma no propone la opción de que el empleador pueda rechazar la solicitud de aplicación del teletrabajo, ni siquiera si éste se encuentra fundamentado en razones objetivas, salvo que la solicitud le pertenezca a un trabajador que no calce dentro del concepto de población vulnerable que ha sido listada en la Nueva Ley y en el Nuevo Reglamento.

Incluso, esta idea se refuerza si tenemos en cuenta que en los artículos 32.1. y 32.2 del Nuevo Reglamento se establece que el empleador está obligado a identificar y evaluar las tareas de los puestos y actividades teletrabajables y, de ser el caso, modificar alguna actividad no teletrabajable del puesto, a fin de garantizar la continuidad de la prestación de servicios, y de evaluar la compatibilidad antes descrita e incorporarlo en sus documentos de gestión.

De esa manera, se le estaría perjudicando al empleador quien, invocando el *ius variandi*, tendría que modificar las funciones del trabajador para que éstas sean compatibles con el teletrabajo. Al hacer ello, estaría utilizando esta facultad a favor del trabajador generándole la obligación de cerciorarse que estos cambios no afecten su dignidad ni pueda considerarse como un acto hostil. Inclusive, podría ocurrir que ninguna de las funciones del trabajador sea compatible con la modalidad de teletrabajo y, por lo tanto, el empleador se vea obligado a crear un nuevo puesto de

trabajo. Sin embargo, en nuestra opinión, la interpretación de este artículo debería ser razonable, es decir, que si el puesto de trabajo de una persona calificada como población vulnerable no es teletrabajable, el empleador se encontraría facultado para rechazar la solicitud de cambio en tanto no tiene una obligación de crear un puesto de trabajo ni cambiar la naturaleza de una posición. Por ejemplo, el trabajador que ha sido contratado para prestar servicios de exploración minera, funciones que son incompatibles con la modalidad de teletrabajo en la medida que estas deben ser realizadas en el centro de trabajo, es decir, en la mina. Por ello, consideramos que debería cambiarse la redacción de la norma en la medida que permita el rechazo de las solicitudes en base a criterios objetivos para evitar generar una interpretación irrazonable.

Por último, el artículo 30.3 del Nuevo Reglamento establece que la realización preferente del teletrabajo no habilita al empleador a variar de manera unilateral la modalidad de la prestación de labores de forma presencial a teletrabajo. Sobre ello, consideramos que no debería haber una limitación respecto a la facultad unilateral que debería tener el empleador para realizar el cambio de modalidad de trabajo, más aún si se refiere de presencial a teletrabajo, ello en la medida que, de acuerdo con la propia norma, el empleador es el encargado de fomentar el teletrabajo a favor de las poblaciones vulnerables y realizar todos los cambios necesarios para que éstos puedan continuar prestando labores bajo esta modalidad a distancia.

Asimismo, esta disposición no tiene en cuenta que el empleador puede aplicar de manera unilateral el cambio de modalidad de presencial a teletrabajo en caso se presentaran situaciones especiales como son las circunstancias de caso fortuito o fuerza mayor, o la declaración de estado de emergencia. Por lo que, en caso ocurra alguno de estos supuestos, el empleador tendría que llegar a un acuerdo con la población vulnerable para el cambio respectivo, generándose así una dilatación en el cambio de modalidad y una carga para el empleador, quien incluso tendría que alquilar un local para utilizarlo como centro de trabajo y que éste sea usado por la población vulnerable. En ese sentido, en nuestra opinión, no debería establecerse esta limitación o, por lo menos, permitir que el empleador pueda aplicar el teletrabajo de manera unilateral en caso de situaciones especiales.

3.7. Teletrabajo en situaciones especiales

El artículo 17° de la Nueva Ley establece que existen situaciones especiales que permiten la aplicación unilateral de la modalidad de teletrabajo temporalmente, siendo estas las siguientes:

(i) circunstancia de caso fortuito o fuerza mayor y, (ii) declaración de estado de emergencia. En ambos casos es necesario que se realicen las actividades de manera remota para garantizar la continuidad del negocio. Sin embargo, observamos que existió un error material de la norma en el numeral 17.2° ya que señala una lista de facultades del empleador ante situaciones especiales, pero deriva las mismas al numeral 16.1° cuya disposición regula las poblaciones vulnerables, lo correcto es que se consignará el numeral 17.1°.

Ahora bien, respecto de las facultades de los empleadores ante estas situaciones, se observa que la norma permite la aplicación unilateral de la modalidad a distancia, confirmando que es posible gestionar la presente modalidad sin necesidad de un acuerdo y puntualizando que el contenido de la ley es obligatorio, inclusive para estos casos. Mas aun teniendo en cuenta que, por ejemplo, la declaración de un Estado de Emergencia puede durar años, tal como ocurrió en la pandemia del COVID-19.

De esta manera, respalda la posición de que tener un sistema a distancia de manera unilateral es una opción viable; sin embargo, resulta cuestionable que esta sea temporal. Desde nuestra perspectiva, consideramos que, si el empleador y el trabajador pudieron ejecutar sus labores sin ningún tipo de inconveniente bajo la modalidad a distancia, la propia norma no debería de incentivar a generar la suscripción de un acuerdo para continuar con una modalidad que actualmente ya la están gozando, donde tienen buenos resultados y/o no existe ningún reclamo por ninguna de las partes. Al contrario, la norma debe facilitar y fomentar su aplicación hasta el tiempo que el empleador estime y, se regule solamente el plazo mínimo de comunicación para la variación del cambio de modalidad.

3.8. Reglas sobre la provisión, el uso y cuidado de los equipos tecnológicos

Sobre este punto, es importante indicar que, uno de los cuestionamientos que realizamos a la figura del trabajo remoto en el capítulo anterior fue el manejo de la provisión de equipos de trabajo ya que, en su regulación, se estableció que cualquiera de las partes, trabajador o empleador, tenía la potestad de proporcionar los equipos y medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos que resulten necesarios para la prestación de labores. Al respecto, como se desarrolló anteriormente, ello podría generar inconvenientes en caso las partes no lleguen a un acuerdo sobre quién sería el encargado de provisionar el equipo, puesto que el trabajador se podría ver obligado a tener que utilizar su equipo personal para ejercer sus funciones; sin

embargo, en nuestra opinión, debido al principio inherente de ajenidad, el cual establece que los riesgos, beneficios y costos asociados al negocio recaen directamente en el empleador, es éste último el responsable de provisionar el equipo en caso de falta de acuerdo.

Ahora bien, a diferencia de la norma transitoria antes indicada, el artículo 19.1° de la Nueva Ley y el 22.1° del Nuevo Reglamento establecen como regla general que los equipos son proporcionados por el empleador, salvo que se acuerde que el teletrabajador sea quien aporte sus propios equipos. De ocurrir este supuesto, la provisión de este equipo debe ser compensada por el empleador, salvo pacto en contrario. En ese sentido, con la presente disposición, queda solucionado el cuestionamiento que hemos realizado en el capítulo anterior en la medida que se establece expresamente que el responsable de la provisión de equipos es el empleador; sin embargo, ello no impide que, por acuerdo entre las partes, sea el trabajador quien aporte el equipo y que éste pueda o no ser compensado.

Por otro lado, de acuerdo con el artículo 19.5° de la Nueva Ley y el artículo 22.2° del Nuevo Reglamento, el empleador es el encargado de garantizar todas las facilidades necesarias para el acceso digital del teletrabajador a los sistemas, plataformas, herramientas de ofimática, software de seguridad u otras aplicaciones, necesarias para el desarrollo y cumplimiento de sus funciones, brindándole, además, el soporte tecnológico vía remota; así como de realizar el mantenimiento necesario de todos los medios digitales provistos.

Hay que precisar que, el artículo 19.4° de la Nueva Ley y el artículo 22.4° del Nuevo Reglamento también toman en cuenta la provisión de equipos para los teletrabajadores con discapacidad, indicando que para ello se deben considerar los ajustes razonables establecidos en el artículo 50° de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, la cual establece que la persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo, lo que comprende la adaptación de las herramientas de trabajo.

Finalmente, respecto a la compensación antes indicada, el artículo 23.2° del Nuevo Reglamento establece que la compensación se realiza en función al valor del bien, para lo cual, se puede tomar como referencia las características de éste y su valor en el mercado. Sobre este punto, como hemos indicado anteriormente, puede resultar engorroso que la compensación se realice tomando en cuenta este valor en la medida que para ello se tendría que revisar cada uno de los equipos de trabajo provisionados por los trabajadores. Por lo que, consideramos que en este caso sería más

eficiente que se establezca un monto *flat* para todos los trabajadores, teniendo en cuenta el valor de mercado estándar del tipo de dispositivo.

3.9. Compensación de gastos en las empresas privadas

La Nueva Ley establece que es obligación del empleador realizar el pago de las compensaciones económicas correspondientes a la provisión de los servicios de internet o energía o por la provisión de equipos por parte del trabajador. Ello, como lo explicamos previamente, deviene del principio de ajenidad. Al mismo tiempo, la norma establece que existe la posibilidad de no realizar el pago de compensación y esto se dará si es que se pacta en contra de esta disposición. Cabe resaltar que la norma (i) limitó el otorgamiento del pago de compensaciones de energía e internet cuando el trabajador no realice trabajo a distancia en su domicilio y, (ii) calificó el pago de estos como condición de trabajo.

Al respecto, consideramos que limitar el otorgamiento de la compensación de gastos al trabajar en el domicilio es correcto ya que el trabajador tendrá un incremento de su consumo de electricidad al permanecer conectado en un rango mayor de tiempo y requerirá de una mayor velocidad de internet para la ejecución de sus labores, generando una afectación económica al incrementar los costos de estos servicios. Con la precisión que podría no otorgarse compensación alguna si es que ambas partes lo pactan o que ambas partes acuerden que la compensación aplicaría al lugar de trabajo distinto al domicilio. Ahora, para ello, el empleador deberá de considerar el último domicilio debidamente notificado por el trabajador ya que los efectos de la declaración del domicilio no solo son por el pago de compensaciones sino por la correcta recepción de documentos y/o materiales de índole laboral.

Asimismo, la norma establece, en el Anexo N° 1 y 2 del Nuevo Reglamento, valores referenciales para el cálculo del servicio de internet y energía, que deben ser calculados conforme al proporcional de los días que el trabajador se encuentra en la modalidad a distancia. Sin embargo, estos valores solamente se han calculado para el año 2023, por lo que será necesario que se actualice los valores para los próximos años.

3.10. Tiempo de la jornada laboral y mecanismo de registro

De acuerdo con los artículos 21.1° y 21.2° de la Nueva Ley, el tiempo máximo de la jornada laboral del teletrabajador es el mismo aplicable al trabajador que labora de manera presencial, esto es, ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Las exclusiones que se aplican al tiempo de la jornada laboral máxima de trabajo o de la prestación de labores, previstas en las normas que regulan la jornada de trabajo, se aplican también al teletrabajo. Sin embargo, la norma no consideró que las partes pueden determinar jornadas atípicas con jornadas máximas legalmente permitidas que sean mayores a las 48 horas semanales. Por ejemplo, la empresa podría implementar una jornada de 14x7 de 10 horas de trabajo para teletrabajadores considerando la naturaleza del rubro, siendo el máximo de jornada 144 horas semanales. Ahora bien, respecto a la distribución de la jornada laboral, el artículo 21.3° de la Nueva Ley establece que las partes pueden pactar la distribución libre de la jornada laboral en los horarios que mejor se adapten a las necesidades del teletrabajador, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, y sujetándose a las normas sobre duración de la jornada laboral.

Al respecto, como se mencionó anteriormente, en el teletrabajo parcial -modalidad de trabajo a través del cual el trabajador tiene que ejecutar sus labores en el centro de trabajo y en el lugar elegido para teletrabajar- podría surgir el cuestionamiento respecto a si el tiempo de desplazamiento que utiliza el trabajador del centro de trabajo al lugar donde teletrabaja para continuar prestando sus labores debería considerarse parte de la jornada laboral. Al respecto, consideramos que, como se mencionó anteriormente, en la medida que durante ese tiempo el teletrabajador no se encuentra prestando labores efectivas de trabajo, no debería considerarse como parte de la jornada laboral tal como sucede con el tiempo de refrigerio.

Ahora bien, respecto al trabajo en sobretiempo, por un lado, tenemos que, en la modalidad presencial, el trabajo en sobretiempo se encuentra regulado por el Decreto Supremo N° 007-2022-TR y su reglamento, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, el cual establece que el trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación.

Asimismo, se entenderá que éste ha sido otorgado tácitamente si se acredita una prestación de servicios en calidad de sobretiempo, aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador. De ser así, el empleador debe proceder con el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo realizado o, en caso exista un acuerdo, se compense el trabajo prestado en sobretiempo con el otorgamiento de períodos equivalentes de descanso. Adicional a ello, se

establece que los tiempos que los trabajadores dediquen fuera de la jornada ordinaria en actividades distintas a sus funciones laborales no serán consideradas como sobretiempo.

Por su lado, en el teletrabajo, los artículos 21.4° y 21.6° de la Nueva Ley establecen que las horas extras que labore el teletrabajador, después del tiempo de la jornada laboral o labore durante los fines de semana o feriados, deben ser reconocidas por el empleador conforme a ley. Asimismo, la realización de horas extras siempre es a solicitud y consentimiento del empleador. Sin embargo, es importante precisar que, si el trabajador ejecutó labores fuera de su horario de trabajo, igual existiría sobretiempo.

Sobre el particular, consideramos que eso no implica que todo trabajo ejecutado deba ser reconocido como sobretiempo ya que, si la empresa tiene una política de sobretiempo debidamente difundida y aceptada, el trabajador no debería omitir ese procedimiento, a excepción, que el trabajador ejecute labores que son aceptadas tácitamente por el empleador: o se respondió un correo o no se sancionó por laborar en sobretiempo.

Teniendo en cuenta las normas que regulan las horas extras en el esquema presencial y las del teletrabajo, consideramos que el procedimiento para identificar si un trabajador ha generado horas extras será más difícil en la modalidad de teletrabajo en la medida que, en el caso de la modalidad presencial, el trabajador se encontrará ejerciendo sus labores en el centro de trabajo, donde el empleador puede cerciorarse de que el trabajador se retire del centro de trabajo una vez que culmine su jornada laboral o incluso tendrá la posibilidad de demostrar el retiro de éste con el uso de sistemas de vigilancia, como son las cámaras de seguridad.

Es relevante destacar que, consideramos importante que el empleador se asegure del retiro del trabajador del centro de trabajo en la medida que, de acuerdo con el Decreto Supremo N° 004-2006-TR, que dictan disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada, se establece que si el trabajador se encuentra en el centro de trabajo antes de la hora de ingreso y/o permanece después de la hora de salida, se presume que el empleador ha dispuesto la realización de labores en sobretiempo por todo el tiempo de permanencia del trabajador, salvo prueba en contrario, objetiva y razonable.

En cambio, por el lado del teletrabajo, teniendo en cuenta que el teletrabajador se encuentra ejerciendo sus labores en un lugar distinto al centro de trabajo, esto es, sin tener a su empleador en el mismo espacio físico, podría ocurrir que éste realice trabajo en sobretiempo. Para tener un mayor control de las horas extras, el artículo 21.6° de la Nueva Ley establece que el empleador podría disponer de mecanismos digitales; sin embargo, en caso decidiera ello, deberá implementarlos a su costo, lo que podría considerarse como un desincentivo económico.

Asimismo, el empleador tendrá que buscar mecanismos que sean lo suficientemente eficientes para realizar un control efectivo de la jornada laboral de cada uno de los trabajadores, quienes, como se mencionó anteriormente, tienen facultad de distribuir libremente su jornada de trabajo. Adicionalmente, el empleador tendrá que asegurarse que los mecanismos implementados no vulneren los derechos constitucionales de sus trabajadores, para lo cual tendría que someter estos a un test de proporcionalidad. Cabe indicar que, esta problemática solo ocurrirá en el caso de los trabajadores fiscalizados, puesto que, si se trata de un trabajador no fiscalizado, al no encontrarse sujeto a un horario o jornada máxima de trabajo, no tiene derecho al pago de horas extras.

Ahora bien, respecto a que, en el teletrabajo, la realización de horas extras siempre es a solicitud y consentimiento del empleador, consideramos que dicha disposición no estaría tomando en cuenta el caso en el cual el empleador no ha solicitado a su trabajador prestar sus labores fuera de la jornada laboral y que ésta igual sea considerada como horas extras. Por ejemplo, aquel trabajador que envía a su líder un correo electrónico a las 20:00 horas solicitando su aprobación para el pago de una multa y que éste reciba a las 20:15 un correo de confirmación por parte de su empleador. Tal como ocurre en la modalidad presencial, el empleador estaría aceptando tácitamente las horas extras de su trabajador y, por lo tanto, le correspondería realizar el pago respectivo o, en su defecto, que éste compense dichas horas con el otorgamiento de períodos equivalentes de descanso.

De esa manera, consideramos que en dicha disposición debería establecerse una excepcionalidad respecto a la aceptación tácita del empleador de las horas extras, caso contrario, el empleador podría utilizar dicha disposición en su beneficio excusándose en todos los casos que la prestación de labores fuera de la jornada laboral no fue un encargo que él autorizó ni realizó y, por tanto, no configura como horas extras ya que, como lo observamos sí califica como tal.

Presentamos dos situaciones en las que puede parecer que se ha trabajado más allá del horario regular, pero en realidad no califica como horas extras. En el primer caso, un empleado se conecta por la noche para mandar correos electrónicos y solicita que se reconozca como tiempo extra. Sin embargo, creemos que el reconocimiento de horas extra no debería depender de la iniciativa del trabajador, ya que podría realizar tareas adicionales sin ser solicitadas, violando los procedimientos establecidos por la empresa. En este caso, lo apropiado sería proporcionar una advertencia para desalentar este comportamiento y, si se repite, aplicar sanciones por incumplimiento de los parámetros establecidos, caso contrario se generarían incentivos negativos.

Por otro lado, podría darse el caso de que un equipo acuerde un horario de trabajo diferente con su líder, y uno de los miembros del equipo trabaje mejor en un horario distinto al habitual. Dado que el trabajo a distancia se basa en la confianza y en acuerdos de equipo, si el trabajador se conecta fuera del horario acordado, pero previamente comunicado con su líder, no debería considerarse tiempo extra, ya que estaría compensando horas de no conexión en otro momento del día. Sin embargo, consideramos importante que estos acuerdos de equipo sean formalizados por escrito o mediante alguna forma de comunicación para evitar malentendidos.

También, tenemos que, además de la regulación sobre las horas extras, la Nueva Ley y el Nuevo Reglamento han regulado el derecho a la desconexión digital, el cual tiene como finalidad preservar la salud mental del trabajador, reduciendo riesgos de estrés, ansiedad, depresión y/o burn-out. De esa manera, de acuerdo con el artículo 22.1° de la Nueva Ley y el 24.1° del Nuevo Reglamento, el teletrabajador tiene derecho a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo.

Dicho derecho garantiza gozar de tiempo libre con motivo de un descanso, incluye las horas diarias de descanso fuera del horario de trabajo, el descanso semanal obligatorio, el período vacacional anual, las licencias por paternidad y maternidad, y las horas de lactancia, así como los permisos y licencias por accidentes o enfermedad, y otros. En ese sentido, la desconexión digital garantiza el disfrute del tiempo libre, el equilibrio entre la vida laboral, privada y familiar. Adicionalmente, en el artículo. 22.2° de la Nueva Ley y 24.3° del Nuevo Reglamento se establece que el empleador deberá respetar este derecho garantizando que en ese período no esté obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos que fueran emitidas, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.

Al respecto, consideramos que, en tanto el empleador se encuentra obligado a respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador y a garantizar que, en ese periodo, éstos no estén obligados a continuar prestando sus labores, deberá establecer mecanismos idóneos que le permitan tener un control del tiempo de desconexión del trabajador. Asimismo, deberá moldear su estructura de trabajo en base a valores que le permitan a cada líder de equipo incentivar a sus trabajadores a que puedan disfrutar de sus momentos de ocio y ponderar su salud mental, ello en la medida que, como mencionamos anteriormente, en algunas ocasiones, es el trabajador quien se siente obligado a culminar sus labores, a pesar de que su empleador no le ha indicado un plazo específico. Sin embargo, se debe precisar que en caso de situaciones de emergencia o de riesgos de negocio el trabajador no podrá alegar este derecho como argumento a la falta de atención y colaboración.

Por último, el artículo 22.4° de la Nueva Ley establece que las autoridades competentes se encargan de fiscalizar el cumplimiento por parte del empleador del ejercicio del derecho a la desconexión digital de la jornada laboral del teletrabajador; no obstante, hasta el momento, a pesar de haber transcurrido aproximadamente tres años desde su publicación, Sunafil no ha establecido protocolos de fiscalización y/o guías referenciales que establezcan medidas o parámetros que deba tener en cuenta el empleador para ejercer el cumplimiento de este derecho.

3.11. Seguridad y salud en el teletrabajo

La Nueva Ley establece que es derecho del trabajador estar informado sobre las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo (en adelante, “SST”) durante el trabajo, del mismo modo, el empleador tiene la obligación de informarlo y capacitar al trabajador en temas de SST. Al respecto, como se desarrolló anteriormente, esto deviene del deber de prevención del empleador respecto de los riesgos laborales. Sin embargo, el presente cuestionamiento recae sobre si la Ley SST esta adecuada para manejar un modelo a distancia en tanto la norma especial – Nueva Ley – remite la mayoría de las disposiciones a su aplicación.

Ahora bien, la obligación de identificar riesgos y realizar las medidas correctivas correspondientes, se mantiene en el empleador. Pese a ello, la modalidad a distancia lo limita en tanto necesita la autorización del trabajador para poder realizar cualquier tipo de evaluación *in situ* del lugar de trabajo, siendo este el mecanismo de evaluación que ha establecido la norma como regla. Además, a diferencia de un modelo presencial, el empleador no estará vigilando constantemente al trabajador para poder advertir o evitar que este realice actos que pongan en

riegos su propia vida y salud. En consecuencia, la evaluación de responsabilidad tendría que ser atenuada ya que en esta modalidad no existe un control por parte del empleador que pueda prevenir, es decir si es que se genera un accidente de trabajo no debería ser responsabilidad inmediata del empleador debido a que es necesario analizar el nexo causal de cada caso.

La Nueva Ley desarrolla otro tipo de evaluación del lugar de trabajo que se encuentra ligada a la declaración del propio trabajador a través de una autoevaluación de riesgos cuyo formato fue aprobado por el Nuevo Reglamento. Empero, lo resaltante de esta propuesta es que:

- (i) La elaboración de esta evaluación no exime de responsabilidad al empleador por lo que si existe un riesgo no identificado que genere un accidente de trabajo, el empleador seguirá siendo responsable. De esta manera, la única alternativa es que el empleador pueda evaluar cada lugar de trabajo de manera presencial; no obstante, como se mencionó previamente, este tiene que ser autorizado por el trabajador.

- (ii) Esta forma de evaluación, más sencilla de aplicar, solo es opcional y de común acuerdo. Por tanto, si el trabajador no se encuentra de acuerdo con realizarlo ni tampoco tiene intenciones de permitir la entrada al lugar de trabajo, entonces no se suscribirá el acuerdo de teletrabajo. Ahora bien, ¿qué ocurre en caso de que el empleador no tenga un espacio físico que funcione como centro de trabajo?, ¿este se encuentra obligado a arrendar un espacio solo para este tipo de trabajadores? consideramos que no. El legislador debe tener en cuenta que las disposiciones de SST son indispensables para la ejecución de cualquier labor por lo tanto no tiene que facilitar brechas de incumplimiento como lo está realizando la presente norma.

Respecto de todo lo anterior, consideramos que se debe de tener una condición suspensiva para la aplicación del teletrabajo ya que este no debería aplicarse hasta que se aprueben todas las disposiciones de SST. Actualmente la norma no dispone ningún tipo de aprobación para la ejecución de esta modalidad. Inclusive, como hemos puntualizado en párrafos precedentes, la norma genera un espacio amplio de interpretación respecto de los lugares habituales de trabajo, que son la base de esta modalidad.

El Nuevo Reglamento establece que el empleador es el encargado de implementar las medidas correctivas a los riesgos que se encuentra expuesto el teletrabajador (Decreto Supremo No. 002-

2023-TR, 2023,). Eso implica que, si el empleador identifica que el lugar habitual de trabajo no resulta viable, entonces requiere de realizar las medidas correctivas para que se apruebe la evaluación de SST, lo que se trasladaría en un incremento de costos para el empleador. Más aún, la norma no limita el número de lugares de trabajo, por lo que, si estos no se encuentran adecuados para laborar, en tanto existen riesgos de SST, entonces el empleador tendría que realizar las medidas correctivas en cada uno de ellos, generando un incentivo perverso al trabajador para que declare una mayor cantidad de lugares y cualquier tipo de desperfectos, que generen un riesgo de trabajo, sea cubierto totalmente por el empleador.

Desde nuestra perspectiva, no es razonable que el empleador asuma costos asociados a las refacciones de varios lugares de trabajo por lo que, si estos no cumplen las condiciones de SST, el empleador está facultado para prohibir que sea utilizado como lugar para teletrabajar. A continuación, presentaremos un ejemplo a efectos de evidenciar la importancia de SST:

Un trabajador, considerado como población vulnerable, cuya modalidad de trabajo actual es presencial solicita a su empleador el cambio de modalidad a teletrabajo. El empleador evalúa la solicitud y la deniega debido a que su lugar de trabajo no era viable para realizar teletrabajo. Ante ello, el trabajador reclamó que el empleador no cumplía con el fomento del teletrabajo a favor de la población vulnerable. Sobre el particular, consideramos que:

- (i) Si es que el empleador desea aplicar la modalidad de teletrabajo y el trabajador no tiene un lugar de trabajo apto para ello, el empleador debe adecuar el espacio de trabajo. Caso contrario, si el trabajador es el interesado y no tiene una justificación objetiva para ello, el empleador tiene la capacidad de rechazar la solicitud de cambio de modalidad si el lugar elegido no cumple con las condiciones correspondientes para que califique como teletrabajable, independientemente si el trabajador sea calificado como vulnerable.
- (ii) Si es que el empleador permite que el trabajador realice sus labores en un lugar de trabajo no adecuado, que represente un riesgo para este y no es subsanable, el empleador es responsable de cualquier accidente o enfermedad que adquiera el teletrabajador en tanto negligentemente omitió un riesgo. Ante esta situación, el empleador debe de rechazar la solicitud de cambio de modalidad o, en caso de que el lugar de trabajo se haya vuelto inviable de manera posterior, revertirla.

- (iii) En ese sentido, en el caso previamente mencionado, el empleador no ha vulnerado ningún derecho del trabajador en tanto este no tiene un ambiente adecuado para ejecutar sus labores remotamente.

