

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

Carrera de **DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**“LOS LÍMITES DEL PODER DE DIRECCIÓN DEL  
EMPLEADOR AL APLICAR LA MODALIDAD DE  
TRABAJO REMOTO EN LIMA METROPOLITANA  
EN LOS AÑOS 2020-2021”**

Tesis para optar el título profesional de:

**Abogada**

**Autores:**

Elizabeth Mercedes Bernales Castillo

Andrea Cristina Quispe Valdivia

**Asesor:**

Mg. Marcos Alberto Suclupe Mendoza

<https://orcid.org/0000-0003-3436-2627>

Lima - Perú

**JURADO EVALUADOR**

Jurado 1 Presidente(a)	Martha Veronica Warthon Castañeda	43931746
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	Silvia Paola Castillo Pérez	40145281
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	Vanessa Anthuanet Vigil Ruiz	41374081
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

## **DEDICATORIA**

Dedicamos nuestra Tesis en primer orden a Dios,  
A nuestros queridos padres y familia en general,  
por su apoyo constante.

**Elizabeth Bernales Castilla**  
**Andrea Quispe Valdivia**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a Dios, a nuestros padres, docentes y a todas  
las personas en general que contribuyeron en nuestra  
enseñanza en la etapa universitaria.

**Elizabeth Bernales Castilla**  
**Andrea Quispe Valdivia**

## Tabla de contenidos

<b>JURADO EVALUADOR</b>	<b>2</b>
<b>DEDICATORIA</b>	<b>3</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>4</b>
<b>TABLA DE CONTENIDO</b>	<b>5</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	<b>6</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b>	<b>7</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>8</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>9</b>
<b>CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN</b>	<b>10</b>
<b>1.1 Realidad problemática</b>	<b>10</b>
<b>1.2 Formulario de problemas</b>	<b>16</b>
<b>1.3 Objetivos</b>	<b>16</b>
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>18</b>
<b>CAPÍTULO III. METODOLOGÍA</b>	<b>51</b>
<b>CAPÍTULO IV. RESULTADOS</b>	<b>58</b>
<b>CAPÍTULO V. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES</b>	<b>76</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>86</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>89</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>1. Tabla N°1:</b> Caracterización de las ocupaciones compatibles y no compatibles con el trabajo remoto.....	Pág. 20
<b>2. Tabla N°2:</b> Diferencias entre el teletrabajo y trabajo remoto.....	Pág.32
<b>3. Tabla N°3:</b> Estadística del Teletrabajo y Trabajo Remoto.....	Pág. 47
<b>3. Tabla N°3:</b> Tabla de resultados.....	Pág. 60

## ● ÍNDICE DE FIGURAS

1. **Figura N°1:** Interrelación trabajo – trabajador – familia.....Pág. 10
2. **Figura N°2:** Hitos del trabajo remoto en el Perú.....Pág. 13
3. **Figura N°3:** Lima Metropolitana: Empresas operativas, por modalidad de trabajo adoptado debido al impacto por la COVID 19, según tamaño de empresa...Pág. 49
4. **Figura N°4:** Perú: Trabajadores en el sector formal privado mediante modalidad de teletrabajo-Trabajo Remoto (miles).....Pág. 50
5. **Figura N°5:** Pregunta número uno de la encuesta.....Pág. 61
6. **Figura N°6:** Pregunta número uno de la encuesta.....Pág. 62
7. **Figura N°7:** Pregunta número uno de la encuesta.....Pág. 63
8. **Figura N°8:** Pregunta número uno de la encuesta.....Pág. 64
9. **Figura N°9:** Pregunta número uno de la encuesta.....Pág. 65
10. **Figura N°10:** Pregunta número uno de la encuesta.....Pág. 66
11. **Figura N°11:** Pregunta número uno de la encuesta.....Pág. 67
12. **Figura N°12:** Pregunta número uno de la encuesta.....Pág. 68
13. **Figura N°13:** Pregunta número uno de la encuesta.....Pág. 69
14. **Figura N°14:** Pregunta número uno de la encuesta.....Pág. 70

## **RESUMEN**

La presente tesis titulada “Los límites del poder de dirección del empleador al aplicar la modalidad de trabajo remoto en lima metropolitana en los años 2020-2021” ostenta un análisis crítico en cuanto a las nuevas modalidades de trabajo que se han implementado en la actualidad, a raíz de la pandemia generada a nivel mundial- por el virus del COVID-19 y sus variantes, específicamente el trabajo remoto. Esta situación aceleró la aplicación del trabajo remoto en el Perú, teniendo como consecuencias una afectación directa hacia los Derechos de los Trabajadores.