Por otro lado, el mismo artículo establece que esta evaluación se sujeta a las capacidades operativas del empleador. Sin embargo, la norma no define que implica tener o no una capacidad operativa ni tampoco define si el alcance de este solo es respecto de la evaluación de riesgos in situ o la autoevaluación de riesgos realizada por el trabajador o, ambos. En consecuencia, la libre interpretación por parte de los empleadores generaría que las empresas no realicen evaluaciones aludiendo falta de capacidad y con esto se genere un riesgo mayor para los trabajadores. Desde nuestra perspectiva, consideramos que la norma debería de establecer como regla el mecanismo de autoevaluación de riesgos, salvo que las partes acuerden algo distinto.

A su vez, de conformidad con la nueva regulación, el accidente de trabajo es definido como el evento inesperado que ocurre durante la ejecución de órdenes del empleador -independientemente del lugar y horario- que puede generar al trabajador una lesión física, alteración funcional, invalidez o muerte. Adicionalmente a ello, el Nuevo Reglamento establece que, al analizar este suceso, el empleador debe considerar que: (i) el trabajador debe tener conocimiento del procedimiento de comunicación interno, (ii) el trabajador evidencie que la lesión ocurrió utilizando las herramientas de trabajo, dentro de su horario y lugar de trabajo y (iii) el comité de seguridad y salud en el trabajo o supervisor realice las investigaciones conjuntamente con el empleador.

En nuestra opinión, el evitar definir de manera directa el accidente de trabajo en la nueva regulación o establecer los componentes particulares de este en la modalidad a distancia podría generar confusión respecto del alcance del término ya que actualmente este es remitido a dos dispositivos normativos: el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y salud en el Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR (en adelante, “Reglamento SST”) y el Anexo 4 del Nuevo Reglamento.

En ese sentido, si existiera un cambio en el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) este puede tener un impacto directo, especialmente cuando la definición contenida en dicho reglamento está concebida para un entorno laboral presencial. Es importante destacar que, aunque la normativa hace referencia a un anexo en el nuevo reglamento, este no sería suficiente si existe

una contradicción entre la norma principal y dicho anexo. En tal caso, se daría prioridad a la versión más reciente de la normativa, lo cual subraya la importancia de mantenerse actualizado con los cambios en las disposiciones legales relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, pero, además porque la nueva regulación coloca a esta norma como referencia principal.

Ahora bien, respecto a la responsabilidad del empleador en los accidentes de trabajo bajo la modalidad a distancia, la nueva regulación no hace ninguna precisión, solamente ha establecido lo discutido en los párrafos anteriores. Por un lado, en la modalidad presencial es más factible la identificación de un accidente de trabajo, ya que el empleador y su comité de Seguridad y Salud en el Trabajo cuentan con herramientas necesarias para poder analizar el caso tanto a nivel documental de seguimiento -en tanto está en la oficina del empleador- y por la tecnología que se puede utilizar en la investigación -al no ser un espacio del trabajador, no se necesitaría su autorización expresa-.

Estas investigaciones pueden incluir la revisión de imágenes de cámaras de seguridad, recopilación de testimonios de otros trabajadores, revisión de historial de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo, entre otros. De igual manera, en caso la lesión ocurra fuera de centro u horario de trabajo, el empleador tendrá mayores herramientas para realizar las investigaciones correspondientes debido a que deberá verificar que el lugar, hora o actividad que el trabajador realizó coincida con lo indicado por su líder y las comunicaciones entre ambos.

Por otro lado, en una modalidad a distancia, la identificación de un accidente de trabajo será compleja en la medida que, como se ha indicado anteriormente, la facultad del empleador de establecer medios y herramientas para realizar el control, seguimiento y supervisión de sus trabajadores se encuentra limitada pues no debe afectar el derecho a la privacidad, intimidad ni la inviolabilidad de las comunicaciones del trabajador. Inclusive, teniendo herramientas de fiscalización idóneas, el empleador tendrá que basar su investigación en las declaraciones que le brinde el trabajador, estableciendo un procedimiento de remisión de evidencia donde se valide que utilizó una herramienta de trabajo, dentro del lugar y horario laboral.

En consecuencia, en la modalidad de trabajo a distancia, estamos ante un panorama donde resulta más complejo identificar la totalidad de riesgos y con ello, prevenir accidentes dentro o fuera de la jornada laboral ya que el lugar de trabajo está ubicado en la esfera privada del trabajador. Si bien, se podrían acordar inspecciones virtuales o presenciales en el lugar de trabajo, esta

evaluación es respecto de ese momento en particular a razón de que el empleador no tiene control permanente; es decir, pueden existir variaciones a la distribución del lugar de trabajo de manera inmediata a la fiscalización por lo que existe un riesgo constante.

En ese sentido, se generan dos tipos de punto de debate: (i) si toda lesión ocasionada utilizando una herramienta de trabajo, dentro del lugar declarado y horario de trabajo es un accidente de trabajo a pesar de que se realice una actividad personal de manera simultánea; o (ii) si la lesión califica como accidente de trabajo en caso el trabajador no demuestre las tres condiciones antes indicadas. A continuación, procederemos a desarrollar los puntos previamente indicados a través de ejemplos.

Caso No. 1

Tenemos a una trabajadora que se encuentra en su domicilio -lugar declarado para realizar sus funciones en la modalidad a distancia-, respondiendo correos a través de la laptop que le ha brindado la empresa. A las 16:00 horas se da cuenta que tiene que entrar a una reunión a través de Microsoft Teams para terminar de coordinar unos detalles con su equipo sobre una campaña que se lanzará próximamente; sin embargo, en la medida que luego de la reunión tiene que retirarse de su domicilio para hacer algunos encargos personales, decide tomar la reunión mientras se encuentra duchando. En dicho momento, la computadora que estaba conectada a un enchufe se cae dentro de la bañera produciendo que la trabajadora se electrocute. Si analizamos esta situación tomando en cuenta la nueva regulación, estaríamos ante un accidente de trabajo ya que se cumple con ser una lesión ocasionada utilizando una herramienta de trabajo (laptop), dentro del lugar declarado (domicilio) y horario de trabajo (16:00 horas). Sin embargo, no se toma en cuenta que este accidente ocurrió debido a que la trabajadora se encontraba realizando una actividad personal en simultáneo por lo que en el presente caso consideramos que esta lesión no debería ser calificada como accidente de trabajo.

En nuestra opinión, la norma debe ser interpretada bajo criterios de razonabilidad, por lo que no necesariamente el hecho que se cumplan las condiciones previamente mencionadas implica de manera inmediata que califique como accidente de trabajo y que se derive en responsabilidad del empleador. Si bien la trabajadora utilizó la herramienta asignada y atendió una reunión dentro de su horario de trabajo, se debe de puntualizar

que no es razonable que la trabajadora se encuentre ejecutando sus labores en un lugar distinto al evaluado y declarado al empleador. Además de ello, el término de lugar de trabajo debe ser interpretado de manera restrictiva, es decir, abarcar solamente el lugar acondicionado para el trabajo más no todo el domicilio o local ya que no sería razonable.

En ese sentido, debido a que la trabajadora incumplió el acuerdo de teletrabajo y se expuso a un riesgo no asociado a una relación laboral, este caso no calificaría como accidente laboral. Adicionalmente a ello, es importante tener en cuenta que, si bien el teletrabajo implica flexibilidad, es crucial que esta autonomía sea ejercida con discernimiento y responsabilidad mas no se perciba como una “licencia” para que los trabajadores actúen sin restricciones, descuidando sus obligaciones laborales y exponiéndose a riesgos innecesarios.

Caso No. 2

Tenemos a un trabajador que siempre almuerza en la casa de su madre a las 13:00 horas ya que vive a una cuadra de su casa, a pesar de ser su hora de almuerzo, siempre lleva consigo su laptop de trabajo ya que su jefe en cualquier momento le puede indicar alguna actividad. En ese interín el líder del trabajador lo llama e indica que requiere de manera urgente la elaboración de unos cuadros con la data actualizada, teniendo solo 30 minutos para hacerlo. En ese sentido, pese a que el trabajador se encontraba en hora de almuerzo, se encuentra en el comedor de la casa de su madre y procede a conectar su computadora – cuya antigüedad es de 6 años- y empieza a realizar las actividades que su jefe le solicitó. Sin embargo, al conectar el equipo de trabajo, este explotó generándole unas quemaduras de segundo grado en las manos. Dentro de las causas de la explosión se determinó que la computadora estaba obsoleta y que no tuvo mantenimiento.

Si analizamos este caso bajo el parámetro establecido por el Nuevo Reglamento, esta situación no calificaría como un accidente de trabajo en tanto no cumple de manera integral con las condiciones establecidas en el cuerpo normativo ya que: (i) no estuvo en el lugar de trabajo y (ii) se encontraba fuera del horario de trabajo (refrigerio). En nuestra opinión, es importante remitirnos a la razonabilidad de la situación porque si bien el trabajador no se encontraba en el lugar de trabajo, este realizó una labor asignada por su empleador –normado por la Ley SST- que lo expuso a un riesgo laboral ya que el propio

empleador tenía la responsabilidad de realizar mantenimiento a las herramientas asignadas a su trabajador porque es parte de su deber de prevención.

Incluso si este incidente ocurriera en la residencia del empleador -en su dormitorio-, fuera del horario laboral, la responsabilidad del empleador seguiría siendo evidente, ya que el origen del accidente no reside en el lugar o tiempo, sino en la falta de mantenimiento de la herramienta por parte del empleador. Por lo tanto, consideramos que este hecho debería ser considerado como un accidente laboral, a pesar de no cumplir con todas las condiciones establecidas en el Nuevo Reglamento, debido a que el empleador no realizó el seguimiento correspondiente al dispositivo brindado al trabajador. Más aún, si es que el empleador a pesar de tener conocimiento de ello, decide omitirlo.

Ahora bien, en ambos casos el empleador tuvo que comunicar las recomendaciones de seguridad y salud en el teletrabajo al trabajador y este último tenía que confirmar el conocimiento de las mismas. Sin embargo, resulta importante cuestionar si el sólo hecho de entregar las recomendaciones de salud elimina la responsabilidad del empleador respecto los riesgos. Al respecto, consideramos que esta situación no libera de responsabilidad al empleador en tanto la base del sistema de seguridad y salud en el trabajo se manifiesta no solo en la detección e identificación del riesgo sino también en la vigilancia continua, lo cual es parcialmente dificultoso cuando no se puede realizar una inspección dentro del domicilio del trabajador o realizar alguna modificación sin su consentimiento.

Además, se debe recalcar que la lectura de riesgos e implementación de medidas preventivas tiene un nivel de especialización técnica que probablemente el teletrabajador promedio no posea. Por lo tanto, no es razonable ni proporcional trasladarle completamente la carga al trabajador, pero tampoco consideramos que el empleador sea el responsable objetivamente si el trabajador incumple por su mera negligencia disposiciones de seguridad.

Desde nuestra perspectiva, consideramos que un accidente de trabajo no se define únicamente por la lesión en sí, sino por la evidencia de responsabilidad del empleador, la cual debe ser evaluada de manera razonable. Por lo tanto, es esencial establecer parámetros claros para definir qué constituye un accidente de trabajo y aplicar criterios razonables al analizarlo a efectos de evitar arbitrariedades. Asimismo, es necesario subrayar la importancia de conocer el espacio de trabajo—no de una manera informativa- ya que el empleador tiene la obligación de brindar las

recomendación de seguridad e inclusive, validar que este espacio es óptimo para la ejecución de sus labores ya que esto puede traer dos tipos de consecuencias: (i) si el trabajador declara que el lugar de trabajo y sus herramientas cuentan con buenas condiciones, entonces el empleador no es responsable, salvo que se evidencia lo contrario y (ii) si el trabajador declara fallas y el empleador no solicita las medidas correctivas correspondientes, entonces existe mayor indicio de responsabilidad del empleador.

En ese sentido, el espacio de trabajo en esta modalidad tiene relevancia porque establece el límite de la presunción de la responsabilidad, el empleador no tiene la capacidad completa de realizar la evaluación, pero sí de revisar lo declarado por el trabajador, es decir, si el empleador autoriza teletrabajo sin revisar las condiciones o conociéndolas decide omitirlas, entonces se eleva la presunción de responsabilidad.

En nuestra opinión, es necesario considerar una guía referencial que permita realizar un sistema de puntuación, actualmente al momento de analizar un accidente de trabajo se tienen en cuenta tres aspectos: horario de trabajo, herramienta de trabajo y lugar de trabajo. Nosotros consideramos que se debe evaluar cada caso de manera particular, evidenciando el nexo causal que generó el accidente. Asimismo, consideramos importante mencionar el desarrollo jurisprudencial no vinculante que está desarrollándose en España, como los siguientes:

1. *Infarto de trabajador con jornada flexible que no encendió su ordenador no califica como accidente de trabajo.* Al respecto el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, estableció que se inicia la jornada laboral cuando se enciende el ordenador, por lo que sólo se podría calificar como accidente laboral cuando ocurre después de fichar (Garvi, 2023). Nosotras consideramos que es indispensable generar un parámetro para poder limitar el marco de aplicación de accidentes de trabajo. Por consiguiente, el encender la computadora y *loguearse* es necesario para establecer un límite e identificar el inicio de la jornada, de esta manera se evita la protección al trabajador que se conecta tarde por razones personales.
2. *Una lesión generada por una caída mientras la trabajadora salía del baño sí califica como accidente de trabajo.* Al respecto, el Juzgado de lo Social N° 1 de Cáceres estableció que esta lesión califica como accidente laboral en tanto la trabajadora al salir del cuarto de baño de su domicilio y en aras de continuar sus labores en el ordenador se tropieza, situación que, si se analiza en un modelo presencial calificaría directamente como accidente laboral (Poder Judicial, 2022). Estamos de acuerdo con el argumento expuesto por el juzgado en

la medida que es una actividad regular que forma parte de la distribución de la jornada, tal como sucede en el sistema presencial. Una situación diferente hubiera sido que la trabajadora se haya caído en la ducha; bajo ese supuesto, no calificaría como accidente laboral debido a que el nexo causal se rompió. Finalmente, se debe precisar que el hecho de que califique como accidente de trabajo no implica que el empleador sea responsable, sino que se tiene que realizar la investigación del caso para identificar el nexo causal del mismo y la verificación de cumplimiento de condiciones por parte del empleador.

Por otro lado, es de suma importancia considerar que, la Norma Técnica de Salud N° 068-MINSA/DGSP-V1, que establece el listado de enfermedades profesionales, clasifica las enfermedades ocupacionales en seis categorías:

(i) enfermedades profesionales originadas por agentes químicos; (ii) enfermedades profesionales originadas por agentes físicos; (iii) enfermedades profesionales originadas por agentes biológicos; (iv) enfermedades profesionales originadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidas en otros apartados; (v) enfermedades profesionales de la piel originadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados y; (vi) enfermedades profesionales originadas por agentes carcinogénicos. (Resolución Ministerial N°425-2008/MINSA,2008)

Dentro de cada una de estas categorías, la normativa describe el agente causal de la enfermedad, los síntomas y patologías asociadas, así como las actividades laborales principales que pueden provocar dicha enfermedad.

De una evaluación de este catálogo de enfermedades ocupacionales, hemos identificado que el teletrabajo no está contemplado como una actividad laboral vinculada con enfermedades ocupacionales, a pesar de que estas pueden manifestarse en este entorno laboral. Únicamente se menciona la ansiedad y la confusión mental como algunos de los posibles síntomas que pueden generar estas enfermedades, sin establecer un capítulo específico para las enfermedades de salud mental. A pesar de que, en el año 2019, se promulgó el marco normativo relacionado a la salud mental, que garantiza y establece la importancia del acceso de todas las personas a los servicios, la promoción, prevención, tratamiento y rehabilitación en salud mental (Ley N° 30947, art. 1). Por lo tanto, exhortamos al Ministerio de Salud a que realice una actualización de la lista de

enfermedades ocupacionales, incluyendo aquellas asociadas específicamente al teletrabajo, para abordar, de manera más completa, los riesgos y efectos laborales derivados de esta modalidad.

3.12. Supervisión, inspección del teletrabajo y sanciones

De acuerdo con la Nueva Ley, el empleador es el encargado de establecer el medio y las herramientas necesarias para las disposiciones, coordinaciones, control y supervisión para desarrollar el teletrabajo, los mismos que no deben afectar la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del teletrabajador, considerando la naturaleza de esta modalidad (Ley N°. 31572, 2022). De esa manera, de acuerdo con el artículo 9.2° del Nuevo Reglamento, el empleador estaría impedido de (i) acceder, por medios digitales, a los documentos y comunicaciones originados con motivo de trabajo o de otra índole, sin previa autorización del trabajador; (ii) realizar captaciones y/o grabaciones de la imagen o la voz del teletrabajador, sin consentimiento previo y expreso de este último, y/o solicitar que se realicen estas. En este supuesto, no es exigible el consentimiento del teletrabajador cuando la captación o grabación de la imagen o voz es requerida por la naturaleza de sus funciones; (iii) ingresar al lugar donde se realiza el teletrabajo, sin previa autorización del teletrabajador. Cabe indicar que, ello no restringe la facultad del empleador de verificar, bajo cualquier medio presencial y/o digital, el cumplimiento de los acuerdos para realizar el teletrabajo y; (iv) implementar cualquier otro mecanismo de coordinación, control y/o supervisión que afecte la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del teletrabajador.

Ahora bien, en relación con la presente lista, surge el cuestionamiento respecto a qué pasaría si el trabajador al brindar su autorización para que el empleador acceda, por medios digitales, a los documentos y comunicaciones originados con motivo de trabajo o de otra índole; o para que realice captaciones y/o grabaciones de la imagen o la voz del teletrabajador; o para que ingrese al lugar donde realiza el teletrabajo, genere una afectación a sus derechos constitucionales. En este caso, estaríamos ante una situación donde el empleador podría ser sancionado por afectar la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del teletrabajador, o, en todo caso, éste se encontraría exento de ser sancionado en la medida que cuenta con el consentimiento del teletrabajador.

En primer lugar, la presente disposición no está tomando en cuenta que existen medios y herramientas que de ser usados incorrectamente podrían afectar la intimidad y privacidad del

teletrabajador. Por ejemplo, cuando el empleador incorpora un sistema de geolocalización a un dispositivo electrónico del teletrabajador, el cual le permita al empleador tomar conocimiento de su ubicación a través del GPS a efectos de verificar el lugar efectivo de trabajo. Al respecto, el empleador deberá asegurar de que este dispositivo no se encuentre activo fuera de la jornada laboral puesto que, de ser así, estaría invadiendo la privacidad del trabajador al tomar conocimiento de los lugares personales a los que acude.

Para ello, tendrá que personalizar este dispositivo para que sea compatible con la distribución de la jornada laboral que ha decidido cada teletrabajador. Asimismo, deberá capacitar al personal encargado de la revisión del mismo para que únicamente pueda verificar los lugares en los que el trabajador estuvo dentro de su jornada laboral. Otro ejemplo es la implementación de la política de cámara prendida, a través de un monitoreo remoto cuyo archivo se guarde en un software y/o carpeta, que podrá ser verificado por el empleador de manera posterior. Sobre este mecanismo, es importante que el empleador tenga conocimiento de la distribución de la jornada laboral del trabajador en la medida que le permita a éste apagar su cámara cuando se encuentre fuera de la jornada de trabajo. Incluso tendría que haber una especie de flexibilidad puesto que, en muchos casos, el lugar para teletrabajar elegido es el mismo en el cual el trabajador realiza actividades familiares por lo que podría ocurrir que tenga que apagar la cámara por alguna interrupción de esta índole. De esa manera, el empleador tendrá límites para controlar el trabajo efectivo de sus trabajadores en la medida que estos medios o herramientas podrían vulnerar derechos constitucionales.

En segundo lugar, el permiso que le brinda el trabajador al empleador de acceder a los documentos y comunicaciones originados con motivo de trabajo podría ser cuestionado por el trabajador. Sobre este punto, es importante traer a colación que, de acuerdo con la Sentencia del Expediente N° 1058-2004-AA/TC, acción de amparo interpuesta contra la empresa Serpost, se establece que, de acuerdo con el artículo 2, inciso 10), de la Constitución, toda persona tiene derecho a que sus comunicaciones y documentos privados sean adecuadamente protegidos, así como a que las mismas y los instrumentos que las contienen, no puedan ser abiertas, incautadas, interceptadas o intervenidas sino mediante mandamiento motivado del juez y con las garantías previstas en la ley (Tribunal Constitucional, 2004).

En ese sentido, si bien puede alegarse que la fuente o el soporte de determinadas comunicaciones y documentos le pertenecen a la empresa o entidad en la que un trabajador labora, ello no significa que la misma pueda arrogarse en forma exclusiva y excluyente la titularidad de tales

comunicaciones y documentos pues de hacerlo se estaría distorsionando el esquema de los atributos de la persona. Incluso cuando es inobjetable que toda relación laboral supone para el trabajador el cumplimiento de las obligaciones y para el empleador la facultad de organizar, fiscalizar y sancionar a quien incumple tales obligaciones, ello no quiere decir que el trabajador deje de ser titular de sus atributos y libertades, que, como persona, la Constitución le reconoce.

En conclusión, para que el empleador utilice su poder fiscalizador e, incluso, disciplinario, debe respetar las propias limitaciones establecidas por la Constitución e implementar mecanismos razonables que permitan, sin distorsionar el contenido de los derechos involucrados, cumplir los objetivos laborales a los que se encuentran comprometidos los trabajadores y las entidades empleadoras a las cuales pertenecen. Mismo razonamiento se tomó en la Casación Laboral N° 14614-2016, recurso de casación interpuesto por Nestlé, el cual concluyó que constituye un exceso por parte del empleador señalar que es propietaria de las cuentas de correo electrónico (e-mails) y su contenido, así como de los programas, página web e información, encontrándose de esa manera facultada para revisar su contenido, siendo ello incluso una disposición de su Reglamento Interno de Trabajo (Corte Suprema de Justicia, 2017, p.12). En ese sentido, admitir como válida la posibilidad de que el empleador ingrese a las cuentas email de sus trabajadores significaría colisionar con la Constitución.

Ahora bien, es importante tener en cuenta que, si bien la jurisprudencia es muy rígida respecto al derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados que tienen los trabajadores, actualmente existe jurisprudencia como la Sentencia N° 412/2020 que le permite al empleador fiscalizar e intervenir el correo electrónico institucional siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos: (i) que previamente se le comunique al trabajador la posibilidad de la monitorización de sus comunicaciones a través de ese medio y las condiciones de uso permitido por la empresa y; (ii) que la intervención respete el principio de proporcionalidad entre el fin que se persigue lograr con dicha intervención y la intensidad de la eventual vulneración o amenaza de violación del derecho constitucional al secreto e inviolabilidad de comunicaciones (Tribunal Constitucional, 2020). Por lo que, en nuestra opinión, si el empleador cumple con estos criterios establecidos por el Tribunal Constitucional, podría acceder a las comunicaciones de sus trabajadores; más aún si es que media autorización expresa de este último.

En relación con la fiscalización por parte de la autoridad, el artículo 26° de la Nueva Ley establece que la Sunafil será la encargada de orientar y fiscalizar el cumplimiento de las normas contenidas en la Nueva Ley y el Nuevo Reglamento en los centros de trabajo, locales y lugares en que se

ejecute la prestación laboral de teletrabajo de las empresas privadas. Cabe indicar que, en las empresas privadas, las faltas, la determinación de la sanción, las sanciones, su graduación y los procedimientos respectivos se rigen por lo dispuesto en el Título IV, régimen de infracciones y sanciones en materia de relaciones laborales, seguridad y salud en el trabajo y seguridad social de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y su reglamento (Ley N° 31572, 2022

Finalmente, nuestra perspectiva sostiene que, aunque es factible establecer sistemas de supervisión para los empleados, estamos firmemente convencidos de que el enfoque de trabajo debería evolucionar hacia uno basado en objetivos. Esto se debe a que la esencia de esta modalidad radica en la confianza mutua. En lugar de monitorear continuamente las actividades de los trabajadores, se debería evaluar el resultado final para determinar si se han alcanzado los objetivos establecidos.

CAPÍTULO III: CLAVES PARA UNA REGULACIÓN DE TRABAJO A DISTANCIA DESDE UNA PERSPECTIVA CONSTITUCIONAL

1. Enfoque constitucional del trabajo a distancia

En el tercer capítulo de esta tesis, nos adentraremos en el trabajo a distancia, examinando detenidamente sus implicaciones para empleadores y trabajadores desde una perspectiva de los derechos constitucionales. Analizaremos los conflictos que pueden surgir en este contexto y finalmente presentaremos una propuesta normativa con enmiendas a la Nueva Ley, con el objetivo de establecer un marco regulatorio sólido y permanente que garantice la protección de los derechos laborales en el trabajo a distancia.

1.1. El trabajo a distancia y los derechos constitucionales

De acuerdo con el autor Carrasco (2018, p. 24-26), el derecho constitucional se puede entender como la disciplina jurídica nuclear del ordenamiento jurídico que estudia la génesis, vigencia y aplicación de las normas constitucionales, tanto formales como materiales, en cuanto concierne al poder regulador del Estado (autoridad) y la preeminencia de la dignidad de la persona humana y sus derechos fundamentales (libertad). En ese sentido, se puede entender que la finalidad del derecho constitucional es concretar, mantener y propugnar un orden jurídico, político y social tendiente a conseguir una convivencia pacífica entre los miembros de un Estado, a pesar de la existencia de grupos sociales diferentes y hasta antagónicos, en algunos casos.

Ahora bien, respecto a los derechos fundamentales, Carrasco (2018, p. 141-144) establece que estos tienen como principio rector la noción de la dignidad humana y que para identificarlos se estableció tres (3) tipos de criterios: ser rector de la paz, respetar el principio de igualdad y proteger el derecho del más débil. Además de ello, estos derechos poseen una doble dimensión: (i) ámbito subjetivo: relacionado a la afectación que siente un individuo o individuos y; (ii) ámbito objetivo: el cual tiene un elemento democratizador a través de los principios de una comunidad. Por su parte, se consideran derechos constitucionales a las atribuciones del ser humano consignados en una norma constitucional.

En el caso de Perú, ambos derechos tienen similitud conforme lo ha establecido el TC en diversas resoluciones. En el Expediente N° 1417-2005-AA/TC, el TC ha indicado que, en nuestro ordenamiento, todos los derechos fundamentales son a la vez derechos constitucionales, en la medida que es la propia Constitución la que incorpora en el orden constitucional no solo derechos expresamente contemplados en su texto, sino también aquellos que, de manera implícita, se derivan de los mismos principios y valores que sirvieron de base histórica y dogmática para el reconocimiento de los derechos fundamentales (Tribunal Constitucional, 2005, párr. 4). Por su lado, la Sentencia del Expediente N° 2488-2002-HC/TC establece que la propia Constitución reconoce, en su artículo 3° una “enumeración abierta” de derechos fundamentales que, sin estar en el texto de la Constitución, surgen de la dignidad del hombre, o en los principios de soberanía del pueblo, del Estado democrático de derecho o de la forma republicana de gobierno (Tribunal Constitucional, 2004, párr. 12).

Por su parte, el análisis de Luis Castillo (2014) invita a una distinción entre el contenido esencial y constitucional de un derecho fundamental. En su argumentación, señala que la Constitución puede añadir especificidades al derecho, pero estas no modifican su esencia. Este planteamiento suscita la interrogante sobre si la Constitución puede incorporar elementos que no sean esenciales para el derecho. De ser así, se abre la posibilidad de que el contenido constitucional difiera del fundamental. Ejemplifica esta idea sugiriendo dos escenarios hipotéticos: primero, cuando la Constitución incluye determinaciones que no emanan de la esencia del derecho o que la contradicen; segundo, cuando establece disposiciones que contravienen la exigencia de razonabilidad del derecho. Estos ejemplos subrayan la necesidad de discernir entre el contenido esencial y constitucional de un derecho fundamental. En resumen, el contenido constitucional comprende tanto el contenido esencial como sus especificidades, aunque estas últimas pueden alterar la esencia del derecho.

En nuestro análisis, destacamos que, si bien los derechos fundamentales abarcan los derechos constitucionales, en el caso peruano tienen la misma conceptualización. Esto se debe a que, si bien la Constitución del Perú enumera los derechos fundamentales en su artículo 2°, el artículo 3° permite reconocer otros derechos como fundamentales. Por lo tanto, en Perú, utilizaremos la clasificación de "constitucional" para referirnos a los derechos fundamentales de manera integral.

1.2. Herramienta para la solución de conflictos de derechos: Test de proporcionalidad

Es imperativo tener presente que ningún derecho es absoluto; todos están sujetos a limitaciones cuando entran en conflicto con otros derechos. En tales circunstancias, se recurre al test de proporcionalidad para determinar el grado de intervención requerido. Este test se emplea en el momento en que se enfrentan dos o más derechos fundamentales, y su propósito es evaluar si la medida propuesta para restringir un derecho es proporcional y justificada en relación con el objetivo legítimo perseguido. Por ende, el test de proporcionalidad se constituye como una herramienta formal para alcanzar un equilibrio entre los derechos en conflicto, garantizando que las restricciones impuestas sean necesarias y proporcionadas en una sociedad democrática y pluralista.

Al respecto, el TC establece en la Sentencia del Expediente N° 045-2004-PI/TC que:

El principio de proporcionalidad, entendido en su acepción clásica alemana como "prohibición de exceso" comprende (...) tres subprincipios: idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto. Este principio constituye el parámetro para examinar la constitucionalidad de las intervenciones en los derechos fundamentales (...) (Tribunal Constitucional, 2005, p.16).

De acuerdo con la Sentencia del Expediente N° 0012-2010-PI/TC, en el caso del análisis de idoneidad, se debe verificar la relación de causalidad, de medio a fin, entre el medio adoptado, a través de la intervención legislativa y el fin propuesto por el legislador. Luego, se procede a realizar el examen de necesidad, para ello se debe analizar dos aspectos: i) si hay medios hipotéticos alternativos idóneos y; ii) si tales medios "idóneos" no intervienen en la prohibición de discriminación, o si lo hacen, son de menor intensidad. Por último, se analiza la proporcionalidad en sentido estricto, para ello se debe cumplir la siguiente relación: cuanto mayor es la intensidad de la intervención o afectación de la igualdad, tanto mayor ha de ser el grado de realización u optimización del fin constitucional (Tribunal Constitucional, 2011, párr. 24-28).

Ahora bien, ante situaciones o normas que se imputan irrazonables, el TC construyó el test de igualdad a efecto de verificar si es que existe un trato igualitario o desigual (Figueroa, 2014). El test de igualdad es una herramienta esencial en la protección de los derechos fundamentales, la cual permite evaluar la constitucionalidad y la legalidad de las normas y acciones gubernamentales, asegurando que los tratamientos diferenciados entre personas o grupos estén justificados y sean proporcionados en función de objetivos legítimos. Asimismo, su utilización

contribuye a fortalecer el Estado de derecho y a proteger los derechos de todos los ciudadanos, promoviendo así una sociedad más justa e inclusiva. De conformidad con el expediente N° 045-2004-PI/TC, en el presente test se establece seis (6) pasos que se tiene que realizar para una correcta aplicación: (i) determinar el trato legislativo diferenciado, (ii) determinar la intensidad de la intervención de igualdad, (iii) Determinar la finalidad del tratamiento diferente, (iv) examen de idoneidad, (v) examen de necesidad y (vi) examen de proporcionalidad en sentido estricto. (Tribunal Constitucional, 2005, pp. 6-7).

De esta manera, ante situaciones de colisión de derechos tenemos dos herramientas que permitirán determinar que la medida de restricción logre niveles de satisfacción mayores. Su aplicación garantiza que las medidas adoptadas sean coherentes con los principios constitucionales y respeten los derechos y libertades de las personas. Por lo tanto, estas formas de resolución de conflictos de derechos desempeñan un papel crucial en la protección de derechos fundamentales y en la preservación del Estado de derecho, contribuyendo así a una sociedad democrática y pluralista.

1.3. El trabajo a distancia y los derechos constitucionales desde la perspectiva del empleador

Los derechos constitucionales del empleador son un aspecto fundamental dentro del marco legal que regula las relaciones laborales. Estos derechos aseguran la capacidad de los empleadores para administrar y dirigir sus negocios de acuerdo con sus intereses empresariales, respetando los límites establecidos por la ley. Uno de estos derechos constitucionales es la libertad de empresa, regulada en el artículo 59° de la Constitución. La libertad de empresa, según la Sentencia del Expediente N° 0145-2010-PA/TC:

Garantiza que todas las personas puedan ejercer libremente su decisión de crear empresas (libertad de fundación de una empresa) lo que implica la posibilidad de participar en el mercado (libertad de acceso al mercado). Adicionalmente, permite establecer los objetivos de la empresa (libertad de organización del empresario) y; dirigir y planificar su actividad (libertad de dirección de la empresa), según sus recursos y las condiciones del mercado, así como la libertad de cesación o de salida de este. En otras palabras, la Constitución a través del derecho a la libertad de empresa garantiza el inicio y el mantenimiento de la actividad empresarial en condiciones de libertad; así como la actuación, ejercicio o permanencia, en condiciones de igualdad, de la actividad

empresarial y los agentes económicos en el mercado y la protección de la existencia de la empresa (Tribunal Constitucional, 2010, párr. 15).

De esa manera, el derecho a la libertad de empresa implica el reconocimiento implícito del poder de dirección del empleador, en todos los aspectos de la organización (Corte Suprema de Justicia, 2013, p.6), a través de la cual el empleador se encuentra facultado para introducir cambios o modificaciones a los turnos, días u horas de trabajo, así como la forma o modalidad de la prestación de labores. Sin embargo, es importante considerar que el ejercicio de la libertad de empresa debe realizarse dentro de un marco normativo que salvaguarde los derechos laborales de los trabajadores en la medida que la relación entre empleadores y trabajadores se encuentra regida por principios constitucionales que buscan equilibrar los intereses empresariales con el respeto a los derechos individuales de los trabajadores como la dignidad, intimidad, el derecho a condiciones laborales justas y seguras, entre otros. Al respecto, Samuel Abad (1992) establece que los derechos fundamentales no son absolutos y pueden encontrarse en relación cercana con otros bienes jurídicos protegidos constitucionalmente, lo que potencialmente puede generar conflictos. Esta interrelación impone limitaciones que derivan del carácter universal de los derechos fundamentales, que exigen una coordinación adecuada para garantizar su ejercicio por parte de todos los titulares y su disfrute simultáneo. Por lo que, ante un eventual conflicto entre estos derechos es necesario resolverlo mediante una ponderación que no busque privilegiar uno sobre otro, sino que procure encontrar una concordancia práctica entre ambos.

En el contexto del trabajo a distancia, el ejercicio del derecho a la libertad de empresa confiere al empleador la facultad de organizar la actividad laboral según las necesidades y objetivos estratégicos de la empresa, definiendo la modalidad laboral a aplicar, ya sea presencial, el teletrabajo o un esquema híbrido, considerando que el empleador es el que asume los costos y riesgos de negocio bajo el principio de la ajenidad de los riesgos. No obstante, surge la interrogante sobre los límites del ejercicio del poder de dirección, vigilancia y control del empleador, así como las circunstancias bajo las cuales los trabajadores pueden legítimamente solicitar o requerir un cambio de modalidad de trabajo, que será explicado a mayor profundidad en el siguiente acápite.

Ahora bien, si el trabajador solicita el cambio de modalidad laboral, el empleador tiene la facultad de rechazarla en tanto es el responsable de establecer la forma de organización de trabajo en la relación laboral. En consecuencia, resulta cuestionable que los trabajadores exijan una modalidad específica de trabajo, especialmente si el empleador no ha optado por ella, lo que sugiere una falta

de disposición para asumir los riesgos asociados. No obstante, es esencial que el empleador brinde una justificación objetiva para evitar que su decisión sea considerada arbitraria y no afecte derechos fundamentales. Sin perjuicio de ello, es importante destacar que existe un grupo específico de trabajadores con discriminación positiva, que limita la capacidad del empleador. Al respecto, la sentencia del Expediente N° 0048-2004-PI/TC establece:

El Estado en algunas oportunidades promueve el trato diferenciado de un determinado grupo social, otorgándoles ventajas, incentivos, o en general tratamientos más favorables. La finalidad de esta acción no es otra cosa que compensar jurídicamente a grupos marginados económica, social o culturalmente con la finalidad de que dichos grupos puedan superar la inferioridad real en la que se encuentran. (Tribunal Constitucional, 2005, pp. 63)

Sobre el particular, es esencial considerar a las personas pertenecientes a la población vulnerable, cuya protección está consagrada en el artículo 23° de la Constitución. Este artículo establece la responsabilidad del Estado en materia laboral, especialmente enfocada en proteger la maternidad, la infancia y los derechos de los trabajadores con discapacidad. La protección a este grupo se justifica por la necesidad de asegurar condiciones laborales que fomenten la igualdad de oportunidades y, la inclusión social en el ámbito laboral, evitando así condiciones laborales perjudiciales o abusivas que puedan afectar su dignidad. Por lo tanto, teniendo en cuenta ello, los trabajadores se encontrarían habilitados para solicitar un cambio en la modalidad laboral.

Ahora bien, es importante considerar que, además de la población vulnerable, ciertos trabajadores pueden cumplir con criterios específicos que les permita solicitar un cambio en la modalidad de trabajo, siempre y cuando esta se sustente en razones objetivas que evidencien las dificultades enfrentadas en la modalidad actual y la necesidad legítima de un cambio. Este proceso de solicitud deberá ser evaluado por el empleador. En el caso de la normativa vigente, el artículo 30° del Nuevo Reglamento prioriza la implementación del teletrabajo para trabajadores y/o servidores civiles en situación de discapacidad, gestante y en período de lactancia, además, del personal responsable del cuidado de niños, de personas adultas mayores, de personas con discapacidad, de personas pertenecientes a grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes o con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave. De esa manera, esta disposición reglamentaria garantiza la consideración de las necesidades individuales de ciertos trabajadores al determinar la modalidad laboral más apropiada, promoviendo la igualdad de oportunidades y el bienestar laboral.

1.4. El trabajo a distancia y los derechos constitucionales desde la perspectiva del trabajador

La libertad, consagrada como un derecho fundamental en la Constitución, permite a los individuos llevar a cabo acciones no prohibidas por la ley y abstenerse de aquellas que no estén prescritas, lo que facilita el desarrollo de interacciones comerciales, financieras y sociales basadas en la voluntad individual y los intereses asociados. Según Bobbio y Berlin, citados por Toyama (1998), esta libertad se desglosa en dos aspectos fundamentales: la libertad negativa, que se caracteriza por la ausencia de impedimentos externos y que permite a las personas actuar o abstenerse de hacerlo sin obligaciones externas; y la libertad positiva, que reside en la capacidad de las personas para tomar decisiones según su propia voluntad, de manera autónoma.

Trasladando esta concepción al ámbito laboral, se observan dos tipos de libertades: la del empleador para establecer la estructura, organización y dirección de la empresa, lo que implica el derecho de autorregulación y determinación del trabajo; y la del trabajador para decidir cómo realizar su labor, aunque dentro de un marco restrictivo definido por el empleador y bajo reglas que no podrán ser cuestionadas, siempre y cuando estas sean razonables. Es importante destacar que esta libertad del trabajador está sujeta a las condiciones y directrices establecidas por el empleador, lo que limita su autonomía en cierta medida y determina el alcance de su libertad.

Interpretando esta relación de dependencia en un panorama a distancia, resulta importante determinar si existe una protección constitucional al trabajo a distancia que puede ser exigible por el trabajador. La Constitución reconoce el trabajo como un derecho, estableciendo como límite el menoscabo de los derechos constitucionales y la dignidad del trabajador. Asimismo, prioriza la protección de grupos vulnerables, como madres, menores de edad y personas con discapacidad, dentro del entorno laboral.

Por su lado, Javier Neves Mujica (2001) identifica tres tipos de derechos constitucionales que protegen al trabajador: la libertad de trabajo, el derecho al trabajo y el derecho de estabilidad en el trabajo, cada uno con implicaciones específicas para la relación laboral y el ejercicio de la autonomía por parte del trabajador y el empleador. El primero otorga al trabajador la facultad de elegir su empleo y empleador, así como de poner fin a la relación laboral, siempre dentro del marco normativo establecido. El segundo se refiere al acceso a un puesto de trabajo, aunque no garantiza la permanencia en el mismo o su otorgamiento. Por último, el derecho a la estabilidad

laboral se divide en dos aspectos: la estabilidad laboral inicial, que garantiza la contratación indefinida como norma general, y la estabilidad laboral final, que protege al trabajador contra el despido arbitrario.

En el ámbito específico del trabajo a distancia, se observa que los trabajadores tienen las mismas garantías de protección de derechos que aquellos que desempeñan labores en modalidades laborales convencionales. Sin embargo, se incrementa la posibilidad de vulneración de estos derechos cuando el empleador interpreta de manera amplia su facultad de regulación y busca limitar y controlar un espacio que ahora forma parte de la esfera privada del trabajador; esta necesidad de control puede conllevar a la vulneración de derechos constitucionales. Ahora bien, la Nueva Ley y Nuevo Reglamento otorgan la facultad al trabajador de solicitar la aplicación o reversión del teletrabajo; sin embargo, ¿esto implica que esto sea exigible por el trabajador? Depende de cada caso en concreto.

Desde la óptica constitucional, la protección laboral no se centra en una forma de trabajo específico, sino en salvaguardar que el ejercicio del derecho de libertad de empresa, en específico de la organización laboral, por parte del empleador, no se convierta en un abuso de su facultad. Sin embargo, la Constitución sí brinda especial protección a grupos vulnerables, como mujeres gestantes y personas con discapacidad. En este sentido, si nos encontramos ante casos de trabajadores catalogados como vulnerables cuyas labores pueden realizarse de manera remota y el empleador carece de razones objetivas para negarles esta opción, dichos trabajadores tienen derecho a exigir la implementación del teletrabajo, especialmente si su vida o salud se ven comprometidas, caso contrario estaríamos ante un tratamiento desproporcional.

Es fundamental comprender que, si bien el empleador tiene la facultad de definir la organización y estructura interna, tiene una obligación de justificar sus acciones para que eviten ser catalogadas como arbitrarias a través de criterios objetivos y razonables. En este sentido, al enfrentarse a una solicitud de implementación o reversión del teletrabajo, el empleador está obligado a responder, sin importar si se trata de un grupo vulnerable o no. No obstante, la distinción entre estos grupos radica en la posibilidad de exigir la aplicación o reversión del teletrabajo. Esta situación no se trata de garantizar un derecho constitucional al teletrabajo en sí mismo, sino de proteger el derecho al trabajo de una población vulnerable. Mientras que para los trabajadores que no lo son, la protección radica en exigir al empleador en justificar sus acciones más que la posibilidad de exigir una modalidad de trabajo específica, salvo que existan otros factores que afecten al

trabajador que pueden conllevar a un análisis distinto, pero no basados en un derecho al teletrabajo, sino en la protección de derechos constitucionales en el trabajo.

Ahora que se ha establecido un derecho de exigencia para la población vulnerable, también se ha evidenciado que para los trabajadores no clasificados en esa categoría, existe una protección que les permite solicitar un cambio en la modalidad de trabajo si se identifican situaciones que pongan en riesgo la salud o la vida de los trabajadores, y que el empleador tenga la capacidad de controlar y eliminar, pero decide omitirlo con el fin de mantener una forma de trabajo específica. Por ejemplo, si una oficina presenta riesgo de derrumbe y carece de iluminación adecuada, el trabajador tiene el derecho no solo de exigir que se elimine dicho riesgo, sino también de solicitar un cambio en la modalidad de trabajo en caso se mantenga la negativa del empleador. Lo mismo ocurre en el caso donde el empleador exija realizar teletrabajo puro y teniendo conocimiento de que el trabajador no posee medidas de seguridad, se niega a realizar los ajustes necesarios. En tales circunstancias, el trabajador también podría exigir la reversión de la modalidad de teletrabajo a presencial.

Adicionalmente, es importante destacar que, independientemente de la justificación que pueda presentar el empleador, la trabajadora gestante conserva el derecho de exigir la aplicación del teletrabajo si sus funciones son factibles de realizar de manera remota. En este sentido, incluso si el empleador argumenta razones para denegar el teletrabajo, la trabajadora gestante puede recurrir a la vía judicial para demandar su implementación, en virtud de que sus labores son teletrabajables. Empero, es crucial destacar que la posibilidad de exigir una modalidad no implica una imposición unilateral de condiciones específicas por parte del trabajador, sino que abre la puerta a la negociación de términos que respeten tanto las necesidades de la empresa como los derechos y obligaciones laborales establecidos en el marco normativo vigente. Esto implica que tanto el empleador como el trabajador puedan dialogar y establecer condiciones que permitan el adecuado funcionamiento del teletrabajo, siempre dentro de los límites legales y respetando los derechos de ambas partes.

Bajo el mismo principio, surge la interrogante sobre si el trabajador, al tener el derecho de exigir una modalidad laboral, también tiene el derecho de negarse a aceptar una modalidad impuesta por el empleador. En nuestra opinión, creemos que tiene el derecho de negarse, especialmente cuando existe un riesgo inminente para su vida o salud que el empleador no está dispuesto a subsanar. Esta negativa no debería considerarse como una infracción al derecho del empleador, sino como una medida de protección de los derechos constitucionales del trabajador. Por ejemplo,

si el trabajador no cuenta con las condiciones necesarias en su domicilio para trabajar de forma segura y el empleador no está dispuesto a realizar las mejoras necesarias, el trabajador tiene todo el derecho de negarse, ya que su vida y salud estarían en riesgo.

En resumen, la relevancia de este tema radica en la obligación del empleador de implementar una modalidad laboral que no afecte la salud, la vida o la dignidad de los trabajadores, y que incluso podría conducir a situaciones de discriminación. La valoración no se centra exclusivamente en la decisión de no otorgar teletrabajo o viceversa, sino en la ausencia de fundamentos legítimos para denegar una opción laboral que, de lo contrario, podría brindar protección y respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores. Es fundamental que la protección constitucional del teletrabajo garantice un equilibrio entre la flexibilidad laboral y la salvaguarda de los derechos de los trabajadores, fomentando así un entorno laboral justo y seguro para todos los involucrados.

1.5. Derechos constitucionales involucrados en la modalidad a distancia

1.5.1. Intimidad y privacidad: ¿Estamos ante términos equivalentes?

La Real Academia Española define a la privacidad como “el ámbito de la vida privada que se tiene derecho a proteger de cualquier intromisión” y a la intimidad como “la zona espiritual íntima y reservada de una persona o de un grupo, especialmente de una familia” (Real Academia Española, 2024). Por su lado, Rosalía Quiroz (2016) examina la noción de privacidad como un elemento esencial del respeto hacia el individuo y define este concepto como el ámbito de acciones personales y particulares sobre el cual solo el titular tiene el derecho de decisión. Asimismo, especifica que el derecho a la privacidad se concibe como la libertad para actuar conforme a los propios estándares de conducta en el entorno social, familiar y personal, sin interferencias externas no autorizadas, abarcando la decisión de compartir o no con otros aspectos íntimos como pensamientos, sentimientos y detalles de la vida personal.

Por otra parte, Rivera Llano (1984) postula que la intimidad personal es un derecho esencial de la personalidad, considerado como el espacio individual donde cada persona, apartada del entorno externo, tiene la posibilidad de crecer y desarrollarse plenamente. Este ámbito se describe como la esfera privada que resguarda la curiosidad pública, siendo crucial para el progreso humano y

la construcción de la identidad (como se citó en Eguiguren, 2000, p.54). De esta manera se tiene el siguiente alcance de ambos derechos:

El derecho a la privacidad protege tanto la intimidad de la persona como la de su familia, y comprende la libertad del individuo para conducirse en determinados espacios y tiempo, libre de perturbaciones ocasionadas por terceros, así como la facultad de defenderse de la divulgación de hechos privados. Mientras que el derecho a la intimidad se proyecta en dos dimensiones: como el secreto de la vida privada y como la libertad individual. Respecto del primero, atentan contra ella todas las divulgaciones ilegítimas de hechos relacionados con la vida privada o familiar, o las investigaciones también ilegítimas de acontecimientos propios de dicha vida. Respecto del segundo, la intimidad trasciende y se realiza en el derecho de toda persona a tomar por sí sola decisiones que conciernen a la esfera de su vida privada (Comisión Andina de Juristas, 1997, como se citó en Eguiguren, 2000, p.55).

Por su lado, Bidart (2012) señala que mientras la intimidad se refiere al espacio personal que está protegido del conocimiento generalizado de terceros, la privacidad implica la capacidad de llevar a cabo acciones privadas sin restricciones, incluso si son realizadas a la vista de otros y conocidas por ellos, siempre y cuando no causen daño a terceros. Ambas constituyen un área de reserva personal, fundamental para la autonomía individual del ser humano (Citado por Sanz, 2018, p.132).

En particular, la Constitución del Perú de 1993 abarca el término de intimidad para hacer mención a ambos derechos antes desarrollados. Si bien la doctrina maneja dos conceptos distintos, ambos tienen el mismo fin: proteger la parte personal del individuo que no quiere compartir con el mundo externo. En específico ambos derechos protegen los siguientes estados característicos de la privacidad y libertad:

a) la soledad, cuando una persona elige vivir sola por autodeterminación; b) la intimidad, cuando se comparte con otros o con un pequeño grupo (familia, amigos); c) el anonimato, que implica el deseo de no ser identificado en la vida cotidiana; y d) la reserva, que se refiere a la voluntad de no revelar ciertos aspectos sobre uno mismo (Rivera, 1984, como se citó en Eguiguren, 2000, p.54-55).

Al trasladar estos derechos a una relación laboral que puede desarrollarse a distancia, se evidencia una alta probabilidad de que se produzcan afectaciones de estos derechos. Este fenómeno se manifiesta cuando el empleador busca ejercer control sobre el ámbito personal del trabajador, tal como lo hacía en el centro de trabajo, donde la supervisión y vigilancia de la conducta y acciones del trabajador eran constantes. Es importante destacar que, en este contexto, el poder del empleador no se limita únicamente al lugar de trabajo convencional, sino que se extiende al espacio elegido por el trabajador para llevar a cabo sus labores. En consecuencia, resulta fundamental que el empleador no obligue al trabajador a revelar datos que no sean indispensables para la ejecución de sus labores, ni aplique medidas que puedan afectar ambos derechos pertenecientes a la vida privada del trabajador.

1.5.2. Inviolabilidad de domicilio y de las comunicaciones

El derecho a la inviolabilidad de domicilio se encuentra reconocido en el artículo 2° inciso 9 de la Constitución (1993), el cual establece que nadie puede ingresar al domicilio de una persona ni efectuar investigaciones o registros sin autorización de la persona que lo habita o sin mandato judicial, salvo flagrante delito o muy grave peligro de su perpetración. Este derecho constituye un pilar fundamental para salvaguardar la intimidad y la vida privada de una persona de intromisiones arbitrarias. Según Bidart Campos (1966), el concepto constitucional de domicilio abarca la morada destinada a la habitación y al ejercicio de la libertad personal en el ámbito de la vida privada. Este espacio puede ser físicamente diverso, incluyendo viviendas cerradas o abiertas parcialmente, inmuebles móviles o inmóviles, de uso permanente o transitorio, siempre que sea utilizado como residencia y refleje la esfera más íntima del individuo (como se citó en Tribunal Constitucional, 2008, pág. 2).

La Sentencia del Expediente N° 04085-2008-PHC/TC ha desarrollado tres elementos esenciales para determinar las características del domicilio protegido constitucionalmente: (i) elemento físico: el domicilio debe ser el espacio donde una persona vive sin estar sujeta a condiciones de comportamiento y en el cual ejerce su libertad más íntima; (ii) elemento psicológico: implica la intención subjetiva de considerar un lugar como morada, independientemente de que este lugar no reúna las condiciones mínimas para ello; (iii) elemento autoprotector: garantiza el derecho de la persona a excluir a terceros del lugar destinado a la morada (Tribunal Constitucional, 2008, pág. 2).

De esa manera, la protección del domicilio se fundamenta en la necesidad de preservar su carácter privado e íntimo, limitando su vulnerabilidad solo en circunstancias excepcionales. Por lo tanto, el ingreso o registro domiciliario sin consentimiento o sin mandato judicial constituye una grave violación de este derecho constitucional. Esta garantía constitucional refleja el compromiso del Estado de proteger los derechos fundamentales de privacidad y seguridad de las personas, contribuyendo al respeto y la dignidad de la persona en su ámbito más personal y reservado.

Por su lado, el artículo 2° inciso 10 de la Constitución (1993) reconoce y ampara el derecho al secreto y a la inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados, estableciendo como excepción las situaciones en las cuales dichas comunicaciones sean abiertas, incautadas, interceptadas o intervenidas mediante una orden judicial debidamente justificada, conforme a las garantías establecidas por la ley. Según Samuel Abad (2012), este derecho se extiende a todas las personas que participan en las comunicaciones, tanto individuos como entidades legales, y constituye una protección frente a terceros que intenten acceder ilegalmente a estas comunicaciones, ya sean entidades privadas que realizan interceptaciones sin autorización o entidades públicas como servicios de inteligencia. Es importante destacar que este derecho abarca todas las formas de comunicación, independientemente de su contenido, aunque está sujeto a ciertos límites para equilibrar su ejercicio con otros derechos constitucionales como el secreto profesional. En situaciones de conflicto entre derechos constitucionales se debe aplicar un test de proporcionalidad para determinar la validez de cualquier limitación impuesta.