Se aborda el tema desde una perspectiva amplia en cuanto al trabajo remoto, centrándonos en los límites del poder de dirección del empleador, toda vez que existiría una inadecuada aplicación de la legislación laboral para prevenir y controlar los abusos por parte del empleador.

En ese sentido, se tomaron como materiales de investigación gráficos de encuestas sobre el trabajo remoto, examen doctrinario y opinión de expertos; utilizando el método analítico. Se elaboraron diversos instrumentos para el recojo de tales datos, como hojas de fichas, entrevistas, cuadros y gráficos estadísticos, obteniendo como resultado si el uso creciente de la tecnología y las nuevas formas de trabajar como consecuencia de ello, están también acompañadas de normas laborales adecuadas para una de estas nuevas formas de trabajar, evitando vulnerar los Derechos Laborales.

## ABSTRACT

This thesis entitled "The limits of the employer's power of direction when applying the remote work modality in metropolitan Lima in the years 2020-2021" shows a critical analysis regarding the new work modalities that have been implemented today, as a result of the pandemic generated worldwide - by the COVID-19 virus and its variants, specifically remote work. This situation accelerated the application of remote work in Peru, with the consequences of directly affecting the Rights of Workers.

The issue is approached from a broad perspective regarding remote work, focusing on the limits of the employer's power of direction, since there would be an inadequate application of labor legislation to prevent and control abuses by the employer.

In this sense, graphic research materials from surveys on remote work, doctrinal examination and expert opinion were taken as research materials; using the analytical method. Various instruments were developed to collect such data, such as fact sheets, interviews, tables and statistical graphics, obtaining as a result whether the growing use of technology and the new ways of working as a consequence of it, are also accompanied by labor standards. suitable for one of these new ways of working avoiding violating Labor Rights.

## ▪ CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### ANTECEDENTES

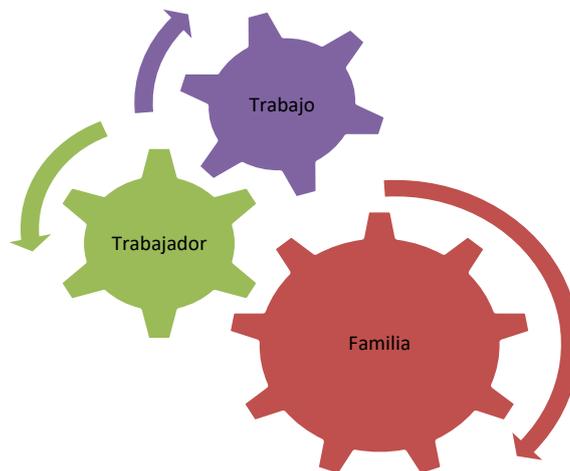
El ámbito laboral es fundamental en las personas: puede ser su herramienta de realización como también un elemento de caos personal y, peor aún, familiar. No es gratuito que la Constitución Política del Perú refiera que el trabajo es tanto un deber como un derecho.

En este contexto, el trabajo no puede ser desarrollado de cualquier modo y bajo cualquier condición. Esto implica la vigencia de derechos y deberes inherentes al trabajo. Es así que en las diversas naciones existe el marco jurídico oficial destinado a preservar, mantener y controlar el ejercicio del trabajo, entendiendo que ésta no sólo afectará al trabajador sino también a su familia.

Desde nuestro punto de vista, el trabajo opera de la siguiente manera:

#### **Figura N° 1**

*Interrelación trabajo – trabajador - familia*



Nota. El gráfico permite apreciar la importante interrelación que existe entre el trabajo, la familia y el trabajador.