En el ámbito laboral, la Sentencia del Expediente N° 05532-2014-PA/TC establece que, si bien el empleador puede ser propietario del correo electrónico institucional, esto no implica que tenga un control exclusivo y absoluto sobre las comunicaciones de sus trabajadores. Los trabajadores conservan sus derechos individuales reconocidos por la Constitución, incluida la protección de su privacidad en las comunicaciones laborales. En ese sentido, se ha reconocido que el derecho al secreto y la inviolabilidad de las comunicaciones abarca todas las formas y medios de comunicación, lo que prohíbe al empleador conocer, interceptar o registrar el contenido de las comunicaciones sin una justificación legal válida como una investigación judicial (Tribunal Constitucional, 2017, pág. 3). Al respecto, la Comisión de Publicaciones de la revista "Sociedad & Derecho" entrevistó al Dr. Juan Carlos Calderón Ríos (Alva, 2016), quien señaló que el Tribunal Constitucional ha establecido en ciertas resoluciones que el acceso del empleador al correo electrónico laboral requiere de una orden judicial debidamente justificada, reconociendo así la expectativa de privacidad de los trabajadores.

Ahora bien, de acuerdo con Raúl Feijoo (2021), las nuevas tecnologías han introducido desafíos adicionales en el ámbito laboral, especialmente en lo que respecta al equilibrio entre la facultad de fiscalización del empleador y el derecho fundamental de los trabajadores al secreto en sus comunicaciones. La jurisprudencia peruana ha determinado que, aunque los trabajadores puedan tener una expectativa razonable de privacidad en el uso de herramientas tecnológicas proporcionadas por el empleador, este último no puede intervenir en las comunicaciones laborales. Sin embargo, actualmente existe voto de la minoría de magistrados que han planteado la posibilidad de intervenir el correo electrónico institucional siempre y cuando se informe previamente al trabajador sobre las políticas de uso del correo electrónico institucional y de control por parte de la empresa; y se respete el principio de proporcionalidad en cualquier intervención, evitando que esta sea desmedida. Esta interpretación ha sido respaldada tanto a nivel nacional como internacional -jurisprudencia española-, permitiéndose el control de las comunicaciones de los trabajadores a través de los medios informáticos proporcionados para un uso estrictamente laboral.

En ese sentido, se debe tener en cuenta estos derechos constitucionales en la medida que pueden colisionar con la facultad de fiscalización del empleador, quien tendrá que realizar tanto la evaluación de seguridad y salud en el trabajo, como la supervisión de las funciones de los trabajadores sin menoscabar los derechos constitucionales del trabajador como son la inviolabilidad de su domicilio y la inviolabilidad de las comunicaciones, a menos que se cumplan con las excepciones que permite la propia Constitución.

1.5.3. Igualdad de trato: ¿Todos deben ser tratados de la misma manera?

El Tribunal Constitucional estableció que este derecho posee dos dimensiones:

Por un lado, la igualdad ante la ley y, por otro, la igualdad en su aplicación. En el primer caso, implica que la ley debe ser aplicada de manera uniforme a todos los individuos en situaciones similares. En el segundo caso, en cuanto a su aplicación, se refiere a que un órgano no puede desviarse arbitrariamente del sentido de sus decisiones en casos sustancialmente idénticos y, si decide modificar sus precedentes, debe ofrecer una justificación suficiente y razonable para ello (Exp. N. 0 04293-2012-PA/TC, 2014).

Por su parte, Cesar Landa (2021) destaca que el derecho a la igualdad y no discriminación está consagrado en el artículo 2º numeral 22 de la Constitución. Aunque de manera literal este texto normativo podría interpretarse como obligatorio para tratar a todos los individuos de igual manera, esta disposición permite tratamientos diferenciados para aquellos en condiciones o situaciones similares. Sin embargo, si estos tratos se basan en motivos prohibidos por la Constitución, como origen, raza, sexo, idioma, entre otros, serían considerados inválidos y discriminatorios. Esto se refuerza con lo establecido por el Tribunal Constitucional en el EXP. N° 00374-2017-PA/TC donde menciona:

La igualdad jurídica implica tratar de manera equitativa a lo que es igual y de manera desigual a lo que no lo es. Por lo tanto, se vulnera este principio no solo cuando se da un trato desigual ante situaciones sustancialmente iguales (discriminación directa, indirecta o neutral), sino también cuando se brinda un trato igualitario ante situaciones sustancialmente desiguales (discriminación por indiferenciación) (Pleno Sentencia 785/2021, 2021, FJ. 7).

Ahora bien, ¿cómo se aplica este derecho en la modalidad a distancia? Durante la implementación del trabajo a distancia en una empresa es común identificar dos categorías de empleados: los teletrabajadores y los trabajadores presenciales. La coexistencia de estos dos grupos, cuya diferencia fundamental radica en la modalidad de trabajo que cada uno realiza, no debería resultar en un trato diferenciado injustificado. Como mencionamos anteriormente, es posible que haya diferencias en los beneficios otorgados a cada trabajador según la naturaleza de sus responsabilidades laborales, sin que esto constituya discriminación. Este principio también se aplica al determinar quiénes pueden o no trabajar a distancia, ya que es factible que personas con el mismo cargo tengan modalidades de trabajo diferentes. Es importante tener en cuenta que el derecho a la igualdad no implica tratar a todas las personas de la misma manera, sino asegurar un trato diferenciado justificado.

La discriminación en la modalidad a distancia en el ámbito laboral puede manifestarse de diversas maneras, reflejando desafíos únicos en la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación. Según la clasificación propuesta por César Landa (2021), la discriminación puede ser directa o indirecta. En el contexto del teletrabajo, la discriminación directa se evidencia cuando se otorgan condiciones laborales desfavorables a ciertos individuos debido a motivos prohibidos, como el

género o la condición física. Por ejemplo, una mujer teletrabajadora podría recibir una remuneración menor que un hombre en una situación comparable. Por otro lado, la discriminación indirecta puede surgir cuando se implementan políticas aparentemente neutras, pero que tienen un impacto desproporcionadamente perjudicial en determinados grupos. Un ejemplo sería brindar disposiciones que excluyan a trabajadores con ciertas condiciones médicas del teletrabajo, sin considerar adecuadamente sus necesidades individuales.

Otro aspecto importante es la discriminación por indiferenciación, que se manifiesta cuando se ignoran las necesidades específicas de ciertos individuos. En el teletrabajo, esto podría ocurrir cuando una empresa no ofrece opciones de trabajo remoto a personas gestantes que no son jefas, a pesar de que brindan esta modalidad a gestantes con este cargo. Por último, la discriminación interseccional o múltiple puede surgir cuando se combinan distintos motivos discriminatorios, como el género, la edad o la condición socioeconómica, exacerbando la desigualdad experimentada por ciertos grupos. Por ejemplo, una mujer adulta mayor podría enfrentar barreras adicionales para acceder al teletrabajo, debido a la percepción de que su edad afecta su capacidad para adaptarse a las nuevas tecnologías y el empleador no realiza ningún tipo de esfuerzo por capacitarla, manteniéndola de manera única en un modelo presencial.

En resumen, en el contexto del teletrabajo, el derecho a la igualdad cobra una importancia crucial al garantizar que tanto los teletrabajadores como los trabajadores presenciales reciban un trato justo y equitativo en el ámbito laboral. Esto implica no solo la eliminación de cualquier forma de discriminación directa o indirecta, sino también la creación de condiciones que permitan a todos los trabajadores desarrollarse plenamente, independientemente de la modalidad de trabajo que desempeñen. Asimismo, es esencial reconocer que el derecho a la igualdad no busca eliminar las diferencias individuales, sino garantizar que estas diferencias no den lugar a tratos injustos o privilegios indebidos. En definitiva, la aplicación efectiva del derecho a la igualdad en el teletrabajo contribuye no solo al bienestar y la satisfacción laboral de los trabajadores, sino también a la construcción de entornos laborales más justos, inclusivos y respetuosos con la dignidad de cada persona.

1.5.4 Libre desarrollo de la personalidad

El derecho al libre desarrollo de la personalidad está reconocido en el artículo 2, inciso 1, de la Constitución. Aunque este artículo no especifica el ámbito concreto del libre desarrollo, se interpreta como la capacidad de desarrollar la personalidad con libertad, siempre que no afecte los derechos fundamentales de otros. Este derecho garantiza la libertad de actuación en todas las esferas de la vida, en línea con el concepto constitucional de la persona como ser espiritual y miembro de una comunidad de seres libres (Tribunal Constitucional, Pleno Sentencia 785/2021, FJ. 9).

Asimismo, el Tribunal Constitucional establece en el expediente N° 02868-2004-AA que el derecho al libre desarrollo garantiza una amplitud de libertad para que los individuos puedan actuar en diversos aspectos de su desarrollo personal, reflejando la noción constitucional de la persona como un ser espiritual con autonomía y dignidad, y como parte de una comunidad de seres libres (2004, FJ. 8). De esa manera, el derecho al libre desarrollo de la personalidad adquiere particular importancia en el contexto del trabajo a distancia. Este derecho se vincula estrechamente con la capacidad de la persona para definir su propia identidad y determinar su camino en la vida. En el ámbito laboral remoto, la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral se convierte en un aspecto crucial para garantizar que este derecho no sea vulnerado. Los empleadores deben implementar medidas que promuevan un descanso efectivo para sus trabajadores, especialmente en un entorno donde la hiperconexión puede dificultar esta conciliación, limitando, por ejemplo, la atención de temas familiares durante los horarios de almuerzo o en los tiempos muertos entre tareas.

Asimismo, es fundamental considerar el caso de las madres gestantes o en periodo de lactancia, quienes deben cumplir con ciertas atenciones personales para su bienestar y el de su familia. Lamentablemente, las exigencias laborales a menudo no permiten atender estas necesidades, incluso dentro de los tiempos libres, debido a la interpretación errónea de que el teletrabajo implica estar disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Es crucial que los empleadores reconozcan y respeten el derecho de estas madres a cuidar de sí mismas y de sus hijos, implementando políticas que faciliten la gestión de responsabilidades personales en un entorno de trabajo flexible.

1.5.5. Derecho a la vida, a la salud y a un ambiente equilibrado

El derecho a la vida se encuentra reconocido en el artículo 2° numeral 1) de la Constitución, la cual establece que toda persona tiene derecho a la vida, integridad moral, psíquica y física, y a su libre desarrollo y bienestar. De igual manera, el artículo 2° numeral 22) reconoce el derecho de la persona a la paz, a la tranquilidad, al disfrute de su tiempo libre, al descanso, así como a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida. Por su parte, el derecho a la salud se encuentra reconocido en el artículo 7° de la Constitución en la cual se establece que todos tienen derecho a la protección de la salud, la del medio familiar y de la comunidad, así como el deber de contribuir a su promoción y defensa.

Cabe indicar que, estos derechos representan pilares esenciales para asegurar la dignidad y el bienestar de los trabajadores en su entorno laboral. Este derecho esencial implica proteger la integridad y la salud de los individuos en el ejercicio de sus labores, asegurando condiciones seguras y favorables para su desempeño. Asimismo, la garantía de un ambiente laboral adecuado promueve un entorno que no solo propicia la subsistencia, sino que también permite el crecimiento integral, físico y emocional de los trabajadores.

En el contexto de la implementación del teletrabajo, surge la responsabilidad del empleador de asegurar que cada trabajador tenga las condiciones necesarias para trabajar a distancia. Si un trabajador carece de las condiciones adecuadas en su espacio de trabajo, la empresa está obligada a corregir esta situación en aras de la vida y seguridad del trabajador. En caso de que no sea viable adecuar el entorno, se debe mantener la modalidad de trabajo presencial o encontrar alternativas que protejan al trabajador. Por otro lado, cuando un trabajador solicita teletrabajar por iniciativa propia pero su lugar de trabajo no cumple con los requisitos mínimos, el empleador puede rechazar inicialmente la solicitud. Si se descubre que el trabajador proporcionó información incorrecta o si una evaluación de riesgos revela peligros, el empleador puede rechazar o revertir la modalidad de teletrabajo, incluso aplicando sanciones si es necesario, con el fin de garantizar la vida y seguridad del trabajador.

Es esencial que el empleador evalúe cuidadosamente cada solicitud y tome las medidas necesarias para proporcionar un entorno laboral seguro y favorable para todos los empleados, reconociendo siempre la importancia de proteger sus derechos constitucionales.

1.6. Casos específicos de colisión de conflictos de derechos constitucionales en la modalidad de trabajo a distancia

1.6.1. Renuncia a la compensación de gastos en el teletrabajo

Jorge Toyama (2001) detalla que el principio de irrenunciabilidad de derechos presume la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido en una norma imperativa. Al respecto, surge una interrogante en relación con si el trabajador puede “renunciar” a sus derechos en caso la norma garantice su protección. Sobre ello, el autor comenta que el ordenamiento jurídico confiere a las personas un haz de derechos que pueden ser alegados o no por éstas, en virtud de la autonomía privada. Por su parte, Ferri De la Puente y Lavalle (2017) especifica que esta autonomía puede ser otorgada por el Estado a una autoridad o puede ser atribuida a los sujetos privados, a través de la creación de normas obligatorias o de la "autonomía privada", respectivamente. Además, los autores antes indicados sostienen que esta capacidad constitucional también está vinculada a la libertad de contratar, cuyo principal aspecto es la autodeterminación contractual, es decir, la capacidad de establecer el contenido del acuerdo y las partes involucradas. Ambas libertades están especificadas en los artículos 2º numeral 14 y 24 de la Constitución, donde se establece la facultad que tienen las personas de autorregularse siempre y cuando no esté contraviniendo el ordenamiento jurídico.

El principio de irrenunciabilidad, según lo explicado por Guillermo Boza (2020), se aplica principalmente en situaciones que implican derechos establecidos en normativas imperativas, aunque también se extiende a derechos establecidos en normativas dispositivas. Además, se caracteriza por ser un acto unilateral, donde el trabajador decide sobre la disposición del derecho, siendo explícito y definitivo. Cabe indicar que, la renuncia de derechos debe ser gratuita ya que de recibir una compensación implicaría un intercambio comercial, no una renuncia. Es esencial que los derechos a los que renuncia el trabajador sean específicos y ejercibles en algún momento durante la relación laboral. En ese sentido, el trabajador puede disponer voluntariamente de su derecho siempre y cuando éste no sea obligatorio en el ordenamiento jurídico ni trasgreda la dignidad de la persona. Por otro lado, como se ha explicado previamente, el poder del empleador recae en la libertad de contratar y decidir los términos del contrato con el futuro trabajador.

Ahora bien, respecto del caso particular, la nueva regulación establece que los trabajadores tienen derecho a recibir una compensación de gastos de electricidad, internet e inclusive, por la

utilización de sus herramientas tecnológicas personales como herramientas de trabajo. Sin embargo, la propia norma establece que es posible acordar el no otorgamiento de la compensación, en virtud de la libertad de contratar. En ese sentido, si el trabajador tiene otras prioridades distintas a la compensación, renunciará al otorgamiento de éstas. Al respecto, debemos determinar si este derecho en concreto es irrenunciable y, para ello, debemos realizar el *test* de disponibilidad de derechos que implica los siguientes presupuestos (Gerónimo, 2020): i) la verosimilitud de la titularidad de un derecho, ii) la capacidad de disponer de un derecho, y iii) la renuncia expresa del derecho.

Por ejemplo, consideremos el caso de una empresa que decide implementar el teletrabajo para todos sus empleados y envía un acuerdo que especifica que el empleador no asumirá los gastos de electricidad e internet. Después de revisar el acuerdo, cada trabajador procede a firmarlo, lo que plantea la pregunta sobre si el derecho a la compensación de gastos es renunciabile. Para abordar esta cuestión, recurriremos al *test* de disponibilidad mencionado previamente. En primer lugar, es importante destacar que, según la Nueva Ley y el Nuevo Reglamento, los trabajadores tienen el derecho a recibir una compensación por los gastos de electricidad e internet cuando realizan trabajo a distancia. Sin embargo, los trabajadores también tienen la facultad de renunciar a este derecho a través de un acuerdo. Por lo tanto, si un trabajador acepta en el acuerdo no recibir compensación por los gastos, entonces no sería contrario a la constitución que el empleador no brinde dicha compensación. Esta renuncia expresa por parte del trabajador a su derecho adquirido es válida dentro del marco legal establecido.

En consecuencia, en el contexto del teletrabajo, los trabajadores tienen la capacidad de renunciar a la compensación de gastos siempre que lo permita la ley, sin que esto implique una vulneración de su dignidad. Esta facultad refleja el principio de autonomía de la voluntad, que no solo permite establecer derechos, sino también renunciar a ellos dentro de los límites legales establecidos.

1.6.2. Equidad entre trabajadores y teletrabajadores

Dentro de la modalidad a distancia tenemos, por un lado, la modalidad a distancia pura, la cual se caracteriza por la ejecución de labores del trabajador fuera del centro de trabajo, de manera 100% remota, a través de una TIC y con conexión a Internet y; por otro lado, la modalidad híbrida, que combina la modalidad presencial y la modalidad a distancia pura, esto es, que los trabajadores realicen sus funciones, de manera dividida, en el centro de trabajo y en el lugar elegido por éstos

distinto al centro de trabajo. Cabe indicar que, la aplicación y distribución de esta modalidad deberá ser acordada por ambas partes de la relación laboral -ya sea a solicitud del trabajador o del empleador- y, en caso de discordancia, será el empleador quien determine la modalidad a aplicar.

Al respecto, se debe tener en cuenta que, la modalidad híbrida podría ser aplicada a distintas áreas de una misma empresa, a varios trabajadores de distintas áreas o incluso a una sola persona en específico, ello dependerá de lo acordado por las partes o, en su defecto, de la decisión del empleador. Ello es así en la medida que éste último goza del derecho constitucional a la libertad de empresa; sin embargo, este derecho tiene límites que defienden otros bienes constitucionales y sociales como son la seguridad, la salud, entre otros. Por ello, es relevante que los motivos detrás de esta distribución, es decir, de que algunos trabajadores realicen trabajo presencial y otros, teletrabajo, sea en base a criterios objetivos y razonables, a fin de que los trabajadores no sientan que se les está vulnerando su derecho a la no discriminación e igualdad de trato.

Teniendo en cuenta lo antes indicado, podemos evidenciar que estamos ante la posible colisión de dos derechos fundamentales, que se encuentran respaldados por la Constitución y que deben ser protegidos. Para visualizar mejor ello, usaremos un ejemplo. Una empresa de telecomunicaciones desea aplicar la modalidad híbrida a sus trabajadores. Luego de una evaluación de las distintas áreas y las funciones de cada una, decide que el área legal y de marketing trabajen de manera 100% remota, mientras que el área de venta siga realizando el trabajo presencial en las oficinas. En este ejemplo podemos evidenciar que el empleador ha tomado en cuenta la descripción del puesto de trabajo y lo que lo caracteriza por lo que ha realizado un trato desigual entre dos áreas de su empresa, en base a criterios objetivos y razonables puesto que el área de ventas suele tener contacto directo con los clientes por lo que la compañía considera necesario que la atención siga realizándose de manera presencial, mientras que el área legal y de *marketing* puede seguir realizando sus labores de manera 100% remota.

Además de ello, esa misma empresa decidió que la asistente de marketing realice teletrabajo mientras su compañera gestante, que tiene el mismo puesto y, por ende, las mismas funciones, realice trabajo presencial, siendo el motivo detrás de ello que la primera tenga título y la otra no. Al respecto, se evidencia un trato diferenciado que se debe analizar si califica como justificado, conforme al test de igualdad. En primer lugar, se observa que existe un trato diferenciado entre dos empleadas que ocupan el mismo cargo y desempeñan funciones similares dentro de la empresa. Mientras que una tiene la opción de trabajar de forma remota, a la otra se le requiere trabajar de manera presencial. Segundo, se compara el trato entre dos empleadas con

características similares en cuanto a su posición laboral, pero con diferencias en cuanto a la posesión de un título académico. Tercero, la finalidad aparente es garantizar la eficiencia en el trabajo a distancia, de conformidad con la libertad de empresa que ostenta el empleador. Al respecto, consideramos que el trato diferencia no tiene justificación debido a que la capacidad para realizar el trabajo a distancia no está vinculada a la posesión de un título. Sin embargo, procederemos a seguir con el análisis de este caso en el *test* de igualdad.

En caso hubiere superado el análisis de finalidad corresponde verificar los medios empleados: a) idoneidad del tratamiento diferenciado: La medida de establecer a una persona de *marketing* con título profesional de manera remota y a la otra de manera presencial sirve para lograr la eficiencia que la empresa desea en la medida que se tiene la concepción de que una trabajadora con título podría poseer mayores habilidades de organización y de manejo de situaciones complejas por lo que se adaptaría al cambio, mientras que una trabajadora sin título es percibida como una persona reacia al cambio; b) necesidad de tratamiento diferente: consideramos que la medida impuesta por el empleador no es necesaria ya que existen otras alternativas que permitan generar eficiencia en el equipo, bajo el ejercicio de la libertad de empresa, que no afectan el derecho a la igualdad; c) proporcionalidad en sentido estricto: la afectación a la trabajadora gestante que realiza trabajo presencial es mayor al beneficio de la empresa de conseguir eficiencia debido a que podría afectarse su derecho a la salud, tener incrementos económicos para traslado, no permite su libre desarrollo de la personalidad, entre otros. En conclusión, al existir una afectación desproporcional, la medida no sería constitucional por establecer un trato diferenciado irrazonable.

1.6.3. Intimidad personal y facultad de fiscalización del empleador

De acuerdo con lo indicado anteriormente, el empleador se encuentra obligado a fiscalizar a su personal en la modalidad a distancia, facultad que se encuentra intrínsecamente ligada a su libertad empresarial para regular las relaciones laborales. En el contexto del trabajo a distancia, es crucial encontrar métodos de supervisión que no comprometan los derechos fundamentales de los trabajadores; sin embargo, la transición a esta nueva modalidad puede generar resistencia al cambio, llevando a la tentación de mantener métodos de control similares a los utilizados en el trabajo presencial, con el objetivo de mantener una sensación de presencia del empleador. Por ello, es relevante que los empleadores comprendan que la confianza y el establecimiento de metas claras son fundamentales para garantizar la productividad y el bienestar de los trabajadores en este nuevo entorno laboral. Si bien el empleador se enfrenta al desafío de garantizar que sus

empleados cumplan con sus responsabilidades laborales y estén disponibles para atender las exigencias del trabajo a distancia, esta constante supervisión puede adentrarse en la esfera privada del trabajador y vulnerar su dignidad, especialmente si se lleva a cabo de manera intrusiva.

De esa manera, consideramos fundamental que el empleador encuentre un equilibrio entre la necesidad legítima de supervisión y el respeto a los derechos individuales de los trabajadores por lo que, previo a la implementación de cualquier herramienta de monitoreo, es necesario realizar un exhaustivo análisis para garantizar que se respete el principio de proporcionalidad y que este mecanismo constituya una medida razonable en relación con los objetivos perseguidos. Por ejemplo, tenemos a un empleador que decide implementar un software de monitoreo avanzado que rastrea no solo la actividad laboral de los empleados, sino también sus actividades en línea y su comportamiento fuera del horario laboral ya que el sistema se encuentra siempre encendido. Este software, diseñado para aumentar la eficiencia y la seguridad de la empresa, registra cada clic, cada correo electrónico enviado, cada sitio web visitado e incluso la ubicación del trabajador en todo momento a través del software instalado en la herramienta de trabajo entregada por el empleador.

A efectos de determinar si la medida es legítima, aplicaremos el *test* de proporcionalidad. Primero, se debe determinar si el medio utilizado (en este caso, el software de monitoreo avanzado) es adecuado para alcanzar el objetivo perseguido (aumentar la eficiencia y la seguridad de la empresa). En este caso, el software tiene la capacidad de registrar una amplia gama de actividades laborales y extralaborales de los empleados, lo que puede ayudar a identificar posibles riesgos de seguridad y mejorar la productividad al monitorear el uso de recursos de la empresa. Por lo tanto, se considera que el software es idóneo para alcanzar estos objetivos. Segundo, se debe determinar si el medio utilizado es necesario para lograr el objetivo perseguido y si no existe una medida menos restrictiva de derechos que pueda alcanzar los mismos fines. Al respecto, consideramos que la medida no es necesaria en tanto existe otras alternativas menos intrusivas y respetuosas de la privacidad de los trabajadores como la instalación del VPN con credenciales específicas, cierre de sesión automática por inactividad, bloqueo de páginas web, capacitación de personal sobre ciberseguridad, entre otros. Tercero, se debe determinar si el beneficio obtenido del uso del medio justifica la restricción de los derechos de los empleados y si esta restricción es proporcional al objetivo perseguido. Esta medida está traspasando los límites de la supervisión laboral legítima y violando la privacidad de los trabajadores.

Por otro lado, pueden existir casos donde el empleador tenga la necesidad de preservar la confidencialidad de la información y los datos propios del negocio. Esto lleva al empleador a implementar medidas de supervisión de las herramientas de trabajo para prevenir posibles fugas de información o incumplimientos. Sin embargo, esta necesidad podría colisionar con el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones de los trabajadores, lo que impide al empleador intervenir sin autorización y discreción directa. Este dilema plantea un interesante conflicto entre los derechos fundamentales de los trabajadores y la prerrogativa de la empresa para gestionar y controlar sus recursos. No obstante, se ha planteado la opción de suspender esta expectativa mediante políticas de control implementadas por el empleador, asegurando que el correo electrónico laboral sea utilizado exclusivamente para fines laborales y obteniendo la autorización del trabajador. Esta postura ha sido avalada por el Ministerio de Trabajo a través del Oficio N° 795-2014-MTPE/4, donde se reconoce la naturaleza profesional del correo electrónico laboral y la necesidad de establecer normativas para su uso y supervisión por parte del empleador.

En nuestra consideración, como hemos expuesto anteriormente, es fundamental adoptar una postura equilibrada al evaluar la intervención que acompaña a la expectativa de confidencialidad. En este sentido, si una herramienta de trabajo está destinada exclusivamente a fines laborales, no debería utilizarse para comunicaciones ajenas a las funciones desempeñadas por el trabajador. Asimismo, el ejercicio de un control razonable por parte del empleador no debería tomar por sorpresa a los trabajadores, sino que debería ser llevado a cabo de manera transparente y en conformidad con las políticas internas a fin de evitar su derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones y privacidad.

1.6.4. Facultad del empleador de rechazar el teletrabajo por motivos de SST

Una de las obligaciones del empleador al aplicar la modalidad a distancia es garantizar los derechos de seguridad y salud en el trabajo. Para ello, deberá identificar y evaluar los riesgos que pudiera ocasionar el lugar de trabajo elegido por el teletrabajador, el cual es distinto al centro de trabajo. Sobre el particular, hemos indicado que, este mecanismo de evaluación debería ser acordado por las partes, considerando cada caso particular. Ello en la medida que el empleador goza del derecho constitucional a la libertad de empresa y, por lo tanto, a tomar decisiones respecto a la organización de la misma; sin embargo, este derecho tiene límites.