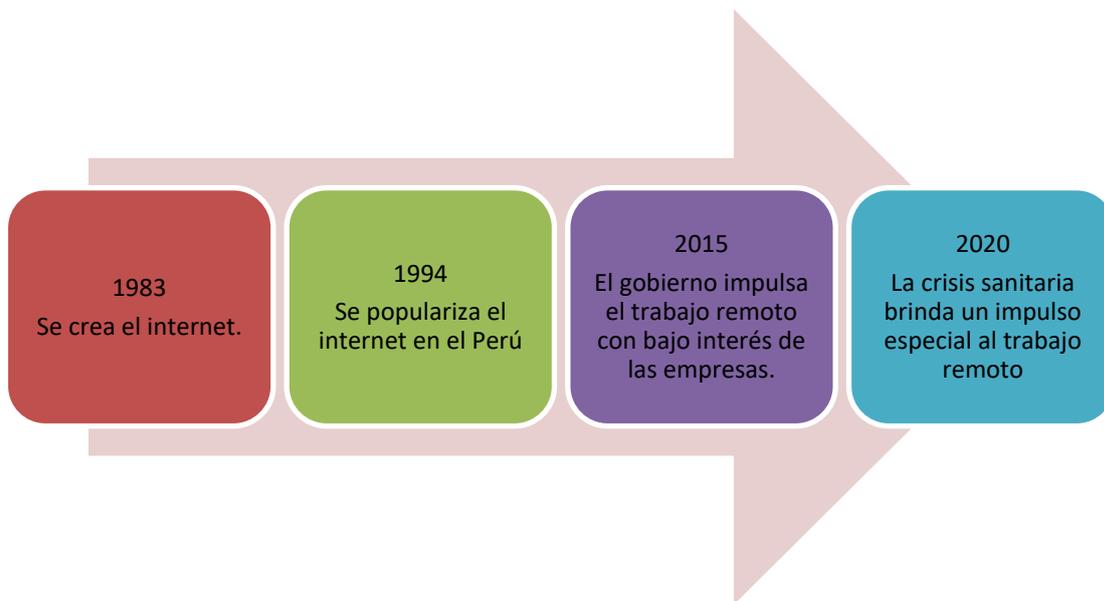
La relación laboral tiene como sustrato un contrato de trabajo, el cual estipula las obligaciones y los derechos de las partes. El autor Cornejo Vargas identifica tres (03) elementos constitutivos del contrato de trabajo: prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación. Al respecto, señala que la prestación personal de servicios, como su nombre lo indica, implica que nadie salvo el trabajador puede ejecutar el servicio contratado, lo que determina que el servicio que debe prestar un trabajador sea “personalísimo”. Por otro lado, la remuneración es la contraprestación que corresponde percibir al trabajador por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del empleador, que puede pagarse en efectivo o en especie, que es de libre disposición y que puede pagarse por unidad de tiempo o unidad de obra. Finalmente, citando a Neves Mujica, indica que la subordinación es un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor del trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla (Cornejo, 2011).

Precisamente, el presente trabajo se centra en el elemento referido a la subordinación y las características nuevas que adopta en un entorno no presencial. En efecto, en el trabajo son importantes múltiples factores y dentro de éstos tenemos especialmente a las condiciones de trabajo. A su vez, las condiciones de trabajo están sujetas a la acción de diversas variables: complejidad de procesos, seguridad y salud, desarrollo de la tecnología, infraestructura requerida, entre otros. Esta investigación se enfoca en si el uso creciente de la tecnología y las nuevas formas de trabajar, como consecuencia de ello, están también acompañados de normas laborales adecuadas para una nueva forma de trabajo: el trabajo remoto.