Por ejemplo, tenemos que, en una empresa ubicada en la selva peruana, un empleado solicita trabajar bajo la modalidad de teletrabajo en Lima debido a preocupaciones de salud relacionadas con su diagnóstico de leucemia, esto es, a contraer alguna enfermedad debido a que su sistema inmunológico se encuentra débil. Cabe indicar que, este trabajador realiza funciones que son compatibles con la modalidad de teletrabajo. La empresa inicialmente acepta la solicitud del trabajador, pero luego de revisar los resultados de la autoevaluación verifica que no cuenta con una conexión a internet estable ni con un espacio adecuado para trabajar a distancia. Por ello, la empresa le informa al trabajador que no puede aplicar el teletrabajo en estas circunstancias y lo mantiene en la modalidad presencial. A efectos de determinar si la respuesta del empleador es legítima, aplicaremos el *test* de proporcionalidad.

Primero, si bien la empresa argumenta que el lugar de trabajo del trabajador no cuenta con las condiciones adecuadas para implementar el teletrabajo, esta situación plantea una paradoja. Por un lado, la negativa de la empresa a permitir el teletrabajo en estas circunstancias puede considerarse idónea para proteger la seguridad del trabajador. Por otro lado, al mantener al trabajador en la modalidad presencial, la empresa estaría exponiéndolo a un entorno potencialmente riesgoso para su salud, especialmente considerando su diagnóstico de leucemia y su sistema inmunológico debilitado. Por lo tanto, nosotros consideramos que no es idóneo la decisión del empleador ya que éste tenía la responsabilidad de realizar las implementaciones necesarias para adecuar el espacio de trabajo del empleado, considerando su calificación como población vulnerable y su protección constitucional. Segundo, dadas las preocupaciones de salud del trabajador y su diagnóstico de leucemia, existe una clara necesidad de considerar el teletrabajo como una alternativa viable para proteger su salud y bienestar. Tercero, la restricción del derecho del trabajador a laborar bajo la modalidad de teletrabajo parece desproporcionada en este caso. La empresa debe considerar cuidadosamente cómo proteger la salud y seguridad del empleado sin comprometer su eficiencia laboral. Si bien es comprensible que la empresa tenga preocupaciones legítimas sobre la implementación del teletrabajo en ciertas circunstancias, debe buscar soluciones alternativas para garantizar un entorno laboral seguro y saludable para el trabajador, como proporcionarle equipos adecuados o buscar opciones de teletrabajo temporales mientras se resuelven los problemas en su lugar de trabajo. En conclusión, la decisión del empleador de no aplicarle a este trabajador la modalidad a distancia no es legítima.

2. Propuesta normativa sobre el teletrabajo

Con el objetivo de promover la estabilidad y efectividad de la normativa, hemos elaborado un cuadro comparativo que destaca las modificaciones que proponemos implementar. Nuestra intención es dotar a la norma de una mayor permanencia y adaptabilidad a las necesidades del entorno empresarial actual.

ARTÍCULO	NUEVA LEY	PROPUESTA DE CAMBIO
CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES		
Artículo 1.- Objeto de la Ley	<p>La presente ley tiene por objeto regular el teletrabajo en las entidades de la administración pública y en las instituciones y empresas privadas en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo.</p>	<p>La presente ley tiene por objeto regular el teletrabajo en las entidades de la administración pública y en las instituciones y empresas privadas en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, promover políticas públicas para garantizar su desarrollo, fomentar la flexibilidad laboral y equilibrar los intereses de las partes para obtener una regulación sostenible.</p>
Artículo 2.- Ámbito de aplicación	<p>2.1. La presente ley se aplica a las entidades establecidas en el artículo I del título preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante el Decreto Supremo 004-2019-JUS, y a las instituciones y empresas privadas sujetas a cualquier tipo de régimen laboral.</p> <p>2.2. La presente ley se aplica a todos los servidores civiles de las entidades de la administración pública y trabajadores de las instituciones y empresas privadas, sujetos a cualquier tipo de régimen laboral.</p>	<p>No se realizará modificación alguna.</p>
Artículo 3.- Teletrabajo	<p>3.1. El teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual. Se caracteriza por</p>	<p>3.1. El teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual, que se</p>

	<p>el desempeño subordinado de aquellas sin presencia física del trabajador o servidor civil en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral. Se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales.</p> <p>3.2. El teletrabajo se caracteriza también por:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Ser de carácter voluntario y reversible. b. Ser de forma temporal o permanente. c. Ser de manera total o parcial. d. Flexibilizar la distribución del tiempo de la jornada laboral. e. Realizarse dentro del territorio nacional o fuera de este. f. El lugar donde se realiza se establece <u>de acuerdo al artículo 11</u>, siempre que el lugar acordado cuente con las condiciones digitales y de comunicaciones necesarias. 	<p>caracteriza por el desempeño subordinado sin la presencia física del trabajador o servidor civil en el centro de trabajo. Dicha prestación de labores se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales.</p> <p>3.2. El teletrabajo se caracteriza también por:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Ser de carácter voluntario y reversible. b. Ser de forma temporal o permanente. c. Ser de manera total o parcial. d. Ser flexible en la distribución del tiempo de la jornada laboral o, cualquier otra condición o modalidad que las partes acuerden. e. Realizarse dentro del territorio nacional o fuera de este. f. El lugar de trabajo debe contar con internet, condiciones digitales y de comunicaciones necesarias.
<p>Artículo 4.- Teletrabajador</p>	<p>4.1. Al trabajador o servidor civil que se encuentre bajo la modalidad de prestación de labores de teletrabajo se le denomina teletrabajador.</p> <p>4.2. El teletrabajador y el empleador establecen, de común acuerdo, las características detalladas en el artículo 3, numeral 3.2, del teletrabajo a implementar.</p>	<p>4.1 Al trabajador o servidor civil que se encuentre bajo la modalidad de prestación de labores de teletrabajo se le denomina teletrabajador.</p> <p>4.2 El teletrabajador y el empleador establecen, de común acuerdo, las características detalladas en el artículo 3, numeral 3.2, del teletrabajo a implementar.</p> <p>4.3 Las vicisitudes que se presenten se regularán conforme a la presente Ley.</p>

Artículo 5.- Coordinaciones para el teletrabajo	El empleador establece el medio y las herramientas necesarias para las disposiciones, coordinaciones, control y supervisión para desarrollar el teletrabajo, respetando la privacidad del teletrabajador.	El empleador establece el medio y las herramientas necesarias para las disposiciones, coordinaciones, control y supervisión para desarrollar el teletrabajo, respetando la privacidad e intimidad del teletrabajador.
CAPÍTULO II DERECHOS Y OBLIGACIONES		
Artículo 6.- Derechos del teletrabajador	<p>6.1. El teletrabajador tiene los mismos derechos que los establecidos para los trabajadores o servidores civiles que laboran bajo la modalidad presencial, de acuerdo al tipo de régimen laboral al que pertenezca cada teletrabajador.</p> <p>6.2. A recibir las siguientes condiciones de trabajo: los equipos, el servicio de acceso a internet o las compensaciones económicas por la provisión de estos, además de la compensación del consumo de energía eléctrica, de acuerdo a las disposiciones previstas en el Capítulo IV.</p> <p>6.3. A la desconexión digital.</p> <p>6.4. A la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del teletrabajador, considerando la naturaleza del teletrabajo.</p> <p>6.5. A ser informado sobre las medidas, condiciones y recomendaciones de protección en materia de seguridad y salud en el teletrabajo que debe observar.</p> <p>6.6. El reglamento regula los derechos del teletrabajador.</p>	<p>6.1 El teletrabajador tiene los mismos derechos y beneficios que los establecidos para los trabajadores o servidores civiles que laboran bajo la modalidad presencial, de acuerdo al tipo de régimen laboral al que pertenezca cada teletrabajador, salvo aquellos derechos o beneficios cuya percepción sean inherentes a la realización de la prestación laboral de manera presencial.</p> <p>6.2 A recibir las siguientes condiciones de trabajo: los equipos, el servicio de acceso a internet o las compensaciones económicas por la provisión de estos, además de la compensación del consumo de energía eléctrica, de acuerdo a las disposiciones previstas en el Capítulo IV.</p> <p>6.3 A la desconexión digital.</p> <p>6.4 A la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del teletrabajador, considerando la naturaleza del teletrabajo.</p>

		<p>6.5 A ser informado sobre las medidas, condiciones y recomendaciones de protección en materia de seguridad y salud en el teletrabajo que debe observar.</p> <p>6.6 El reglamento regula los demás derechos del teletrabajador.</p>
<p>Artículo 7.- Obligaciones del teletrabajador</p>	<p>7.1. El teletrabajador tiene las mismas obligaciones que las establecidas para los trabajadores o servidores civiles que laboran bajo la modalidad presencial, de acuerdo al tipo de régimen laboral al que pertenezca cada teletrabajador, salvo en lo referido a la asistencia al centro de labores.</p> <p>7.2. Realizar el teletrabajo de manera personal, no siendo posible que este pueda ser realizado por un tercero.</p> <p>7.3. Entregar y reportar el trabajo encargado por el empleador dentro de su jornada laboral.</p> <p>7.4. Cumplir con todas las disposiciones emitidas por el empleador para el desarrollo del teletrabajo.</p> <p>7.5. Cumplir las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el teletrabajo y la normativa vigente sobre seguridad y confianza digital, protección y confidencialidad de los datos, así como guardar confidencialidad de la información proporcionada por el empleador para la prestación de las labores.</p>	<p>7.1 El teletrabajador tiene las mismas obligaciones que las establecidas para los trabajadores o servidores civiles que laboran bajo la modalidad presencial, de acuerdo al tipo de régimen laboral al que pertenezca cada teletrabajador, salvo aquellas obligaciones cuya percepción sean inherentes a la realización de la prestación laboral de manera presencial.</p> <p>7.2 Realizar el teletrabajo de manera personal, no siendo posible que este pueda ser realizado por un tercero.</p> <p>7.3 Comunicar al empleador el o los lugares de trabajo elegido para ejercer sus funciones así como el cambio de lugar de trabajo.</p> <p>7.4 Realizar la autoevaluación de riesgos del lugar de trabajo previo a la ejecución de sus funciones en esa ubicación o brindar facilidades para la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo elegido, según sea el caso.</p> <p>7.5 Entregar y reportar el trabajo encargado por el empleador dentro de su jornada laboral.</p>

	<p>7.6. Estar disponible durante la jornada laboral del teletrabajo para las coordinaciones que resulten necesarias.</p> <p>7.7. Cuidar los bienes otorgados por el empleador, usarlos para el teletrabajo y evitar que los bienes sean utilizados por personas ajenas a la relación laboral.</p> <p>7.8. Participar de los programas de capacitación que disponga el empleador.</p> <p>7.9. El reglamento regula las obligaciones que asume el teletrabajador.</p>	<p>7.6 Cumplir con todas las disposiciones emitidas por el empleador para el desarrollo del teletrabajo.</p> <p>7.7 Cumplir las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el teletrabajo y la normativa vigente sobre seguridad y confianza digital, protección y confidencialidad de los datos, así como guardar confidencialidad de la información proporcionada por el empleador para la prestación de las labores.</p> <p>7.8 Estar disponible durante la jornada laboral del teletrabajo para las coordinaciones que resulten necesarias.</p> <p>7.9 Cuidar los bienes otorgados por el empleador, usarlos para el teletrabajo y evitar que los bienes sean utilizados por personas ajenas a la relación laboral.</p> <p>7.10 Restituir los equipos y herramientas de trabajo entregados por el empleador para el desempeño de sus labores, en el estado en que fueron recibidos, salvo el deterioro por el uso normal de los mismos.</p> <p>7.11 Procurar el cuidado integral de su salud, así como suministrar al empleador información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud física o mental que afecte o pueda afectar su capacidad para trabajar.</p>
--	---	---

		<p>7.12 Participar de los programas de capacitación que disponga el empleador.</p> <p>7.13 El reglamento regula las demás obligaciones que asume el teletrabajador.</p>
Artículo 8.- Obligaciones del empleador	<p>8.1. El empleador tiene las mismas obligaciones que las establecidas para los trabajadores o servidores civiles que laboran bajo la modalidad presencial, de acuerdo al tipo de régimen laboral al que pertenezca cada teletrabajador.</p> <p>8.2. Comunicar al trabajador o servidor civil o teletrabajador la voluntad, debidamente motivada y con la anticipación correspondiente, de pactar un cambio en el modo de la prestación de labores, a teletrabajo o presencial, mediante cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de ello.</p> <p>8.3. Evaluar de forma objetiva la solicitud de cambio en el modo de la prestación de labores que presente el trabajador o servidor civil o teletrabajador para optar por el teletrabajo o retornar a labores presenciales.</p> <p>8.4. A entregar las siguientes condiciones de trabajo: equipos y el servicio de acceso a internet o asignar las compensaciones económicas por la provisión de estos al teletrabajador, además de la compensación del consumo de</p>	<p>8.1. El empleador tiene las mismas obligaciones que las establecidas para los trabajadores o servidores civiles que laboran bajo la modalidad presencial, de acuerdo al tipo de régimen laboral al que pertenezca cada teletrabajador, salvo aquellas obligaciones cuya percepción sean inherentes a la realización de la prestación laboral de manera presencial.</p> <p>8.2. Comunicar al trabajador o servidor civil o teletrabajador la voluntad, debidamente motivada y con una anticipación correspondiente, de pactar un cambio en el modo de la prestación de labores, a teletrabajo o presencial, mediante cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de ello, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.</p> <p>8.3. Evaluar y comunicar de forma objetiva la respuesta a la solicitud de cambio en el modo de la prestación de labores que presente el trabajador o servidor civil o</p>

	<p>energía eléctrica, de acuerdo a las disposiciones previstas en el Capítulo IV.</p> <p>8.5. A respetar la desconexión digital del teletrabajador.</p> <p>8.6. Notificar al teletrabajador sobre los mecanismos de comunicación laboral y las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el teletrabajo que deben observarse durante su jornada laboral.</p> <p>8.7. Capacitar al teletrabajador en el uso de aplicativos informáticos, en seguridad de la información y en seguridad y salud en el teletrabajo.</p> <p>8.8. El reglamento regula las obligaciones que asume el empleador.</p>	<p>teletrabajador para optar por el teletrabajo o retornar a labores presenciales.</p> <p>8.4. A entregar las siguientes condiciones de trabajo: equipos y el servicio de acceso a internet o asignar las compensaciones económicas por la provisión de estos al teletrabajador, además de la compensación del consumo de energía eléctrica, de acuerdo a las disposiciones previstas en el Capítulo IV.</p> <p>8.5. A respetar la desconexión digital del teletrabajador.</p> <p>8.6. Notificar al teletrabajador sobre los mecanismos de comunicación laboral y las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el teletrabajo que deben observarse durante su jornada laboral.</p> <p>8.7. Capacitar al teletrabajador en el uso de aplicativos informáticos, en seguridad de la información y en seguridad y salud en el teletrabajo.</p> <p>8.8. El empleador debe tratar con equidad a los trabajadores independientemente de la modalidad de trabajo en que se encuentren.</p> <p>8.9. El reglamento regula las demás obligaciones que asume el empleador.</p>
<p>CAPÍTULO III</p> <p>IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO</p>		

<p>Artículo 9.- Aplicación del teletrabajo</p>	<p>9.1. Las partes pactan en el contrato de trabajo o en documento anexo a este o en otro medio válido, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, la prestación de labores bajo la modalidad de teletrabajo, sujetándose a las normas de la presente ley. En ningún caso, el cambio de modalidad de la prestación de labores afecta la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración ni los beneficios obtenidos por convenio colectivo o los adoptados en conciliación o mediación, y demás condiciones laborales establecidas con anterioridad.</p> <p>9.2. En la administración pública, se prioriza la implementación del teletrabajo en aquellos puestos y actividades teletrabajables identificadas en el artículo 18.</p> <p>9.3. El trabajador o servidor civil o teletrabajador puede solicitar al empleador el cambio de modalidad de la prestación de sus labores, de forma presencial a teletrabajo, o viceversa, el cual es evaluado por el empleador, pudiendo denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz, debiendo sustentar las razones de dicha denegatoria. Esta solicitud es respondida dentro del plazo de 10 días hábiles. Transcurrido el plazo sin respuesta a la solicitud del trabajador o servidor civil, esta se entiende por aprobada.</p>	<p>9.1. Las partes pactan en el contrato de trabajo o en documento anexo a este o en otro medio válido, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, la prestación de labores bajo la modalidad de teletrabajo, sujetándose a las normas de la presente ley. En ningún caso, El cambio de modalidad de la prestación de labores no debe de afectar la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración ni los beneficios otorgados por el empleador o los adoptados en conciliación o mediación, y demás condiciones laborales establecidas con anterioridad; salvo que las partes acuerden algo diferente o exista criterios razonables que justifiquen condiciones o beneficios diferenciados.</p> <p>9.2. En la administración pública, se prioriza la implementación del teletrabajo en aquellos puestos y actividades teletrabajables identificadas en el artículo 18.</p> <p>9.3. El trabajador o servidor civil o teletrabajador puede solicitar al empleador el cambio de modalidad de la prestación de sus labores, de forma presencial a teletrabajo, o viceversa, el cual es evaluado por el empleador, pudiendo denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz, debiendo sustentar las razones de dicha denegatoria bajo criterios objetivos cuya</p>
---	---	---

	<p>9.4. El empleador, excepcionalmente, en uso de su facultad directriz y por razones debidamente sustentadas, puede variar la modalidad de la prestación de las labores de presencial a teletrabajo, o viceversa, garantizando que el teletrabajador o trabajador o servidor civil contará con la capacitación adecuada, las condiciones de trabajo y las facilidades necesarias para la prestación de labores.</p> <p>9.5. En el caso de que el empleador decida cambiar la modalidad de la prestación de labores de presencial a teletrabajo, o viceversa, este se debe realizar previo aviso por escrito o medios electrónicos al trabajador o servidor civil o teletrabajador, con una anticipación mínima de 10 días hábiles.</p>	<p>respuesta deberá ser comunicada al trabajador. Esta solicitud es respondida dentro del plazo de 10 días hábiles. Transcurrido el plazo sin respuesta a la solicitud del trabajador o servidor civil, esta se entiende por denegada, sin perjuicio de la infracción correspondiente.</p> <p>9.4. El empleador, excepcionalmente en los escenarios del artículo 17º de la Ley, en uso de su facultad directriz y por razones debidamente sustentadas, puede variar la modalidad de la prestación de las labores de presencial a teletrabajo, o viceversa, garantizando que el teletrabajador o trabajador o servidor civil contará con la capacitación adecuada, las condiciones de trabajo y las facilidades necesarias para la prestación de labores.</p> <p>9.5. En el caso de que el empleador decida cambiar la modalidad de la prestación de labores de presencial a teletrabajo, o viceversa, este debe comunicar el cambio al teletrabajador, trabajador o servidor civil se debe realizar previo aviso por escrito y brindarle todas las facilidades para asumir las condiciones de la modalidad elegida. al trabajador o servidor civil o teletrabajador, con una anticipación mínima de 10 días hábiles.</p>
--	---	--

		9.6. El trabajador o servidor civil o teletrabajador que considere que se ha realizado un cambio de modalidad de manera injustificada o considere que su solicitud de cambio de modalidad no tiene sustento objetivo, podrá recurrir ante la Autoridad Judicial, para que deje sin efecto tal cambio, siempre y cuando la demanda se presente dentro de los treinta (30) días útiles siguientes a la comunicación respectiva.
Artículo 9 – A.- Medios de comunicación		9-A.1 Las comunicaciones se pueden realizar por escrito, correo electrónico, mensajería de texto instantáneo, mensajes de voz y demás canales que permitan la recepción de información.
Artículo 10.- Contratación del teletrabajador	Para la contratación del teletrabajador se utilizan todas las modalidades de contratación. En todos los casos, el contrato de trabajo debe constar como información documentada; el documento puede estar almacenado en soporte digital que asegure su integridad y autenticidad. Para los cambios de modalidad de prestación de labores, de la convencional al teletrabajo y viceversa, se requiere acuerdo entre las partes, sin perjuicio de los supuestos de variación unilateral previstos en el artículo 9.	No se realizará modificación alguna.
Artículo 11.- Lugar donde se desarrolla el teletrabajo	11.1. El teletrabajador es libre de decidir el lugar o lugares donde habitualmente realizará el teletrabajo y estos	11.1 El teletrabajador es libre de decidir el lugar o lugares donde habitualmente realizará el teletrabajo y estos deberán ser

	<p>deberán ser informados al empleador antes del inicio de la prestación de labores.</p> <p>11.2. En caso de cambio del lugar habitual de teletrabajo, el teletrabajador debe informarlo al empleador con una anticipación de 5 días hábiles, salvo causa debidamente justificada. En estos casos, el empleador aplica unilateralmente el mecanismo de autoevaluación alternativo, dispuesto en el artículo 23 de la presente ley, para la identificación y evaluación de riesgos del nuevo lugar habitual de teletrabajo, además brinda las facilidades necesarias para la prestación de labores en el nuevo lugar habitual de teletrabajo.</p>	<p>informados al empleador antes del inicio de la prestación de labores. El teletrabajador no podrá ejercer sus funciones en un lugar donde no se haya realizado la evaluación de riesgos correspondiente.</p> <p>11.2 En caso de cambio del lugar habitual de teletrabajo, el teletrabajador debe informarlo al empleador con una anticipación de 5 días hábiles, salvo causa debidamente justificada. En estos casos, El teletrabajador aplica unilateralmente el mecanismo de autoevaluación alternativo, dispuesto en el artículo 23 de la presente ley, para la identificación y evaluación de riesgos del nuevo lugar habitual de teletrabajo. Además brinda las facilidades necesarias para la prestación de labores en el nuevo lugar habitual de teletrabajo.</p> <p>11.3 El lugar de trabajo deberá cumplir con los siguientes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Disponibilidad de acceso a servicios de internet, garantizando la conectividad necesaria para el desarrollo de las actividades laborales. b. Condiciones digitales adecuadas, incluyendo la disponibilidad de equipos y software
--	--	--

		<p>necesarios para el desempeño de las labores en el teletrabajo.</p> <p>c. Sistemas de comunicaciones eficientes que faciliten la interacción entre el teletrabajador y el empleador.</p> <p>d. Cumplir los estándares de seguridad y salud en el trabajo establecidos por las leyes correspondientes, asegurando un ambiente laboral seguro y saludable para el teletrabajador.</p>
<p>Artículo 12.- Contenido mínimo del contrato o del acuerdo del cambio de modalidad de prestación de labores</p>	<p>Para la contratación de teletrabajadores o para el cambio de modalidad de prestación de labores de la modalidad presencial al teletrabajo, el empleador y el trabajador o servidor civil definen, como mínimo, los siguientes aspectos:</p> <p>a) Especificar si la modalidad de teletrabajo se aplicará de forma total o parcial; en este último caso, se debe especificar el tiempo de ejecución de la prestación de forma presencial.</p> <p>b) El período por el cual se aplica la modalidad de teletrabajo, pudiendo ser temporal o permanente.</p> <p>c) El plazo mínimo de preaviso para que el teletrabajador asista personalmente a su centro de labores, en los casos en que se requiera su presencia física o para la asignación</p>	<p>Para la contratación de teletrabajadores o para el cambio de modalidad de prestación de labores de la modalidad presencial al teletrabajo, el empleador y el trabajador o teletrabajador o servidor civil definen, como mínimo, los siguientes aspectos:</p> <p>a) Especificar si la modalidad de teletrabajo se aplicará de forma total o parcial; en este último caso, se debe especificar el tiempo de ejecución de la prestación de forma a distancia.</p> <p>b) El período por el cual se aplica la modalidad de teletrabajo, pudiendo ser temporal o permanente.</p> <p>c) El plazo mínimo de preaviso para que el teletrabajador asista personalmente a su centro de labores, en los casos en que se requiera su presencia física o para la</p>

	<p>de comisiones de servicios. El plazo no será exigible cuando por causas imprevisibles o de fuerza mayor no fuese posible cumplir con tal anticipación.</p> <p>d) La forma como se distribuye la jornada laboral de teletrabajo. En los casos de no ser continua la jornada laboral diaria o de establecerse jornadas menores de 8 horas, solo se puede distribuir las jornadas hasta un máximo de 6 días a la semana y debe establecerse el horario de desconexión digital diaria, considerando como mínimo 12 horas continuas en un período de 24 horas.</p> <p>e) Establecer el domicilio del teletrabajador solo como referencia del lugar donde prestará las labores, salvo que las partes acuerden un lugar o lugares en específico para dicho fin.</p> <p>f) Los mecanismos de comunicación, de supervisión y control que utilizará el empleador respecto a las labores que prestará el teletrabajador.</p> <p>g) Las plataformas y tecnologías digitales para la prestación de labores, tales como la provisión de equipos y el servicio de acceso a internet, según corresponda, pudiendo ser actualizadas en función al desarrollo tecnológico del empleador.</p>	<p>asignación de comisiones de servicios. El plazo no será exigible cuando por causas imprevisibles o de fuerza mayor no fuese posible cumplir con tal anticipación.</p> <p>d) Tipo de jornada aplicable: típica, atípica o acumulativa y la forma como se distribuye la jornada laboral de teletrabajo. En los casos de no ser continua la jornada laboral diaria o de establecerse jornadas menores de 8 horas, solo se puede distribuir las jornadas hasta un máximo de 6 días a la semana, salvo que por la necesidad del servicio se establezca jornadas atípicas y debe de establecerse el horario de desconexión digital diaria, considerando como mínimo 12 horas continuas en un período de 24 horas.</p> <p>e) Lugar de trabajo del teletrabajador.</p> <p>f) Los mecanismos de comunicación, de supervisión y control que utilizará el empleador respecto a las labores que prestará el teletrabajador.</p> <p>g) Las plataformas y tecnologías digitales para la prestación de labores, tales como la provisión de equipos y el servicio de acceso a internet, según corresponda, pudiendo ser actualizadas en función al desarrollo tecnológico del empleador.</p>
--	---	---

	<p>h) Los mecanismos de compensación económica por el uso de equipos del teletrabajador y de los costos asumidos por los servicios de acceso a internet y energía eléctrica, según corresponda.</p> <p>i) Declaración jurada de prohibición de utilizar a terceros para realizar el teletrabajo acordado.</p> <p>j) Otros que establezca el reglamento.</p>	<p>h) Los mecanismos El mecanismo de compensación económica por el uso de equipos del teletrabajador y de los costos asumidos por los servicios de acceso a internet y energía eléctrica, según corresponda.</p> <p>i) Declaración jurada de prohibición de utilizar a terceros para realizar el teletrabajo acordado.</p> <p>j) Otras consideraciones que las partes establezcan.</p> <p>k) Otros que establezca el reglamento.</p>
Artículo 13.- Concurrencia ocasional del teletrabajador a las instalaciones del centro de trabajo	<p>En el caso de que el teletrabajador necesite asistir a su centro de trabajo para efectuar actividades, tales como realizar consultas relacionadas con su vínculo laboral, el manejo de los sistemas o programas específicos que le permitan realizar su labor, participar de las actividades de bienestar que organice el empleador u otros, debe coordinar previamente con su jefe inmediato o con el personal de la oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces, a fin de garantizar las facilidades de acceso a las instalaciones. Esta facultad del teletrabajador de ninguna manera significa afectar la modalidad de teletrabajo establecida.</p>	<p>En el caso de que el teletrabajador necesite asistir a su centro de trabajo para efectuar actividades, tales como realizar consultas relacionadas con su vínculo laboral, el manejo de los sistemas o programas específicos que le permitan realizar su labor, participar de las actividades de bienestar que organice el empleador u otros, debe coordinar previamente con su jefe inmediato o con el personal de la oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces, a fin de garantizar las facilidades de acceso a las instalaciones. Esta facultad del teletrabajador de ninguna manera significa afectar la modalidad de teletrabajo establecida. Esta disposición aplicará exclusivamente a las empresas que cuentan con centros de trabajo físicos.</p>
Artículo 14.- Registro de los teletrabajadores	<p>14.1. El empleador informa al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre la cantidad de</p>	<p>No se realizará modificación alguna.</p>

	<p>teletrabajadores, sea total o parcial, que emplea mediante declaración a través de la planilla electrónica.</p> <p>14.2. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo remite a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) periódicamente la información de los teletrabajadores, obtenida a través de la planilla electrónica, de las entidades de la administración pública.</p> <p>14.3. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene la facultad para verificar la información presentada por el empleador de las instituciones y empresas privadas y supervisar la condición y situación de los teletrabajadores.</p>	
<p>Artículo 14 A.- Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación</p>		<p>14.A.1. El empleador debe tratar de manera igualitaria y con equidad a todos los trabajadores y teletrabajadores, sin que dichas acciones beneficien ni perjudiquen a los trabajadores que desempeñen sus labores en modalidad presencial o teletrabajo.</p> <p>14.A.2. Las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial.</p>

<p>Artículo 15.- Hostigamiento sexual en el teletrabajo</p>	<p>La configuración y manifestaciones de hostigamiento sexual en el caso del teletrabajo se sujetan a lo dispuesto en el Título I, Capítulo II, Concepto, Elementos y Manifestaciones del Hostigamiento Sexual, de la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su reglamento, en lo que corresponda.</p>	<p>No se realizará modificación alguna.</p>
<p>Artículo 16.- Teletrabajo en favor de la población vulnerable y otros</p>	<p>16.1. El teletrabajo se fomenta en favor de la población vulnerable, estableciendo su realización preferentemente para el caso del personal en situación de discapacidad, gestante y en período de lactancia, además, del personal responsable del cuidado de niños, de personas adultas mayores, de personas con discapacidad, de personas pertenecientes a grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes o con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, debiéndose evaluar previamente la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeña el trabajador.</p> <p>16.2. El reglamento establece el procedimiento para la evaluación y aplicación del teletrabajo en favor de las poblaciones vulnerables.</p>	<p>16.1. El teletrabajo se fomenta en favor de la población vulnerable, estableciendo su realización preferentemente para el caso del personal en situación de discapacidad, gestante y en período de lactancia, además, del personal responsable del cuidado de niños, de personas adultas mayores, de personas con discapacidad, de personas pertenecientes a grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes o con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, debiéndose evaluar previamente la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeña el trabajador.</p> <p>16.2. El empleador evaluará las solicitudes de cambio de modalidad laboral y verificará la viabilidad de implementar el teletrabajo en los puestos correspondientes. En caso de que el puesto no sea considerado teletrabajable o no se ajuste a las</p>

		<p>necesidades operativas de la empresa, el empleador podrá rechazar la solicitud bajo razones objetivas.</p> <p>16.3. El reglamento establece el procedimiento para la evaluación y aplicación del teletrabajo en favor de las poblaciones vulnerables.</p>
<p>Artículo 17.- Teletrabajo en situaciones especiales Cambio de modalidad en situaciones especiales</p>	<p>17.1. A efectos de la presente ley, se consideran situaciones especiales:</p> <p>a. Circunstancias de caso fortuito o fuerza mayor que requieran que, para garantizar la continuidad de los servicios, se puedan realizar determinadas actividades bajo la modalidad de teletrabajo.</p> <p>b. Cuando la declaración del estado de emergencia requiera que los servicios brindados se realicen mediante el teletrabajo.</p> <p>17.2. Frente a las situaciones especiales señaladas en el numeral 16.1, los empleadores tienen la facultad de implementar las siguientes medidas, en lo que corresponda:</p> <p>a. Disponer unilateralmente el cambio de la prestación laboral de la modalidad presencial a la de teletrabajo, debiendo asegurar la prestación y acceso</p>	<p>17.1. A efectos de la presente ley, se consideran situaciones especiales:</p> <p>a. Circunstancias de caso fortuito o fuerza mayor que requieran que, para garantizar la continuidad de los servicios, se puedan realizar determinadas actividades bajo la modalidad de teletrabajo.</p> <p>b. Cuando la declaración del estado de emergencia requiera que los servicios brindados se realicen mediante el teletrabajo.</p> <p>c. Cuando ninguna de las partes llega a un acuerdo sobre el cambio de modalidad de trabajo y se trate de posiciones teletrabajables.</p> <p>17.2. Frente a las situaciones especiales señaladas en el literal “a” y “b” del numeral 17.1, los empleadores tienen la facultad de implementar las siguientes medidas, en lo que corresponda:</p>

	<p>de los servicios y bienes básicos e indispensables para el desarrollo de las funciones.</p> <p>b. Comunicar al trabajador o servidor civil la decisión de cambiar el lugar de la prestación de labores a fin de implementar el teletrabajo, mediante cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de ello.</p> <p>c. Variar de manera unilateral las funciones originalmente asignadas al trabajador o servidor civil, con el fin de posibilitar que realice teletrabajo.</p> <p>d. Además de las condiciones mencionadas en el presente artículo, lo dispuesto en la presente ley se aplica a la modalidad de teletrabajo en situaciones especiales.</p> <p>Concluido el supuesto que dio origen a la aplicación del teletrabajo en situaciones especiales, el teletrabajador retorna a la situación previa a la aplicación de dicha modalidad.</p>	<p>a. Disponer unilateralmente el cambio de la prestación laboral de la modalidad presencial a la de teletrabajo o <i>viceversa</i>, debiendo asegurar la prestación y acceso de los servicios y bienes básicos e indispensables para el desarrollo de las funciones.</p> <p>b. Comunicar al trabajador o servidor civil la decisión de cambiar el lugar de la prestación de labores a fin de implementar el teletrabajo, mediante cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de ello.</p> <p>c. Variar de manera unilateral las funciones originalmente asignadas al trabajador o servidor civil, con el fin de posibilitar que realice teletrabajo.</p> <p>d. Comunicar al trabajador o servidor civil la decisión de cambiar el lugar de la prestación de labores a fin de implementar el teletrabajo, mediante cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de ello.</p> <p>17.3. Culminadas las situaciones especiales señaladas en el literal “a” y “b” del 17.1. el empleador tendrá la facultad de decidir unilateralmente mantener o revertir</p>
--	--	---

		<p>la modalidad de trabajo definida para estos supuestos. En caso de variar de modalidad, deberá notificar al trabajador o teletrabajador por medio escrito.</p> <p>17.4. Frente a las situaciones especiales señaladas en el literal “c” del numeral 17.1, ocurre lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none">a. Si el cambio de modalidad es solicitado por el trabajador sin una justificación objetiva, el empleador puede rechazar la solicitud.b. Si el cambio de modalidad es solicitado por el trabajador que presenta razones objetivas, el empleador deberá aprobar la solicitud sólo si el lugar de trabajo presenta las condiciones suficientes para teletrabajar.c. Si el cambio de modalidad es solicitado por el trabajador calificado como población vulnerable y otros definidos en el artículo 16.1, el empleador debe aprobar la solicitud, salvo que el puesto no sea teletrabajable o que no existan condiciones de seguridad y salud en el trabajo.d. Si el cambio de modalidad es solicitado por el empleador, el trabajador se encuentra obligado a aceptar la modalidad siempre que el empleador garantice las condiciones de seguridad y salud en
--	--	--

		<p>el trabajo y, no se exponga en riesgo los derechos de los trabajadores. El trabajador podrá cuestionar la decisión conforme al artículo 9.6 de la Ley.</p>
<p>Artículo 17-A: Reversión de teletrabajo en situaciones especiales.</p>		<p>17-A.1 El empleador estará obligado a aprobar la solicitud de reversión del teletrabajo presentada por el teletrabajador en caso de que este demuestre que el lugar de trabajo carece de las condiciones necesarias para llevar a cabo el teletrabajo, salvo que el empleador adecue el lugar de trabajo elegido por el teletrabajador.</p> <p>17-A.2 El empleador podrá, de manera unilateral, revertir la modalidad de teletrabajo si comprueba que no existe concordancia entre la información declarada en la autoevaluación de riesgos y la realidad.</p>
<p>Artículo 18.- Teletrabajo en la administración pública</p>	<p>18.1. El titular de la entidad pública es el responsable de promover, dirigir y evaluar el despliegue del teletrabajo en su ámbito institucional.</p> <p>18.2. El responsable de recursos humanos, o el que haga sus veces, en coordinación con los jefes de los órganos y unidades orgánicas de la entidad pública, identifican:</p> <p style="padding-left: 40px;">a. Los puestos, actividades y funciones que pueden desempeñarse en la modalidad de teletrabajo,</p>	<p>No se realizará modificación alguna.</p>

	<p>sin que ello genere una afectación en la prestación de los servicios públicos, así como que se pueda realizar una adecuada supervisión de las labores.</p> <p>b. Los servidores civiles que realizarán teletrabajo, para ello toman en consideración que en caso la entidad no contase con equipo informático o ergonómico disponible, el servidor civil debe contar con estos para realizar el teletrabajo.</p> <p>18.3. El comité de gobierno digital de la entidad pública promueve el proceso de transformación digital para la aplicación del teletrabajo.</p>	
<p>CAPÍTULO IV</p> <p>ENTREGA, USO Y CUIDADO DE EQUIPOS, HERRAMIENTAS DE TRABAJO Y COMPENSACIÓN DE GASTOS</p>		
<p>Artículo 19.- Reglas sobre la provisión, el uso y cuidado de los equipos tecnológicos</p>	<p>19.1. En las instituciones y empresas privadas los equipos y el servicio de acceso a internet son proporcionados por el empleador. Cuando se acuerde que el teletrabajador aporte sus propios equipos y el servicio de acceso a internet, estos son compensados por el empleador, salvo pacto en contrario. En cualquiera de los casos se compensa también el consumo de energía eléctrica, salvo pacto en contrario.</p> <p>19.2. Lo dispuesto en el numeral 19.1 no es aplicable a los empleadores de la micro y pequeña empresa inscrita en el</p>	<p>No se realizará modificación alguna.</p>

	<p>Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (Remype), salvo acuerdo expreso en contrario.</p> <p>19.3. En las entidades de la administración pública, la provisión de equipos al teletrabajador se realiza disponiendo de los equipos existentes en la entidad. De haber limitaciones, es potestad del teletrabajador aportar sus propios equipos; en este caso, el empleador no compensa el costo de los equipos ni los gastos que genere su uso.</p> <p>19.4. La provisión de equipos para los teletrabajadores con discapacidad considera lo dispuesto en el artículo 50, “Ajustes razonables para personas con discapacidad”, de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.</p> <p>19.5. El empleador garantiza todas las facilidades necesarias para el acceso y la accesibilidad digital del teletrabajador a los sistemas, plataformas, herramientas de ofimática, software de seguridad u otras aplicaciones, necesarias para el desarrollo y cumplimiento de sus funciones, brindándole, además, el soporte tecnológico vía remota. El teletrabajador es responsable del correcto uso de las facilidades brindadas por el empleador.</p> <p>19.6. En la administración pública, según las características del teletrabajo que se demande realizar, las facilidades de proveer o asumir los costos del servicio de acceso a internet</p>	
--	--	--

	<p>del teletrabajador depende de la disponibilidad presupuestal de la entidad.</p> <p>19.7. El reglamento establece la forma como se determinan y efectúan las compensaciones establecidas en el presente artículo.</p>	
<p>Artículo 20.- Compensación de gastos en las instituciones y empresas privadas</p>	<p>20.1. En las instituciones y empresas privadas, la compensación de gastos por el uso de equipos del teletrabajador es asumida por el empleador en cualquiera de las dos modalidades de teletrabajo, total o parcial, y no se condiciona si el teletrabajo se realiza o no en el domicilio del teletrabajador, salvo pacto en contrario.</p> <p>20.2. La compensación de gastos por el costo del servicio de acceso a internet y el consumo de energía eléctrica solo es asumida por el empleador cuando la prestación de labores de teletrabajo se realice en el domicilio del teletrabajador.</p> <p>20.3. Las compensaciones señaladas en los numerales 20.1 y 20.2 son asumidas por el empleador sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse por acuerdo individual o convenio colectivo.</p> <p>20.4. Los montos asumidos por el empleador por la compensación de gastos califican como condición de trabajo y son registrados de ese modo en la planilla electrónica.</p>	<p>20.1. En las instituciones y empresas privadas, la compensación de gastos por el uso de equipos del teletrabajador es asumida por el empleador en cualquiera de las modalidades de teletrabajo, total o parcial, y no se condiciona si el teletrabajo se realiza o no en el domicilio del teletrabajador, salvo pacto en contrario.</p> <p>20.2. El empleador establecerá una compensación fija mensual como retribución por el uso de la herramienta de propiedad del teletrabajador, tomando como referencia el valor del mercado estándar del bien y el tiempo de depreciación, salvo que las partes acuerden términos distintos.</p> <p>20.3. La compensación de gastos por el costo del servicio de acceso a internet y el consumo de energía eléctrica solo es asumida por el empleador, salvo pacto en contrario.</p> <p>20.4. El empleador asumirá la compensación de los gastos del 20.3 si la prestación de labores de teletrabajo se realice en el domicilio del teletrabajador, salvo pacto en</p>

	<p>20.5. El reglamento establece la forma como se determinan y efectúan las compensaciones establecidas en el presente artículo.</p>	<p>contrario. El empleador considerará el último domicilio declarado a la empresa bajo sus propios procedimientos internos.</p> <p>20.5. Las compensaciones señaladas en los numerales 20.1 y 20.2 son asumidas por el empleador sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse por acuerdo individual o convenio colectivo.</p> <p>20.6. Los montos asumidos por el empleador por la compensación de gastos califican como condición de trabajo y son registrados de ese modo en la planilla electrónica.</p> <p>20.7. El reglamento establece la forma como se determinan y efectúan las compensaciones establecidas en el presente artículo.</p>
--	--	---

CAPÍTULO V

TIEMPO DE JORNADA LABORAL Y DESCONEJÓN DIGITAL

<p>Artículo 21.- Tiempo de la jornada laboral y mecanismo de registro</p>	<p>21.1. El tiempo máximo de la jornada laboral del teletrabajador es el mismo aplicable al trabajador que labora de manera presencial.</p> <p>21.2. Las exclusiones que se aplican al tiempo de la jornada laboral máxima de trabajo o de la prestación de labores, previstas en las normas que regulan la jornada de trabajo, se aplican también al teletrabajo.</p>	<p>21.1. El tiempo máximo de la jornada laboral del teletrabajador es el mismo aplicable al trabajador que labora de manera presencial, considerando el tipo de jornada.</p> <p>21.2. Las exclusiones que se aplican al tiempo de la jornada laboral máxima de trabajo o de la prestación de labores, previstas en las normas que regulan la jornada de trabajo, se aplican también al teletrabajo.</p>
--	--	--

	<p>21.3. Las partes pueden pactar la distribución libre de la jornada laboral en los horarios que mejor se adapten a las necesidades del teletrabajador, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, y sujetándose a las normas sobre duración de la jornada laboral.</p> <p>21.4. En las instituciones y empresas privadas, las horas extras que labore el teletrabajador, después del tiempo de la jornada laboral o labore durante los fines de semana o feriados, deben ser reconocidas por el empleador conforme a ley. La realización de horas extras siempre es a solicitud y consentimiento del empleador.</p> <p>21.5. En la administración pública, las horas extras que labore el teletrabajador después del tiempo de la jornada laboral o que labore a pedido del empleador durante los fines de semana o feriados son compensadas a través del otorgamiento de descanso físico equivalente. No es posible el pago de horas extras. La realización de horas extras siempre es a solicitud y consentimiento del empleador.</p> <p>21.6. Cuando el empleador privado requiera implementar un mecanismo de registro de cumplimiento de jornada de teletrabajo, debe implementarlo a su costo. En el caso de</p>	<p>21.3. Las partes pueden pactar la distribución libre de la jornada laboral en los horarios que mejor se adapten a las necesidades del teletrabajador, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, y sujetándose a las normas sobre duración de la jornada laboral sea típica o atípica.</p> <p>21.4. En las instituciones y empresas privadas, las horas extras que labore el teletrabajador, después del tiempo de la jornada laboral o labore durante los fines de semana o feriados, deben ser reconocidas por el empleador conforme a ley. La realización de horas extras siempre es a solicitud y consentimiento del empleador y, conforme a sus procedimientos internos, salvo que exista una autorización tácita del empleador, cuya carga probatoria recae en el trabajador, salvo que el teletrabajador se encuentre en una jornada atípica. La realización de horas extras siempre es a solicitud y consentimiento del empleador y, conforme a sus procedimientos internos, salvo que exista una autorización tácita del empleador, cuya carga probatoria recae en el trabajador.</p> <p>21.5. En la administración pública, las horas extras que labore el teletrabajador después del tiempo de la jornada laboral</p>
--	--	---

	<p>la administración pública, en concordancia con la octava disposición complementaria de la presente ley, utilizan plataformas digitales para fines de gestión de cumplimiento de jornada laboral, registro de entregables y otros que disponga la entidad pública y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, según corresponda.</p>	<p>o que labore a pedido del empleador durante los fines de semana o feriados son compensadas a través del otorgamiento de descanso físico equivalente. No es posible el pago de horas extras. La realización de horas extras siempre es a solicitud y consentimiento del empleador.</p> <p>21.6. Cuando el empleador privado requiera implementar un mecanismo de registro de cumplimiento de jornada de teletrabajo, debe implementarlo a su costo. En el caso de la administración pública, en concordancia con la octava disposición complementaria de la presente ley, utilizan plataformas digitales para fines de gestión de cumplimiento de jornada laboral, registro de entregables y otros que disponga la entidad pública y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, según corresponda.</p>
<p>Artículo 21-A – Flexibilidad en el Teletrabajo</p>		<p>21-A.1 Las partes procurarán la flexibilización respecto del tiempo y modo en el desempeño de la labor contratada, siempre que se cumpla con la jornada laboral acordada para servidores públicos y trabajadores del sector privado.</p> <p>21-A.2 Las partes podrán acordar los esquemas de cumplimiento y seguimiento de funciones, así como de tiempos de entregas de trabajos y de ejecución de</p>

		<p>labores. La flexibilidad en el cumplimiento del horario de trabajo no podrá afectar el descanso efectivo de los teletrabajadores, ni su derecho a la desconexión laboral, salvo que la naturaleza de sus funciones lo requiera.</p>
<p>Artículo 22.- Desconexión digital de la jornada laboral del teletrabajador</p>	<p>22.1. El teletrabajador tiene derecho a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo. Dicho derecho garantiza gozar de tiempo libre con motivo de un descanso, incluye las horas diarias de descanso fuera del horario de trabajo, el descanso semanal obligatorio, el período vacacional anual, las licencias por paternidad y maternidad, y las horas de lactancia, así como los permisos y licencias por accidentes o enfermedad, y otros. La desconexión digital garantiza el disfrute del tiempo libre, el equilibrio entre la vida laboral, privada y familiar.</p> <p>22.2. El empleador respeta el derecho a la desconexión digital de la jornada laboral del teletrabajador, garantizando que en ese período no esté obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos que fueren emitidas, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.</p>	<p>22.1. El teletrabajador tiene derecho a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo. Dicho derecho garantiza gozar de tiempo libre con motivo de un descanso, incluye las horas diarias de descanso fuera del horario de trabajo, el descanso semanal obligatorio, el período vacacional anual, las licencias por paternidad y maternidad, y las horas de lactancia, así como los permisos y licencias por accidentes o enfermedad, y otros. La desconexión digital garantiza el disfrute del tiempo libre, el equilibrio entre la vida laboral, privada y familiar.</p> <p>22.2. El empleador respeta el derecho a la desconexión digital de la jornada laboral del teletrabajador, garantizando que en ese período no esté obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos que fueren emitidas, salvo causa de fuerza mayor, caso fortuito o circunstancias excepcionales.</p>

	<p>22.3. Para los teletrabajadores de dirección, para los que no se encuentren sujetos a fiscalización inmediata y para los que presten labores intermitentes o hubieran distribuido el tiempo de su jornada laboral, se establece un lapso diferenciado de, al menos, doce horas continuas en un período de veinticuatro horas, además de los días de descanso, licencias y períodos de suspensión de la relación laboral, a fin de que puedan ejercer su derecho de desconexión.</p> <p>22.4. Las autoridades competentes fiscalizan el cumplimiento por parte del empleador del ejercicio del derecho a la desconexión digital de la jornada laboral del teletrabajador.</p>	<p>22.3. En los supuestos de caso fortuito, fuerza mayor o circunstancias excepcionales, el teletrabajador tiene el deber de colaboración, no pudiendo alegar desconexión digital.</p> <p>22.4. Para los teletrabajadores de dirección, para los que no se encuentren sujetos a fiscalización inmediata y para los que presten labores intermitentes o hubieran distribuido el tiempo de su jornada laboral, se establece un lapso diferenciado de, al menos, doce horas continuas en un período de veinticuatro horas, además de los días de descanso, licencias y períodos de suspensión de la relación laboral, a fin de que puedan ejercer su derecho de desconexión.</p> <p>22.5. Las autoridades competentes fiscalizan el cumplimiento por parte del empleador del ejercicio del derecho a la desconexión digital de la jornada laboral del teletrabajador.</p>
<p>22-A. Promoción de la Salud Mental</p>		<p>22-A.1 El empleador deberá promover activamente la implementación de capacitaciones y programas orientados al cuidado de la salud mental en el ámbito laboral. Dichas capacitaciones y programas deberán abordar aspectos relacionados con el manejo del estrés, la ansiedad, la prevención del</p>

		<p>síndrome de burnout, entre otros, así como la promoción del bienestar emocional y psicológico de los teletrabajadores.</p> <p>22-A.2 El empleador deberá establecer canales de reporte específicos destinados a la salud mental, a través de los cuales los teletrabajadores puedan expresar sus preocupaciones, solicitar apoyo o acceder a recursos relacionados con su bienestar emocional. Estos canales deberán ser accesibles y confidenciales.</p>
<p>22-B. Derecho de preferencia con enfoque de infancia</p>		<p>22-B.1 Los trabajadores que tengan hijos menores de edad en etapa escolar durante períodos vacacionales, así como las madres gestantes o en período de lactancia, podrán solicitar prioritariamente la modalidad de teletrabajo, siempre y cuando sus responsabilidades laborales sean susceptibles de realizarse bajo esta modalidad.</p> <p>22-B.2 En el caso de que ambos progenitores trabajen para el mismo empleador, se otorgará el derecho de preferencia al padre elegido de común acuerdo por ambos trabajadores.</p>
<p>CAPÍTULO VI SEGURIDAD Y SALUD EN EL TELETRABAJO</p>		

<p>Artículo 23.- Seguridad y salud en el teletrabajo</p>	<p>23.1. Las condiciones específicas de seguridad y salud en el caso de teletrabajo se sujetan a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su reglamento, en lo que corresponda.</p> <p>23.2. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de su Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo, elabora el formulario de autoevaluación, que sirve como mecanismo de autoevaluación alternativo para la identificación de peligros y evaluación de riesgos; y emite los lineamientos generales de seguridad y salud que deben considerar los empleadores y los teletrabajadores para el desarrollo del teletrabajo.</p> <p>23.3. En el teletrabajo, el empleador identifica los peligros, evalúa los riesgos e implementa las medidas correctivas a los que se encuentra expuesto el teletrabajador, para ello el teletrabajador brinda las facilidades de acceso al empleador en el lugar habitual del teletrabajo.</p> <p>23.4. Opcionalmente, de común acuerdo entre el empleador y el trabajador o servidor civil o teletrabajador se implementa el mecanismo de autoevaluación para la identificación de peligros y evaluación de riesgos, utilizando el formulario de autoevaluación. Este</p>	<p>23.1. Las condiciones específicas de seguridad y salud en el caso de teletrabajo se sujetan a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su reglamento, en lo que corresponda.</p> <p>23.2. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de su Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo, elabora el formulario de autoevaluación, que sirve como mecanismo de autoevaluación alternativo para la identificación de peligros y evaluación de riesgos; y emite los lineamientos generales de seguridad y salud que deben considerar los empleadores y los teletrabajadores para el desarrollo del teletrabajo.</p> <p>23.3. El trabajador o teletrabajador se encuentra obligado a completar y presentar, como declaración jurada, el formulario de autoevaluación señalado en el 23.2. previo al inicio del teletrabajo.</p> <p>23.4. Opcionalmente, de común acuerdo entre el empleador y el trabajador o servidor civil o teletrabajador, el empleador realizará la evaluación de riesgos correspondiente en el lugar de trabajo elegido por el teletrabajador. El teletrabajador brindará las facilidades de acceso al empleador del lugar de teletrabajo.</p>
---	--	---