El trabajo remoto no es un tema nuevo, el término original se remonta a 1973, cuando un ingeniero de la NASA se plantea la posibilidad de trabajar en remoto para dar respuesta al exceso de tráfico y a los problemas de consumo de energía (Jonay, s.f.) a. No obstante, el

trabajo remoto en ese entonces era algo muy difícil de vislumbrar, habiéndose vuelto más viable con el desarrollo de la tecnología, por ejemplo, el internet, que algunos autores datan de 1983 cuando el Departamento de Defensa de los Estados Unidos decidió usar el protocolo TCP/IP en su red Arpanet creando así la red Arpa Internet (Bahillo, 2021). Ahora bien, en el Perú el internet se populariza y difunde recién en el año 1994, cuando la RCP instaló la primera cabina pública de Internet en el centro cultural Ricardo Palma, Miraflores (El Comercio, 2017). Otro hito importante que debemos marcar es el referido al inicio del trabajo remoto en el Perú, el cual puede marcarse que data de junio del 2013 cuando el Gobierno peruano aprobó la ley N°30036 - Ley que regula el teletrabajo, pero no fue hasta diciembre del 2015 en que se aprobó el Reglamento de la Ley N° 30036, mediante Decreto Supremo N° 009-2015-TR, el cual permitía que las empresas pudieran implementar la prestación de servicios subordinada, sin presencia física en el centro de trabajo o entidad pública, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales, a su vez, se ejerce el control y la supervisión de las labores, aunque sin éxito y siendo que pocas las entidades que pusieron en marcha esta nueva manera de trabajar. Ha sido el desarrollo de la tecnología, aunado a la crisis sanitaria de los años 2020 y 2021, ha generado la posibilidad visible de realizar muchas actividades laborales de modo no presencial. Finalmente, mediante Decreto de Urgencia N° 026-2020 y su Reglamento (Decreto Supremo N° 010-2020-TR), se regula dicha modalidad de trabajo, por los riesgos que corren los trabajadores, en cuanto a la estructura y puestos de trabajo.

Ante ello, nosotras creemos que el desarrollo del trabajo remoto presenta los siguientes hitos:

**Figura N° 2: Hitos del trabajo remoto en el Perú**

Esto es, los trabajadores pueden realizar desde ámbitos distintos del lugar del trabajo, entre estos su hogar, las funciones que corresponden a su puesto. Surge así el trabajo remoto, el cual permite justamente la ejecución eficiente de las tareas asignadas posibilitando si la obtención de las metas, pero transforma también la manera de ejercer el poder de dirección del empleador, así como los canales de comunicación tradicionales entre el empleador y trabajador.

En efecto, el contexto pandémico en el Perú, se ha incrementado la aplicación del trabajo remoto, por ello se han emitido diversos Decretos Supremos y de Urgencia, con los cuales se ha buscado mitigar dichos efectos negativos para el empleador y los trabajadores, incluyendo dentro de ellos disposiciones respecto al trabajo remoto.

Sin embargo, creemos que, aunque paulatinamente se logre controlar eficazmente la pandemia, como objetivo lógico para el bienestar nacional, es innegable que el trabajo

remoto es una opción que ha dejado sus raíces instaladas y acrecentará su presencia en las actividades empresariales. Así, por ejemplo, 19 de agosto de 2021 el Banco Interbank anunció que el trabajo remoto lo implementará de manera permanente (Diario Gestión, 2021).

Por lo tanto, ya no se trata de un modo episódico para desempeñar un trabajo ni para afrontar la propagación de la pandemia, sino por razones de modernización empresarial y ahorro importante de sus costos operativo, lo cual ha convertido al trabajo remoto en una herramienta poderosa para su aplicación en la funcionalidad de las organizaciones. A pesar de ello, surgen diversas interrogantes legítimas. ¿Existen beneficios indispensables para los peruanos que desempeñan trabajo remoto? ¿La legislación laboral vigente evita abusos hacia los trabajadores que desempeñan trabajo remoto? ¿Hay perjuicios relevantes que están siendo soslayados para su debido control?

Todos estos hechos llevan a la necesidad de indagar, analizar cómo se ejerce el poder de dirección del empleador en el trabajo remoto, considerando para esta investigación tres elementos específicos: desarrollo de la tecnología, poder de dirección del empleador y trabajo remoto, los cuales constituyen tres elementos cruciales en el presente y futuro de los trabajadores peruanos. Dentro de esa realidad esta investigación busca identificar aspectos puntuales e importantes que deben de ser considerados para efectos del marco jurídico laboral que prevenga y controle concretamente, el abuso del poder de dirección en el trabajo remoto.