	<p>mecanismo solo puede ser utilizado por el teletrabajador previa formación e instrucción por parte del empleador.</p> <p>23.5. En el mecanismo de autoevaluación, el trabajador o servidor civil o teletrabajador es responsable de completar y presentar, como declaración jurada, el formulario de autoevaluación que identifica los peligros y riesgos a los que está expuesto durante el desarrollo del teletrabajo. Este deber no exime de responsabilidad al empleador.</p> <p>23.6. El empleador comunica y capacita al teletrabajador sobre las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el teletrabajo que está obligado a cumplir en el lugar en el que desarrolla sus labores.</p>	<p>23.5. La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicio, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo al trabajo a distancia.</p> <p>23.6. En el mecanismo de autoevaluación, el trabajador o servidor civil o teletrabajador es responsable de completar y presentar, como declaración jurada, el formulario de autoevaluación que identifica los peligros y riesgos a los que está expuesto durante el desarrollo del teletrabajo. Este deber no exime de responsabilidad al empleador.</p> <p>23.7. El empleador comunica y capacita al teletrabajador sobre las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el teletrabajo que está obligado a cumplir en el lugar en el que desarrolla sus labores.</p>
<p>CAPÍTULO VII</p> <p>SEGURIDAD DIGITAL EN EL TELETRABAJO</p>		
<p>Artículo 24.- Seguridad digital en el teletrabajo</p>	<p>24.1. Las condiciones específicas de seguridad y confianza digital para el desarrollo del teletrabajo se sujetan a lo establecido en el Decreto Legislativo 1412, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Gobierno Digital, y en el Decreto de Urgencia 007-2020, Decreto de Urgencia que aprueba la Ley Marco de Confianza Digital y</p>	<p>24.1. En la administración pública, las condiciones específicas de seguridad y confianza digital para el desarrollo del teletrabajo se sujetan a lo establecido en el Decreto Legislativo 1412, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Gobierno Digital, y en el Decreto de Urgencia 007-2020, Decreto de Urgencia que aprueba</p>

	<p>dispone medidas para su fortalecimiento, y sus respectivos reglamentos.</p> <p>24.2. En la administración pública, la Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital, emite lineamientos para la seguridad y confianza digital en el teletrabajo, los cuales contienen, como mínimo, disposiciones sobre el uso de redes de comunicación e información seguras, y medidas y controles para evitar la suplantación de identidad e ingeniería social.</p>	<p>la Ley Marco de Confianza Digital y dispone medidas para su fortalecimiento, y sus respectivos reglamentos. La Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital, emite lineamientos para la seguridad y confianza digital en el teletrabajo, los cuales contienen, como mínimo, disposiciones sobre el uso de redes de comunicación e información seguras, y medidas y controles para evitar la suplantación de identidad e ingeniería social.</p> <p>24.2. En el ámbito privado, el empleador tiene el derecho de implementar y aplicar sistemas de evaluación y controles de acceso que salvaguarden la integridad, confidencialidad y disponibilidad de la información corporativa.</p> <p>24.3. El empleador se obliga a informar, capacitar y difundir al teletrabajador los mecanismos de seguridad digital adoptados. El empleador deberá garantizar que el teletrabajador esté debidamente instruido sobre las prácticas de seguridad digital recomendadas y los riesgos asociados.</p>
<p>CAPÍTULO VIII</p> <p>SUPERVISIÓN, INSPECCIÓN DEL TELETRABAJO Y SANCIONES</p>		

Artículo 25.- Supervisión del teletrabajo	En la administración pública, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), en el marco de sus competencias, realiza las acciones de orientación y supervisión en las entidades públicas, para la verificación del cumplimiento de las disposiciones de la presente ley y su reglamento, y emite las disposiciones complementarias para su desarrollo, así como otras que contribuyan a la adecuada implementación de la modalidad de teletrabajo.	No se realizará modificación alguna.
Artículo 26.- Inspección del teletrabajo	En las instituciones y empresas privadas, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), en el marco de sus competencias, orienta y fiscaliza el cumplimiento de las normas contenidas en la presente ley y su reglamento en los centros de trabajo, locales y, en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral de teletrabajo.	En las instituciones y empresas privadas, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), en el marco de sus competencias, orienta y fiscaliza el cumplimiento de las normas contenidas en la presente ley y su reglamento en los centros de trabajo, locales y, en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral de teletrabajo, respetando la inviolabilidad del domicilio del teletrabajador.
Artículo 27.- Infracciones	Las infracciones a lo dispuesto por la presente ley se califican como leves, graves y muy graves. 27.1. Son infracciones leves los siguientes incumplimientos: a) No comunicar al teletrabajador las condiciones de seguridad y salud que debe cumplir para realizar el teletrabajo, previstas en el artículo 23. b) Impedir la concurrencia del teletrabajador a las instalaciones del centro de trabajo para la	Las infracciones a lo dispuesto por la presente ley se califican como leves, graves y muy graves. 27.1. Son infracciones leves los siguientes incumplimientos: a) No comunicar al teletrabajador las condiciones de seguridad y salud que debe cumplir para realizar el teletrabajo, previstas en el artículo 23. b) Impedir la concurrencia del teletrabajador a las instalaciones del centro de trabajo para la

	<p>realización de las actividades previstas en el artículo 13.</p> <p>27.2. Son infracciones graves los siguientes incumplimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Aplicar el cambio de modalidad de un trabajador convencional a la de teletrabajo o viceversa sin su consentimiento, exceptuándose aquellos cambios unilaterales realizados en uso de su facultad directriz previstos en el artículo 9. b) No cumplir con las obligaciones referidas a la provisión de equipos, el servicio de acceso a internet y la capacitación del trabajador o teletrabajador. c) No cumplir con el pago oportuno de la compensación por las condiciones de trabajo asumidas por el teletrabajador. <p>27.3. Es infracción muy grave el siguiente incumplimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) No respetar el derecho del teletrabajador a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo. 	<p>realización de las actividades previstas en el artículo 13.</p> <ul style="list-style-type: none"> c) No emitir pronunciamiento sobre la solicitud de cambio de modalidad de un trabajador. d) Emitir pronunciamiento de la solicitud de cambio de modalidad de un trabajador sin brindar razones objetivas. <p>27.2. Son infracciones graves los siguientes incumplimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Aplicar el cambio de modalidad de un trabajador convencional a la de teletrabajo o viceversa sin una justificación objetiva, exceptuándose aquellos cambios unilaterales realizados en uso de su facultad directriz previstos en el artículo 9. b) No cumplir con las obligaciones referidas a la provisión de equipos, el servicio de acceso a internet y la capacitación del trabajador o teletrabajador. c) No cumplir con el pago oportuno de la compensación por las condiciones de trabajo asumidas por el teletrabajador. <p>27.3. Es infracción muy grave el siguiente incumplimiento:</p>
--	---	--

		a) No respetar el derecho del teletrabajador a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo.
Artículo 28.- Régimen disciplinario y procedimiento sancionador	<p>28.1. En las instituciones y empresas privadas, las faltas, la determinación de la sanción, las sanciones, su graduación y los procedimientos respectivos, que resulten de aplicar lo establecido en la presente ley se rigen por lo dispuesto en el Título IV, “Régimen de infracciones y sanciones en materia de relaciones laborales, seguridad y salud en el trabajo y seguridad social”, de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y su reglamento.</p> <p>28.2. En la administración pública, las faltas de carácter disciplinario, las sanciones, su graduación y los procedimientos respectivos, que resulten de aplicar lo establecido en la presente ley, se rigen por el procedimiento administrativo disciplinario establecido en la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, y su reglamento. En el caso de los servidores de carreras especiales, resulta aplicable el procedimiento administrativo disciplinario regulado por sus respectivas normas de carreras especiales.</p>	No se realizará modificación alguna.
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS		

<p>PRIMERA. Modificación de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.</p>		<p>Modificase el artículo 15° de la Ley No. 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, en los siguientes términos:</p> <p>“Artículo 15. CRÉDITOS CONTRA LAS APORTACIONES</p> <p>Las Entidades Empleadoras que otorguen coberturas de salud a sus trabajadores en actividad, mediante servicios propios o a través de planes o programas de salud contratados con Entidades Prestadoras de Salud o empresas de seguros que ofrezcan pólizas con cobertura internacional; gozarán de un crédito respecto de las aportaciones a que se refiere el inciso a) del Artículo 6 de la presente Ley.</p>
<p>DISPOSICIONES FINALES</p>		
<p>Primera. - Actualización de la lista de enfermedades ocupacionales</p>		<p>El Ministerio de Salud en un plazo de 120 días calendario contados a partir de la vigencia de esta norma deberá aprobar y promulgar la lista de enfermedad ocupacional del teletrabajo y las medidas que se deben de implementar para prevenirlas</p>
<p>Segunda. – Reglamentación del Decreto Legislativo No. 1582</p>		<p>El Ministerio del Interior emite el reglamento del Decreto Legislativo No. 1582, Decreto Legislativo que modifica el Decreto Legislativo de Migraciones, en un plazo máximo de</p>

		90 días calendario contados a partir de la vigencia de esta norma.
--	--	---

IV. CONCLUSIONES

1. El teletrabajo apareció aproximadamente en 1970 con la llegada de la era digital y la aparición de las TIC. Este fenómeno trajo consigo nuevas modalidades de organización laboral, inicialmente adoptadas por algunas empresas para maximizar la rentabilidad económica mediante la reducción de desplazamientos laborales. En el contexto peruano, los primeros pasos hacia el trabajo a distancia fueron incentivados por los modelos de trabajo de empresas transnacionales que impactaron en la práctica empresarial. Aunque inicialmente estas no resultaban atractivas para todas las empresas, su relevancia aumentó significativamente con la llegada del COVID-19 y los consecuentes periodos de confinamiento, que demandaron la búsqueda de alternativas para mantener la actividad laboral. En la actualidad, el teletrabajo es una modalidad vigente, adoptado por un mayor número de empresas en comparación con el periodo pre-pandémico.
2. Tras salir de las restricciones generados por el COVID-19 y ante la necesidad de contar con una normativa permanente adaptada a la realidad, se promulgó en septiembre de 2022 la ley actual sobre teletrabajo. En el análisis de esta regulación vigente, se han identificado aspectos positivos que evidencian una evolución respecto de la normativa anterior de teletrabajo; sin embargo, también se han detectado oportunidades de mejora que requieren ajustes normativos. Con el fin de abordar estas deficiencias y generar mayores ventajas tanto para los trabajadores como empleadores, hemos propuesto una serie de cambios fundamentales respaldados por estudios doctrinales, práctica laboral, entrevistas personales y comparación legislativa, a efectos de realizar una propuesta normativa. Nuestras reflexiones abarcan diversos temas, como la seguridad y salud en el trabajo, seguridad social para teletrabajadores internacionales, la aplicación del teletrabajo en situaciones especiales, las solicitudes de cambio de modalidad, propuestas específicas para la conciliación familiar, social y laboral, así como una mayor flexibilidad para que las partes determinen la jornada y distribución del tiempo de trabajo, entre otros aspectos relevantes que no han sido consideradas en la normativa actual.
3. A efectos de tener mayor acercamiento a la perspectiva de los trabajadores respecto del teletrabajo, se realizó un *focus group* con 78 trabajadores de Lima Metropolitana. En esta sesión se reveló una interesante paradoja en relación con el teletrabajo. Si bien muchos trabajadores expresaron sentirse más productivos debido al aumento de horas laborales que esta modalidad les permitía, esta misma extensión del tiempo de trabajo se traducían en dificultades para

conciliar su vida social, familiar y laboral. Este hallazgo pone de relieve la complejidad del impacto del teletrabajo en la productividad y la salud mental de los trabajadores.

Además, se observó un fenómeno de "efecto espejo", donde la actitud de hiperconexión de un trabajador inducía a otros a adoptarla para obtener mayor reconocimiento del empleador. Por lo tanto, se evidencia la necesidad de implementar medidas que promuevan una gestión efectiva del tiempo de trabajo, asegurando así un equilibrio adecuado entre la productividad laboral y el bienestar personal de los trabajadores a través de la generación de políticas de conciliación que promuevan medidas de salud mental. Estas medidas deben ser respaldadas por un cambio de *mindset* en el sector privado en temas de cultura organizacional, promoviendo así un entorno laboral más saludable, equitativo y flexible.

4. El teletrabajo conlleva una serie de beneficios y desafíos tanto para los empleadores como para los trabajadores. Por un lado, para los empleadores, esta forma de trabajo ofrece ventajas como el ahorro de costos fijos, la retención de personal de alto rendimiento, un aumento en la productividad y una mayor disponibilidad de mano de obra. Para los trabajadores, el teletrabajo les brinda la oportunidad de reducir gastos, equilibrar su vida personal, familiar y laboral, disfrutar de flexibilidad en sus horarios y facilita el acceso al empleo para grupos vulnerables, lo que a su vez incrementa su productividad.

Sin embargo, también existen aspectos desafiantes asociados con el teletrabajo. Para los empleadores, esto puede incluir un aumento en los costos de virtualización de procesos, dificultades en la supervisión del personal, una posible disminución en la productividad y problemas de compromiso por parte del equipo. Para los trabajadores, los desafíos pueden manifestarse en la dificultad para desconectarse digitalmente y la falta de alineación con la visión y cultura de la empresa.

Debido a ello, de conformidad a la data del MTPE, se observa una creciente preferencia por el trabajo híbrido a enero 2024 que combina la presencialidad con el teletrabajo. Esta tendencia surge de la necesidad de aprovechar las ventajas que ofrecen ambas modalidades, considerando la preferencia del empleador por un modelo presencial y la preferencia del trabajador por laborar desde un espacio donde se siente más productivo.

5. En la actualidad, se evidencia en mayor medida el conflicto entre los derechos constitucionales, especialmente en el contexto del enfrentamiento entre la libertad del empleador y los derechos de los teletrabajadores. Este conflicto se manifiesta en la implementación de medidas o políticas

laborales que, al trasladarse a un ámbito constitucional, revelan medidas desproporcionadas. Es decir, los conflictos de derechos se hacen evidentes en la práctica laboral cuando se implementan medidas que podrían perjudicar a los trabajadores, haciendo uso del poder de dirección del empleador y sin considerar sus derechos inherentes como personas. Es esencial abordar cómo garantizar la protección de estos derechos y analizar cada situación particular para prevenir cualquier vulneración de los derechos constitucionales.

6. Basándonos en la regulación actual y los hallazgos de nuestra investigación, proponemos una reforma parcial a la ley de teletrabajo que aborda varios aspectos claves. En primer lugar, proponemos un enfoque centrado en la seguridad y salud en el trabajo, mediante la implementación de una metodología de autoevaluación como regla. Además, se propone que el alcance del lugar de trabajo, estableciendo que este debe contar con condiciones mínimas de seguridad para ser apto para el teletrabajo. En segundo lugar, nos enfocamos en la conciliación de la vida familiar y la flexibilidad laboral, promoviendo expresamente la autorregulación en la distribución de la jornada y tiempo de trabajo, así como el derecho de preferencia de teletrabajo con un enfoque de infancia dirigido a padres con hijos en etapa escolar. Por último, respecto a la aplicación del teletrabajo, se agregaron situaciones especiales específicas, se estableció una forma de cuestionar la decisión del empleador por vía judicial, entre otras modificaciones.
7. En vista de que existen teletrabajadores en el entorno laboral actual, resulta importante no sólo mejorar su regulación, sino también garantizar la protección integral de los trabajadores que optan por esta modalidad. En este sentido, exhortamos al Ministerio de Salud a que realice una actualización de la lista de enfermedades ocupacionales, incluyendo aquellas asociadas específicamente al teletrabajo. Esta actualización permitirá mapear de manera precisa los riesgos laborales inherentes a esta modalidad, proporcionando así un marco de referencia para la prevención y el tratamiento de posibles afecciones relacionadas con el teletrabajo.
8. Debido a la adopción del teletrabajo a nivel mundial, resulta imperativo promover la protección de la seguridad social de los teletrabajadores. Por consiguiente, recomendamos que los países evalúen y asuman la iniciativa para regular este aspecto a través de la OIT. Aunque nuestra investigación no se centra primordialmente en la protección social de los teletrabajadores, hemos identificado su relevancia y abogamos porque los Estados y/o el sector privado emprendan acciones para la suscripción de convenios o acuerdos internacionales de seguridad social o contraten seguros particulares con cobertura internacional. Estos convenios o acuerdos deben garantizar la protección de la salud de los teletrabajadores internacionales que

desempeñen sus labores para empresas no domiciliadas en su país de residencia, o que, siendo domiciliadas, opten por ejercer sus funciones en territorios distintos.

9. Ante el vacío jurídico en materia de seguridad social a nivel internacional, consideramos que es imperativo contemplar algunas propuestas de solución lideradas por la OIT. Entre ellas: a) la implementación de un convenio internacional de seguridad social, donde la contribución realizada en el país permita la cobertura de salud pública en el país donde se ubique el teletrabajador; b) la asunción privada de la contribución social extranjera de manera directa a través de procedimientos operativos definidos por los Estados Partes y; c) la posibilidad de que el empleador opte por contratar un seguro internacional privado para el teletrabajador.

10. Nuestra meta es profundizar en la regulación actual del teletrabajo, explorando sus beneficios y desafíos para proponer soluciones. Más allá del debate teórico, buscamos ofrecer una propuesta normativa que aborde las áreas que requieren mejoras.

A lo largo de nuestra tesis, hemos trabajado tres dimensiones: la legal y regulatoria, analizando detalladamente la legislación existente y comparándola con otras normativas; las percepciones derivadas de experiencias reales de trabajadores y empleadores, obtenidas a través de entrevistas para comprender cómo se percibe y vive el teletrabajo; y una perspectiva doctrinaria, respaldada por un fundamento técnico, a pesar de la escasa literatura disponible. Con este enfoque integral, buscamos contribuir al desarrollo de políticas laborales que promuevan un teletrabajo justo, flexible y productivo.

V. REFERENCIAS

- Abad, S. (1992). Límites y Respeto al Contenido Esencial de los Derechos Fundamentales: Estudio Preliminar. *THEMIS*, (21), 7-15.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10909>
- Abad, S. (2012). El derecho al secreto de las comunicaciones: Alcances, límites y desarrollo jurisprudencial. *Pensamiento Constitucional*, 16(16), 11-29.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/pensamientoconstitucional/article/view/2852>
- Abbas, H., Emmanuel, N., Amjad, M., Yaqoob, T., Atiquzzaman, M., Iqbal, Z., Shafqat, N., Shahid, W., Tanveer, A. y Ashfaq, U. (2023). Security Assessment and Evaluation of VPNs: A Comprehensive Survey, *ACM Computing Surveys*, 55(13), 1-47.
<https://doi.org/10.1145/3579162>
- Agba, M., Agba, A. M. y Chukwurah, D. (2020). COVID-19 Pandemic and Workplace Adjustments/Decentralization: A Focus on Teleworking in the New Normal. *BRAIN: Broad Research in Artificial Intelligence & Neuroscience*, 11(4), 185–200.
<https://lumenpublishing.com/journals/index.php/brain/article/view/3116/2701>
- Agencia Española de Protección de Datos. (s. f.). *Recomendaciones para proteger los datos personales en situaciones de movilidad y teletrabajo*. [Archivo PDF].
<https://www.aepd.es/es/documento/nota-tecnica-protoger-datos-teletrabajo.pdf>
- Alva, J. (2016). La Intervención del Correo Electrónico Laboral por Parte del Empleador: Entrevista al Dr. Juan Carlos Calderón Ríos. *Derecho & Sociedad*, (46), 461-466.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18867>
- Álvarez, J., Arratia, C., Cifuentes, P., Cifuentes, V., Conde, S., Díaz, E., Echevarría, M., González, M. y Martínez, L. (2022) *Liderando el Trabajo Híbrido*. Centro de Ingeniería Organizacional del Departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile.
https://s3.amazonaws.com/cdn.oticsofofa.cl/ESTUDIOS/2023/ManualTrabajoHibrido-CIO_OTICSofofa.pdf

- Alzaga, I. (2021). Derecho del abono y compensación de gastos En I. Alzaga, C. Sánchez y F. Hierro (Eds.), *El trabajo a distancia: una perspectiva global*. Editorial Aranzadi.
- Areta, M. (2021). El ámbito de aplicación de la normativa que regula el trabajo a distancia. En Alzaga et al. (Eds.), *El trabajo a distancia: una perspectiva global* (pp. 115-159). Editorial Aranzadi
- Ash, M., Awori, K., Baym, N., Bruch, M., Butler, J., Choudhury, P., Coleman, A., Counts, S., Cupala, S., Czerwinski, M., Doran, E., Fetterolf, E., Gonzalez, M., Gupta, K., Halfaker, A., Hadley, C., Hecht, B., Houck, B., Inkpen, K., Iqbal, S., Jaffe, S., Knudsen, E., Levine, S., Lindley, S., Neville, J., O'Neill, J., Nowak, K., Pollak, R., Poznanski, V., Rintel, S., Sellen, A., Shah, N., Suri, S., Teevan, J., Troy, A., Wan, M. y Yang, L. (2022). *Microsoft New Future of Work Report 2022*. Microsoft. <https://www.microsoft.com/en-us/research/uploads/prod/2022/04/Microsoft-New-Future-of-Work-Report-2022.pdf>
- Avendaño J. (2007). La libertad de empresa y la libertad contractual en la constitución peruana. *Advocatus*, (16), 177-180. <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Advocatus/article/view/2912/2809>
- Barrero, J., Bloom, N. y Davis, S. (2023). The Evolution of Work from Home. *Journal of Economic Perspectives*, 37(4), 1-28. <https://siepr.stanford.edu/publications/working-paper/evolution-working-home>
- Blancas, C. (2021a). *El poder de dirección del empleador y las nuevas tecnologías el poder de dirección del empleador y las nuevas tecnología*. [Archivo PDF]. <https://www.sptdss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IX-Congreso-Nacional-full-555-620.pdf>
- Blancas, C. (2021b). Poder de dirección y derecho a la intimidad y privacidad del trabajador, *Laborem*, (10), 157-184. <https://www.sptdss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem10-147-174.pdf>

- Blázquez, M. y Carrascosa, V. (1994). Intimidad personal y limitaciones. *Informática y derecho: Revista iberoamericana de derecho informático*, (4), 85-89.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=250154>
- Blume, I. (2021). Las nuevas tecnologías y la protección de datos en el entorno laboral: retos y perspectivas legales. *Themis*, (79), 435-449.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/24888/23673>
- Boza, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo. *THEMIS*, (65), 13-26. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/1084>
- Boza, G. (2016). La modificación unilateral del contrato de trabajo por iniciativa del empleador: Una especial atención al ius variandi extraordinario. *VII Congreso Nacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 693-724. <https://www.sptdss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Congreso-Nacional-VII-Full.pdf>
- Boza, G. (2020), *Derecho del trabajo. Lo esencial del Derecho*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Briones, E. (2021). El Teletrabajo en Costa Rica de cara al 200 Aniversario de Independencia. *Master Lex Punto Jurídico*, 11-12.
https://www.masterlex.com/descargas/PuntoJuridico/2021/Enero/TELETRABAJO_COSTA_RICA.pdf
- Brower, T. (2023). *The Productivity Problem with Remote Work*. Forbes.
<https://www.forbes.com/sites/tracybrower/2023/08/06/the-productivity-problem-with-remote-work/?sh=56a9a3534b35>
- Cabello, A. (2023). El derecho a la desconexión digital y su incidencia en la prevención de riesgos laborales. *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, (50).
<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.25190>

- Camacho, R. y Higueta, D. (2013). Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad: Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético. *Pensamiento & Gestión*, (35), 87-118. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64629832005>
- Cámara, A. (2021). La configuración normativa del trabajo a domicilio y a distancia (1926-2021). En Alzaga et al. (Eds.), *El trabajo a distancia: una perspectiva global* (pp. 59-80). Editorial Aranzadi.
- Carrasco, F. (2020). Control de la actividad laboral a través de la información tecnológica. *IUS: Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, 14(45), 7-26. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v14n45/1870-2147-rius-14-45-7.pdf>
- Carrasco, L. (2017). *Derecho Constitucional General*. Editorial Ffecaat. <https://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2020/CE-Tribunal-Constitucional/files/postulantes/exp002/derecho-constitucional-general.pdf>
- Carrasco, L. (2018). *Derecho Constitucional General*. Ffecaat. <https://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2020/CE-Tribunal-Constitucional/files/postulantes/exp002/derecho-constitucional-general.pdf>
- Castillo, L. (2014). El significado del contenido esencial de los derechos fundamentales. *Foro jurídico*, (13), 143-154. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/13783/14407>
- Cataño, S. y Gómez, N. (2014). El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. *CES Salud Pública*, 5, 82-91. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4804770.pdf>
- Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología. (2021). Dictamen 11. Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la “Ley del teletrabajo”. Congreso de la República. [https://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2021/Ciencia/files/15sesionordinaria/ccit\]_dictamen_pl1046_teletrabajo_v02.pdf](https://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2021/Ciencia/files/15sesionordinaria/ccit]_dictamen_pl1046_teletrabajo_v02.pdf)

Constitución Política del Perú [Const]. 29 de diciembre de 1993 (Perú).

<https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/constitucion/constitucion-noviembre2022.pdf>

Convenio N° 183. Convenio sobre la protección de la maternidad. 15 de junio del 2000.

Correa, T. (2023). De la hiperconexión del trabajador a la esclavitud digital: riesgos psicosociales y desafíos de la conciliación entre tiempo de trabajo y vida privada. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 11(01), 417-437.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8889139&orden=0&info=link>

Corte Suprema de Justicia. Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente. Sentencia Casación Laboral N° 6961-2012-Junín; 22 de marzo de 2013.

<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/1bd90b8048071a418af3ebce400e5104/CAS+LAB.+6961-2012->

[JUNIN.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=1bd90b8048071a418af3ebce400e5104](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/1bd90b8048071a418af3ebce400e5104/JUNIN.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=1bd90b8048071a418af3ebce400e5104)

Corte Suprema de Justicia. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. Sentencia Casación Laboral N° 14614-2016-Lima; 10 de marzo de 2017.

<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/09/Cas.14614-2016-Lima-LP.pdf>

Corte Suprema de Justicia. Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente. Sentencia Casación Laboral N° 8193-2015-Lima; 17 de abril de 2017.

[https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/06/Cas.-Lab.-8193-2015-Lima-condiciones-de-trabajo-](https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/06/Cas.-Lab.-8193-2015-Lima-condiciones-de-trabajo-LP.pdf?_gl=1*1wi88sb*_ga*MTMwNzUxMjAzMS4xNjkzNjE5NTA0*_ga_CQZX6GD3LM*MTY5MzYxOTUwNC4xLjEuMTY5MzYxOTUwOC41Ni4wLjA)

[LP.pdf?_gl=1*1wi88sb*_ga*MTMwNzUxMjAzMS4xNjkzNjE5NTA0*_ga_CQZX6GD3LM*MTY5MzYxOTUwNC4xLjEuMTY5MzYxOTUwOC41Ni4wLjA](https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/06/Cas.-Lab.-8193-2015-Lima-condiciones-de-trabajo-LP.pdf?_gl=1*1wi88sb*_ga*MTMwNzUxMjAzMS4xNjkzNjE5NTA0*_ga_CQZX6GD3LM*MTY5MzYxOTUwNC4xLjEuMTY5MzYxOTUwOC41Ni4wLjA)

Corte Suprema de Justicia. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. Sentencia Casación Laboral N° 8193 – 2015-Lima; 31 de mayo de 2017.

[https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/06/Cas.-Lab.-8193-2015-Lima-condiciones-de-trabajo-](https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/06/Cas.-Lab.-8193-2015-Lima-condiciones-de-trabajo-LP.pdf?_gl=1*1wi88sb*_ga*MTMwNzUxMjAzMS4xNjkzNjE5NTA0*_ga_CQZX6GD3LM*MTY5MzYxOTUwNC4xLjEuMTY5MzYxOTUwOC41Ni4wLjA)

[LP.pdf?_gl=1*1wi88sb*_ga*MTMwNzUxMjAzMS4xNjkzNjE5NTA0*_ga_CQZX6GD3LM*MTY5MzYxOTUwNC4xLjEuMTY5MzYxOTUwOC41Ni4wLjA](https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/06/Cas.-Lab.-8193-2015-Lima-condiciones-de-trabajo-LP.pdf?_gl=1*1wi88sb*_ga*MTMwNzUxMjAzMS4xNjkzNjE5NTA0*_ga_CQZX6GD3LM*MTY5MzYxOTUwNC4xLjEuMTY5MzYxOTUwOC41Ni4wLjA)

Cortés, C. (2023). *Espacios de trabajo híbrido: liderazgo y gestión de equipos*. Esade Institute for Social Innovation. <https://itemsweb.esade.edu/wi/research/iis/publicaciones/230216-espacios-trabajo-hibrido-liderazgo-gestion.pdf>

De la Puente, M. (2017). *El contrato en general: Comentarios a la Sección Primera del Libro VII del Código Civil. Tomo I*. Palestra. http://blog.pucp.edu.pe/blog/stein/wp-content/uploads/sites/734/2021/02/EL-CONTRATO-EN-GENERAL-TOMO-I_compressed.pdf

De La Torre, E. y Pérez, L. (2021). *Los efectos de revolución digital en el futuro del trabajo*. ResearchGate. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.11976.24321>

De Smet, A., Dowling, B., Mysore, M. y Reich, A. (2021). *It's time for leaders to get real about hybrid*. Mc Kinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/its-time-for-leaders-to-get-real-about-hybrid#/>

Declaración Universal de Derechos Humanos 10 de diciembre de 1948. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Decreto de Urgencia N° 026-2020. Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional. 15 de marzo de 2020. Presidencia de la República.

Decreto de Urgencia N° 127-2020. Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones. 01 de noviembre de 2020. Presidencia de la República.

Decreto Supremo N° 003-97-TR. Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (27 de marzo de 1997)

Decreto Supremo N° 001-96-TR. Que aprueba el Reglamento de Ley de Fomento al Empleo (26 de enero de 1996). https://spijweb.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2020/08/DECRETO_SUPREMO_001-96-TR.pdf

Decreto Supremo N° 00-2012-TR. Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. (25 de abril de 2012). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4231959/Decreto-supremo-n-002-2023-tr-2155169.pdf?v=1678370506>

Decreto Supremo N° 004-2019-JUS. Que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (25 de enero de 2019). <https://www.gob.pe/institucion/minjus/normas-legales/279563-004-2019-jus>

Decreto Supremo N° 023-2021-MIMP. Que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna (26 de julio de 2021). <https://www.gob.pe/institucion/mimp/normas-legales/2040611-023-2021-mimp>

Decreto Supremo N° 002-2023-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31572, Ley Del Teletrabajo. (26 de febrero de 2023). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4231959/Decreto-supremo-n-002-2023-tr-2155169.pdf?v=1678370506>

Defensoría del Pueblo. (2019). *Manual de Datos Personales*. Adjuntía en Asuntos Constitucionales. <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2019/11/Manual-de-Protección-de-Datos-Personales.pdf>

Dirección General de Protección de Datos Personales. (25 de mayo de 2017). *Oficio N° 252-2017-JUS/DGPDP*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1465216/Limitaciones%20al%20consentimiento%20para%20la%20ejecuci%C3%B3n%20de%20la%20relaci%C3%B3n%20contractual.pdf?v=1606430478>

Economist Impact. (s.f.). *Implementación del Trabajo Híbrido*. [Archivo PDF] https://impact.economist.com/projects/make-work-human/pdfs/EI_GoogleWorkspace_ExecutiveSummary_ES-LA.pdf

Eguiguren, F. (2000). La libertad de información y su relación con los derechos a la intimidad y al honor en el caso peruano. *Ius Et Veritas*, 10(20), 51-75. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15924>

El Peruano. (2023). Día de las Personas con Discapacidad: Trabajando para seguir creciendo. *El Peruano*. <https://www.elperuano.pe/noticia/225418-dia-de-las-personas-con-discapacidad-trabajando-para-seguir-creciendo>

Exposición de Motivos del Decreto de Urgencia N° 127-2020, Decreto de Urgencia que establece otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones. 01 de noviembre del 2020. Presidencia de la República. https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Decretos/Urgencias/2020/DU-127-2020-OF.pdf

Feijóo, R. (2021). Hacia una adecuada protección del Derecho Fundamental al Secreto e Inviolabilidad de las Comunicaciones en la Relación Laboral: análisis constitucional a la luz de las nuevas tecnologías. *THEMIS*, (79), 467-480. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/24890/23675>

Ferrari, E., Paladino, E., Pesce, F., Frecassetti, P., Samek, M., Aram, E., Hadjivassiliou, K., Junge, K., Hahne, A., Drabble, D., Loi, D., Vasilescu, C. y Fries, E. (2021). *The impact of teleworking and digital work on workers and society*. European Parliament. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOL_STU\(2021\)66290_4_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOL_STU(2021)66290_4_EN.pdf)

Ferro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú. Lo esencial del Derecho*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170697/41%20Derecho%20individual%20del%20trabajo%20en%20el%20Perú%20con%20sello.pdf>

Figuerola, E. (2014). Frente al trato desigual el test de igualdad. *Jurídica*.
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/biblioteca/Biblio_con.nsf/999a45849237d86c052577920082c0c3/92F017C5693983D8052581BD005CD289/\\$FILE/JURIDICA520.PDF](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/biblioteca/Biblio_con.nsf/999a45849237d86c052577920082c0c3/92F017C5693983D8052581BD005CD289/$FILE/JURIDICA520.PDF)

Floud, R. y Johnson, P. (2004). *The Cambridge Economic History of Modern Britain*. Cambridge University Press eBooks. <https://doi.org/10.1017/CHOL9780521820363>

Gagó, J. (2011). Ley N° 1052/2011-CR. Ley que, adiciona los artículos 96-A, 96-B y 96-C al Decreto Legislativo 728, Ordenado por el Texto Único Ordenado aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, regulando por el teletrabajo. Congreso de la República.
[https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/Contdoc01_2011.nsf/d99575da99ebf305256f2e006d1cf0/e5d0f33c9378f1da052579f3006f95de/\\$FILE/PL01052030512.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/Contdoc01_2011.nsf/d99575da99ebf305256f2e006d1cf0/e5d0f33c9378f1da052579f3006f95de/$FILE/PL01052030512.pdf)

Gallo, P. (2021). El Contagio Del Covid-19 Como Riesgo Laboral en México: Responsabilidad Penal Del Empresario. *Ciencia Jurídica*, 10(20), 6–17. <https://doi.org/up.idm.oclc.org/10.15174/cj.v11i21.387>

Garvi, A. (2023). El infarto en el teletrabajo sólo es accidente laboral cuando ocurre después de fichar. *CincoDías*. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2023/03/21/legal/1679420745_353904.html

Gerónimo, J. (2020). El test de disponibilidad de derechos frente al principio de irrenunciabilidad en el nuevo proceso laboral. *Revista de Derecho Procesal de Trabajo*, 1(1), 115-130.
<https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/download/70/137/>

Gestión. (18 de enero de 2023). El 76% de empresas no asume los gastos de servicios de internet de sus empleados, afirma encuesta. *Gestión*. https://gestion.pe/economia/empresas/el-76-de-empresas-no-asume-los-gastos-de-servicios-de-internet-de-sus-empleados-afirma-encuesta-noticia/?ref=gesr#google_vignette

- Godoy, R. (2015). El teletrabajo: Hacia una nueva forma de trabajo en Chile. *Revista de Derecho y Ciencias Penales: Ciencias Sociales y Políticas*, (21), 7-8. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5867147>
- Gomes, J. (2024). *What is your mindset, and why is it worth defining?*. LinkedIn. https://www.linkedin.com/pulse/what-your-mindset-why-worth-defining-jean-gomes-8okwe/?trk=public_post_main-feed-card_feed-article-content
- Gonzales, F. (2021). La prevención y protección de riesgos laborales de las personas trabajadoras a distancia. En I. Alzaga, C. Sánchez y F. Hierro (Eds.), *El trabajo a distancia: una perspectiva global*. Editorial Aranzadi.
- Gutiérrez, D. (2020). La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación. *Revista de Internet, Derecho y Política*, (31). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=7400509>
- Haan, K. (2023). Remote work statistics and trends in 2023. *Forbes*. <https://www.forbes.com/advisor/business/remote-work-statistics/>
- Hays. (2024). *Guía del mercado laboral 2024*. Hays. https://www.hays.es/documents/d/hays-spain/hays-es_guia-del-mercado-laboral-2024-1
- Henríquez, H., Riquelme, V., Gálvez, T. y Selamé, T. (1998). *El trabajo a domicilio en Chile, un tema antiguo y actual: Resultados de una medición nacional (Documento de discusión)*. Organización Internacional de Trabajo. http://www.ilo.int/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_123593.pdf
- Hernández, A. y Zavala, O. (2018). Datos personales en las relaciones laborales del sector privado. *Revista latinoamericana de Derecho Social*, 1(27), 221-231. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2018.27.12535>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2013). Evolución de los indicadores de empleo e ingresos por departamento, 113-122. INEI. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1200/cap08.pdf

Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (2023). *Estadísticas de las Tecnologías de información y Comunicación en los Hogares. Informe Técnico N° - Junio 2023*. INEI. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4785209/Las%20Tecnolog%C3%ADas%20de%20Informaci%C3%B3n%20y%20Comunicaci%C3%B3n%20en%20los%20Hogares%3A%20Abr-May-Jun%202023.pdf>

Jelin, E., Mercado, M. y Wyczykier, G. (1998). *El trabajo a domicilio en Argentina. (Documento de discusión)*. Organización Internacional de Trabajo. <https://www.ilo.org/es/publications/el-trabajo-domicilio-en-argentina-informe-de-investigacion>

Kresalja, B. y Ochoa, C. (2017). *Derecho constitucional económico. Lo Esencial del Derecho*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170678/08%20Derecho%20constitucional%20econ%C3%B3mico%20con%20sello.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ley N° 26790. Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud (17 de mayo de 1997). <https://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/publicacion/ley26790.pdf>

Ley N° 29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (20 de agosto de 2001). <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2104305-1>

Ley N° 30947. Ley de Salud Mental. (23 de mayo de 2019). <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2104305-1>

Ley N° 31572. Ley de Teletrabajo. (11 de septiembre de 2022). <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2104305-1>

- Lacavex, M. (2009). ¿Es el teletrabajo, trabajo a domicilio? Una revisión Hispanoamericana. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (9), 89-118. <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640264004.pdf>
- Landa, C. (2021). El derecho fundamental a la igualdad y no discriminación en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional del Perú. *Estudios Constitucionales*, 19(2), 71-101. <https://www.scielo.cl/pdf/estconst/v19n2/0718-5200-estconst-19-02-71.pdf>
- Maguiña, C., Gastelo, R. y Tequen, A. (2020). El nuevo Coronavirus y la pandemia del Covid-19. *Revista Médica Herediana*, 31(2), 125–131. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2020000200125
- Martín, J. (2023). *Más allá del test de proporcionalidad: análisis, crítica y metodologías de adjudicación alternativas al modelo de Robert Alexy*. Instituto de Investigaciones Jurídicas - UNAM. <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaup/247708?page=1>
- Martín, P. (2023). El registro horario como mecanismo de control del derecho a la desconexión digital. *IDP Revista de Internet, Derecho y Política*, 38, 1–12. <https://raco.cat/index.php/IDP/article/view/n38-martin/509672>
- Maurizio, R. (2021). *Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe*. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_811301.pdf
- McKinsey & Company. (2023a). Americans are embracing flexible work—and they want more of it. *McKinsey & Company*. <https://www.mckinsey.com/industries/real-estate/our-insights/americans-are-embracing-flexible-work-and-they-want-more-of-it/#/>
- McKinsey & Company. (2023b). *The State of Organizations 2023*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/people%20and%20organizational%20performance/our%20insights/the%20state%20of%20organizations%202023/the-state-of-organizations-2023.pdf>

- Microsoft Work Lab. (2022). *Great Expectations: Making Hybrid Work Work*. Microsoft.
<https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/great-expectations-making-hybrid-work-work/>
- Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social. (2019). ¡Volver al trabajo y continuar con la lactancia es posible!. UNICEF. <https://www.unicef.org/paraguay/informes/%C2%A1volver-al-trabajo-y-continuar-con-la-lactancia-es-posible>
- Ministerio de Salud. (2021). *Tiempos de pandemia 2020 - 2021*. Ministerio de Salud – Lima.
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5485.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2015). *Boletín de Economía Laboral 44. El Trabajador Independiente en el Perú*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL_44.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *Boletín Mensual de Leyendo Números de Trabajo y Promoción del Empleo - Junio 2020*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1130226/Bolet%C3%ADn_Total_LN_Junio_2020.pdf?v=1596236284
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021a). *Boletín Mensual de Leyendo Números de Trabajo y Promoción del Empleo - Enero 2021*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1709840/BOLET%C3%8DN_LN_ENE-2021.pdf?v=1614955833
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021b). *Boletín Mensual de Leyendo Números de Trabajo y Promoción del Empleo - Octubre 2021*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2570396/_Bolet%C3%ADn_LN_Mensual_Octubre.pdf?v=1638567231

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). *Boletín Mensual de Leyendo Números de Trabajo y Promoción del Empleo – Abril 2022*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3248297/Boletin_LN_Abril-2022.pdf?v=1654891164
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2023a). *Boletín Mensual de Leyendo Números de Trabajo y Promoción del Empleo – Febrero 2023*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4414280/Bolet%C3%ADn_LN_Feb_2023.pdf?v=1681161287
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2023b). *Boletín Mensual de Leyendo Números de Trabajo y Promoción del Empleo – Diciembre 2023*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5840053/5180096-boletin_in_dic_2023.pdf?v=1707427282
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2024). *Boletín Mensual de Leyendo Números de Trabajo y Promoción del Empleo – Marzo 2024*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6270104/5515096-boletin_mensual_leynum_marzo-2024.pdf?v=1714509308
- Morgan, R. (2004). Teleworking: an assessment of the benefits and challenges. *European Business Review*, 16(4), 344–357. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/09555340410699613/full/html>
- Muros, A. (2021). El derecho a la seguridad y salud de los teletrabajadores antes y después del nuevo Coronavirus. *Revista Inciso*, 23(1), 1–23. <https://doi-org.up.idm.oclc.org/10.18634/incj.23v.1i.1115>
- Nari, M. (2002). El trabajo a domicilio y las obreras (1890-1918). *Razón y Revolución*, 1-13. <https://www.razonyrevolucion.org/textos/revryr/genero/ryr10-06-Nari.pdf>

Neves, J. (2001). Libertad de Trabajo, Derecho al Trabajo y Derecho de Estabilidad en el Trabajo. *Derecho & Sociedad*, (17), 24-26.

Neves, J. (2015). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
<https://biblioteca.cejamerica.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalderechotrabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Oficina de Estadística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *Anual Estadístico Sectorial*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/920578/ANUARIO_2019_.pdf?v=1593792259

Oficina Internacional del Trabajo. (2013). *La prevención del estrés en el trabajo. Lista de puntos de comprobación*. Oficina Internacional del Trabajo.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_251057.pdf

Organización Internacional de Trabajo. (20 de junio 1996). *Conferencia de la OIT adopta primer convenio sobre el trabajo a domicilio*. Organización Internacional de Trabajo.
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008420/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía Práctica*. Organización Internacional del Trabajo.
https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Plataforma de recursos de trabajo decente para el desarrollo sostenible: Productividad*. Organización Internacional del Trabajo.
<https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/productivity/lang--es/index.htm>

- Organización Mundial de la Salud. (29 de enero de 2021). *Comunicado de Prensa. Cronología de la respuesta de la OMS a la COVID-19*. Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/news/item/29-06-2020-covidtimeline>
- Osio, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3(5), 93-109. <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219014912006.pdf>
- Ospina, E. (2011). El Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo. Principios. *Derecho & Sociedad*, (37), 181-183. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13170>
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 16 de diciembre de 1966. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- Palacios, M., Santos, E., Velázquez, M. y León, M. (2020). COVID-19, una emergencia de salud pública mundial. *Revista Clínica Española*, 221(1), 55–61. <https://doi.org/10.1016/j.rce.2020.03.001>
- Palomeque, M. y Álvarez, M. (2014). *Derecho del trabajo*. Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Perú (2021). Exposición de Motivos del Decreto Supremo N° 023-2021-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna, 23 de julio de 2021. <http://spij.minjus.gob.pe/Graficos/Peru/2021/Julio/26/EXP-DS-023-2021-MIMP.pdf>
- Poder Judicial. (2022). Un juzgado de Cáceres considera accidente laboral la caída de una empleada en su casa mientras teletrabajaba. *Comunicación Poder Judicial*. <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Noticias-Judiciales/Un-juzgado-de-Caceres-considera-accidente-laboral-la-caida-de-una-empleada-en-su-casa-mientras-teletrabajaba>

- Pontificia Universidad Católica de Chile. (21 de enero de 2021). *Factibilidad y determinantes del teletrabajo a nivel de ocupaciones en Chile y en la región metropolitana*. Centro UC Políticas Públicas. https://politicaspUBLICAS.uc.cl/wp-content/uploads/2021/01/Informe_Teletrabajo-1.pdf
- Poquet, R. (2018). La protección del derecho a la intimidad del teletrabajador. *Lex Social*, 8(1), 113-135. https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/2918/2301
- Quiroz, R. (2016). El Hábeas Data, protección al derecho a la información y a la autodeterminación informativa. *Letras (Lima)*, 87(126), 23-49. <https://doi.org/10.30920/letras.87.126.2>
- Real Academia Española. (2021a). Intimidad. En *Diccionario de la Real Academia Española*. Recuperado el 1 de mayo de 2024, de <https://dle.rae.es/intimidad?m=form>
- Real Academia Española. (2021b). Privacidad. En *Diccionario de la Real Academia Española*. Recuperado el 1 de mayo de 2024, de <https://dle.rae.es/privacidad?m=form>
- Resolución Ministerial N° 425-2008-MINSA. Aprobar la NTS N° 068-MINSA/DGSP-V.1, "Norma Técnica de Salud que establece el Listado de Enfermedades Profesionales". 14 de julio de 2008. Ministerio de Trabajo. <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2104305-1>
- Rivera, L. y Mora, H. (2021). Teletrabajo y trabajo decente en Costa Rica. Recomendaciones de regulación para la política progresista. *Friedrich Eberto Stiftung*, 4-16. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/fesamcentral/18494.pdf>
- Ruiz, R. (2015). El Teletrabajo: Hacia una nueva forma de trabajo en Chile. *Revista de Derecho Universidad San Sebastián*, (21),1-9. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/5867147.pdf>

- Sanz, F. (2018). Delimitación de las esferas de la vida privada, privacidad e intimidad, frente al ámbito de lo público. *Transparencia & Sociedad*, (6), 127-149. <https://www.consejotransparencia.cl/wp-content/uploads/2019/03/TS-n6-articulo5.pdf>
- Sara-Lafosse, V. (1982). El trabajo a domicilio: antecedentes generales y análisis del caso de los confeccionistas. *Debates en Sociología*, (7), 83-98. <https://doi.org/10.18800/debatesensociologia.198201.004>
- Shuford, J. (2019) Micromanagement the Enemy Of Staff Moral. *ACA*, 37-41. https://www.aca.org/common/Uploaded%20files/Publications_Carla/Docs/Corrections%20To%20day/2019%20Articles/CT%20Sept-Oct%202019_Micromanagement-the%20enemy-of-staff-morale_John%20A%20Shuford.pdf
- Souppaya, M. y Scarfone, K. (2016). *Guide to Enterprise Telework, Remote Access, and Bring Your Own Device (BYOD) Security*. National Institute of Standards and Technology. <https://doi.org/10.6028/nist.sp.800-46r2>
- Sroka, A. (12 de enero de 2018). Is telecommuting the future of business? *Analysis of International Relations 2018. Methods and Models of Regional Development*. Katowice, Poland. https://air.ue.katowice.pl/pdf/2018a/19_Sroka.pdf
- Superintendencia de Banca y Seguros. (s.f.). *No dejes de escapar tus gastos hormigas*. [Archivo PDF] https://www.sbs.gob.pe/portals/3/educacion-financiera-pdf/dr_finanzas_gastos_hormiga_v.4.pdf
- Swaminathan, S. y Adhanom, T. (2020), COVID-19 control in China during mass population movements at New Year. *The Lancet*, 395, 764–765. <https://www.thelancet.com/action/showPdf?pii=S0140-6736%2820%2930421-9>
- Tomasina, F. y Pisani, A. (2022). Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25(2), 147–161. <https://doi-org.up.idm.oclc.org/10.12961/apr.2022.25.02.07>

- Torres, C., Calmon, C. y Hostensky, E. (2022). When work invades home: Perceptions about teleworking. *Psicologia: Teoría e Práctica*, 24(3), 1–14. <https://doi-org.up.idm.oclc.org/10.5935/1980-6906/ePTPSS15514.en>
- Toyama, J. (1998). Los empleadores ideológicos y las libertades inespecíficas de los trabajadores. *Ius Et Veritas*, 9(16), 186-200. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15772>
- Toyama, J. (2001). El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad. *Ius et Veritas*, 11(22), 164-179. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15997/16421>
- Toyama, J. (2003). Modificación de condiciones de trabajo: entre el poder de dirección y el deber de obediencia. *Derecho & Sociedad*, (21), 172-189. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17368>
- Toyama, J. (2004). Contrato de trabajo y modalidades de contrataciones laborales directas. *Advocatus*, (10), 207-222. <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Advocatus/article/view/2574/2489>
- Toyama, J. (2018). Tratamiento Laboral de la Compensación por Tiempos de Servicio. *Advocatus* (8), 382-396. <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Advocatus/article/download/2436/2365/>
- Toyama, J. (s. f.). *Los conceptos no remunerativos*. http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_32/doc_boletin_32_01.pdf
- Toyama, J. y Girao, J. (2014). GPS laboral: La facultad de fiscalización del empleador a partir de las nuevas tecnologías de la información, *Ius Et Veritas*, (49), 176-189. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/13623/14246>

Tribunal Constitucional del Perú. (2006). Jurisprudencia y Doctrina Constitucional Laboral. *Palestra*.
https://www.tc.gob.pe/wp-content/uploads/2018/10/juris_doctrina_constlaboral.pdf

Tribunal Constitucional. Sentencia del Expediente N° 2488-2002-HC/TC; 18 de marzo del 2004.
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/02488-2002-HC.html>

Tribunal Constitucional. Sentencia del Expediente N° 1058-2004-AA/TC; 18 de agosto del 2004.
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/01058-2004-AA.html>

Tribunal Constitucional. Sentencia del Expediente N° 02868-2004-AA/TC; 24 de noviembre de 2004.
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/02868-2004-AA.pdf>

Tribunal Constitucional. Sentencia del Expediente N° 1417-2005-AA/TC; 8 de julio del 2005.
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/01417-2005-AA.html>

Tribunal Constitucional. Sentencia del Expediente N° 045-2004-PI/TC; 29 de octubre del 2005.
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/00045-2004-AI.pdf>

Tribunal Constitucional. Sentencia del Expediente N° 04085-2008-PHC/TC; 10 de diciembre del 2008.
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/04085-2008-HC.pdf>

Tribunal Constitucional. Sentencia del Expediente N° 01405-2010-PA/TC; 06 de diciembre del 2010.
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/01405-2010-AA.html>

Tribunal Constitucional. Sentencia del Expediente N° 03461-2010-PA/TC; 15 de junio del 2011.
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/03461-2010-AA.html>

Tribunal Constitucional. Sentencia del Expediente N° 0012-2010-PI/TC; 11 de noviembre del 2011.
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/00012-2010-AI.html>

Tribunal Constitucional. Sentencia del Expediente N° 00263-2012-AA/TC; 22 de octubre del 2012.

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2013/00263-2012-AA.html>

Tribunal Constitucional. Sentencia del Expediente N° 04293-2012-PA/TC; 18 de marzo de 2014.

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/04293-2012-AA.pdf>

Tribunal Constitucional. Sentencia del Expediente N° 05532-2014-PA/TC; 22 de febrero de 2017.

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2018/05532-2014-AA.pdf>

Tribunal Constitucional. Sentencia del Expediente N° 00943-2016-PA/TC; 14 de julio de 2020.

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2020/00943-2016-AA.pdf>

Tribunal Constitucional. Pleno. Sentencia 785/2021 del Expediente N° 00374-2017-PA/TC; 16 de septiembre de 2021. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/00374-2017-AA.pdf>

Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Recurso de Casación N° 966/2006; 26 de setiembre del 2007.

https://www.iustel.com/diario_del_derecho/noticia.asp?ref_iustel=1025408

Türkes, M. y Vută, D. (2022). Telework: Before and after COVID-19. *Encyclopedia*, 2(3), 1370–1383.

<https://doi.org/10.3390/encyclopedia2030092>

UNESCO Institute for Statistics (2009). *Guide to Measuring Information and Communication*

Technologies (Ict) In Education. UNESCO.

https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/guide-to-measuring-information-and-communication-technologies-ict-in-education-en_0.pdf

Urtecho, M. (2011). Proyecto de Ley N° 184/2011-CR. Proyecto de Ley de Teletrabajo. Congreso de la República.

[https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/Contdoc01_2011.nsf/d99575da99ebf305256f2e006d1cf0/43e3c049472267600525790b000d4bac/\\$FILE/PL00184130911..pdf](https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/Contdoc01_2011.nsf/d99575da99ebf305256f2e006d1cf0/43e3c049472267600525790b000d4bac/$FILE/PL00184130911..pdf)

Ushakova, T. (2015). El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿Una regulación superada o todavía aplicable? *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, 3(4), 1-19. <http://www.europeanrights.eu/public/commenti/Bronzini21-USHAAKOVA-332-686-1-PB.pdf>

Venegas, C. y Rodríguez, A. (2018). El teletrabajo y las enfermedades profesionales: a propósito de la covid-19. *CES Salud Pública*, 9(2), 51–70. https://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/view/5781

Verdera, F. (1998). *Trabajadores a Domicilio en el Perú (Documento de discusión)* Organización Internacional de Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_123596.pdf

Workplace Flexibility 2010. (2010). *Telecommuting: A Case Study in Public Policy Approaches* Spring 2006. *Georgetown University Law Center*. <https://scholarship.law.georgetown.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1053&context=cbh>