No es gratuito, por ejemplo, que en noviembre de 2021 se haya regulado el derecho a la desconexión digital en el Perú mediante Decreto de Urgencia 127-2020.

Por tanto, la modalidad de trabajo remoto debería ir creciendo a la medida del desarrollo de las tecnologías y a su vez implementándose de forma permanente o mixta con el trabajo

presencial, pero aún existen dudas respecto a la manera de potencializar esta modalidad, por lo que algunos empleadores consideran que es mejor mantener una comunicación constante, ya que, el poder de fiscalización que tenían deja de ser directo, por ello, utilizan smartphones y otras aplicaciones digitales para mantener una conexión constante con sus trabajadores y así poder medir su desempeño y compromiso, siendo esta comunicación en muchas ocasiones abusiva o invasiva dentro del entorno familiar del trabajador, evitando el disfrute de sus días de descanso.

La modalidad de trabajo remoto trae como consecuencias ventajas y desventajas, para un grupo de trabajadores esta modalidad tiene mayor flexibilidad de horarios y espacio (menor tiempo en el tráfico, aumento de productividad y más tiempo de convivencia familiar), por otro lado, existe un sector que sostiene diversas quejas a raíz del exceso de horas laboradas, asimismo los constantes problemas con el servicio de internet.

Por lo expuesto en los párrafos precedentes, el presente trabajo de investigación tiene por objetivo plantear una solución a las situaciones que se vienen dando en la actualidad, desarrollando una rigurosa regularización en cuanto al trabajo remoto, estableciendo límites respecto al poder de dirección del empleador, a fin de garantizar la eficiencia del trabajo remoto, tanto en el ámbito público como privado. Asimismo, cumplir con lo estipulado en la Constitución (derechos laborales de los trabajadores).

Por tanto, por ser una situación nueva y compleja se deben crear políticas públicas que busquen regular el uso del trabajo remoto, respetando el derecho de desconexión digital, accidente de trabajo, horas extras, etc. Asimismo, consideramos que el empleador debe de cumplir con su obligación de no exigir tareas más allá de la jornada ordinaria, respetando el

descanso físico-mental y la desconexión digital de su trabajador, manteniendo los límites de su poder de dirección.

Finalmente, la investigación permitirá el desarrollo de un nuevo enfoque de trabajo, para una implementación a futuro haciendo que la actividad laboral remota sea más eficaz y los trabajadores cuenten con la debida protección de sus derechos laborales, sin ser víctimas del abuso del poder de sus empleadores, en cuanto a diversos temas. De tal manera que se logre una correcta regulación del trabajo remoto en el Perú.

## **Formulación del Problema**

### **Pregunta General**

¿Están debidamente establecidos los límites del poder de dirección del empleador cuando aplica la modalidad del trabajo remoto Lima Metropolitana periodo 2020-2021?

### **Preguntas Específicas**

- ¿Qué tipos de abusos se vienen dando durante el empleo del trabajo remoto?
- ¿Cuáles son los límites del poder de dirección del empleador en la modalidad del trabajo remoto en Lima Metropolitana?
- ¿En qué consiste la desconexión digital y por qué no se respeta?

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Determinar si están debidamente establecidos los límites del poder de dirección del empleador cuando aplica la modalidad del trabajo remoto en las empresas de Lima Metropolitana periodo 2020 -2021.

### **Objetivos Específicos**

- Determinar cuáles son los tipos de abusos que se presentan durante el empleo del trabajo remoto.
- Determinar cuáles son los límites del poder de dirección del empleador en la modalidad del trabajo remoto.
- Explicar en qué consiste la desconexión digital y por qué no se respeta.

### **Justificación**

La presente investigación se justifica teóricamente, dado que analiza los alcances y los **límites de los empleadores y su poder dirección**, siendo importante que este tema se trabaja atendiendo a una novedad coyuntural que es el trabajo remoto.

De igual manera, se justifica aplicativamente toda vez que la problemática advertida requiere de una solución integral urgente, especialmente porque el **trabajo remoto**, creemos, ha llegado para quedarse; y es en razón a ello que la presente investigación pretende aportar también algunas recomendaciones o alternativas de solución.

Asimismo, se justifica valorativamente, debido a que la presente investigación pretenda servir de base para los legisladores al momento de determinar una mejor regulación para afrontar las nuevas problemáticas que plantea el trabajo remoto.

Finalmente, se justifica académicamente en el sentido que contribuye e incentiva al estudio y análisis académico de uno de los fundamentales principios orientadores de un ordenamiento jurídico nacional en general, como lo es el principio de protección al trabajador.

## ▪ **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO**

### **14.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION**

#### **14.1.1. Antecedentes Internacionales**

En un mundo globalizado y en donde la pandemia por la Covid – 19 llevó a que en muchos países del mundo se implementará el trabajo a distancia; siendo conocido este como trabajo remoto o teletrabajo; lo cual trajo consigo el surgimiento de una serie de estudios e investigaciones en las diversas naciones, referente al análisis de dicha figura, aunado a sus características, ventajas y/o desventajas que surgen al momento de su aplicación; por lo que, procederemos a exponer investigaciones relevantes sobre el tema.

El autor Javier Escobar en su tesis titulada “Teletrabajo en Chile: perspectiva actual desde los tratados internacionales, el derecho comparado, normas del ordenamiento jurídico interno y el proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia”, señala que el Convenio N°177 y la Recomendación N°184, ambos de 1996, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), marcaron un hito en cuanto al reconocimiento internacional del trabajo a domicilio (Escobar Gonzales, 2019). En efecto, cabe indicar que de la revisión de la referida Recomendación se desprende que en ningún momento la autoridad del Estado debe perder de vista las relaciones entre el

empleador y los trabajadores que se suscita como parte de lo que en dicha norma se considera “trabajo a domicilio”.

Por su parte, Manuel Martín Pino Estrada en su artículo “El Teletrabajo en el Derecho Brasileño” establece que la tecnología acaba creando una nueva forma de subordinación, pues el empleado puede inclusive no estar conectado directamente al empleador, pero sí indirectamente. Pasa a existir una “telesubordinación” o “para subordinación”, como ya se verifica en Italia en relación a trabajadores autónomos. En la telesubordinación existe subordinación a distancia, pero más tenue que la normal. Sin embargo, el empleador puede tener el control de su actividad por intermedio de la misma computadora, por el número de toques, por producción, por reportes, por el horario de entrega de los mismos, etc. La idea del trabajo subordinado es la idea central del Derecho del Trabajo, ya que es el presupuesto clásico para la aplicación de la disciplina. (Pino Estrada, 2012)

En abril del 2020, Cristian Bonavida y Foschiatti señalaron que en Argentina el grado para continuar desarrollando el trabajo desde el hogar es muy diverso entre ocupaciones y no es viable para la mayoría de la población ocupada, siendo el porcentaje el siguiente: solo el 26% de los ocupados podría continuar sus actividades laborales desde el hogar y el 74 % restantes de los trabajadores está actualmente empleado en ocupaciones en principio incompatibles con esta modalidad. Por otro lado, el porcentaje del tipo de trabajo no compatible encontramos un mayor nivel de informalidad asociado en torno al 57%, en comparación con el 22% en ocupaciones que pueden trabajar desde el hogar (Bonavida & Gasparini, 2020)

Tabla N°1 Caracterización de las ocupaciones compatibles y no compatibles con el trabajo remoto

	Trabajo Remoto	
	No	Sí
Total empleo	8,314,185	2,986,497
Proporción del empleo	73.6%	26.4%
<i>Caracterización</i>		
Proporción de mujeres	41.9%	52.5%
Edad	40.9	42.6
Años de educación	11.0	14.7
Informalidad	57.0%	21.7%
Cuentapropistas	24.4%	13.3%
Mediana del ingreso laboral	14,784	26,399
Media del ingreso laboral	17,573	30,992
Interacción con sistemas informáticos	13.5%	59.3%

Fuente: Elaboración propia en base a O\*NET y EPH 1er semestre 2019.

Ahora bien, es preciso indicar, conforme lo hace la autora Palacios Gonzáles, en su tesis titulada “El teletrabajo: hacia una regulación garantista en el Ecuador”, que, en el teletrabajo, *prima facie* la jornada de trabajo representaría un problema doble:

- Para los teletrabajadores que quieran laborar bajo esta modalidad pues podrían ser sujetos de abuso por parte de sus teleempleadores tanto por la carga de trabajo cuanto por los valores que deban cancelarse por laborar más de lo permitido; pero, también.
- Para los teleempleadores por la dificultad de vigilar y controlar el cumplimiento de la misma por parte de sus teletrabajadores y más aún al momento de determinar responsabilidades (Palacios Gonzales , 2017)

Cabe indicar que esta autora, de una claridad conceptual amplia, aboga por un nuevo enfoque del poder de dirección del empleador que nos parece de bastante interés por lo que lo recogemos textualmente: “La subordinación o dependencia en el teletrabajo debe ser entendida bajo otro matiz, ya que la ejecución de la labor en condiciones no habituales o tradicionales, esto es fuera de la empresa y mediante el uso de las TIC, lo que en principio comportaría si no la ausencia de control por parte del empleador, pero si la dificultad en el ejercicio de dicha facultad, es decir se produce un cambio a nivel de la organización de trabajo, lo 100 que no significa que la subordinación desaparezca sino que su concepto debe evolucionar en concordancia con el avance de la tecnología y acorde a las necesidades y requerimientos que se van presentando, pues su concepto y ámbito de aplicación se torna restringido y limitado lo que generaría a la postre que los trabajadores que laboran mediante el uso de la tecnología queden fuera de su alcance y protección, provocando un estado de indefensión lo que vuelve imperioso una redefinición del concepto de la subordinación y dependencia como elemento característico de las relaciones laborales, de modo específico en el teletrabajo”. Finalmente, la autora destaca algunos problemas álgidos que plantea el empleo del trabajo remoto:

- La necesidad de definir la naturaleza del teletrabajo, en el sentido de definirlo como una modalidad de trabajo novedosa que cuenta con características propias que lo definen como tal: trabajo a distancia mediante el uso de TIC y que trae consigo una modificación de las condiciones laborales tradicionales, buscando adaptarse al desarrollo tecnológico y por tanto debe contarse con una normativa que armonice y evidencie este cambio de conceptos y modo de trabajar.

- La necesidad de señalar con claridad lo concerniente a la continuidad o no del teletrabajo (reversibilidad), concretamente la determinación precisa y clara de las causales de terminación de actividades mediante teletrabajo y cuáles conllevan la terminación de la relación laboral, sin que lleve a equívocos que produzcan afectación de los derechos de ambas partes de la relación laboral.
- Finalmente, lo referido a seguridad social y sus garantías, sobre todo en lo atinente a la protección y prestaciones sociales específicamente en los casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, mismos que deben estar regulados de manera clara y expresa, en tratándose del teletrabajo, dotando de contenido garantista y de protección a los derechos constitucionales-humanos a la vida e integridad del teletrabajador, quien se encuentra desprovisto de aquellas garantías en el evento de ocurrir alguno de estos hechos fortuitos, lo que, dependiendo del grado y tipo de accidente o enfermedad, produce no solo la fractura de la relación laboral con efectos meramente económicos, sino que trasciende a la esfera personal del teletrabajador, con la correspondiente afectación al derecho a la salud e incluso la pérdida de la vida en algunos casos, lo que por efecto de irradiación incide también en el proyecto de vida del teletrabajador.

En ese mismo sentido, para el profesor Henri Cialti en su artículo titulado “El derecho a la desconexión digital en Francia: ¿más de lo que parece?” señala que el derecho a la desconexión constituye una nueva herramienta de limitación de los poderes del empresario, con el fin de garantizar la conciliación entre la vida profesional y personal, así como el derecho a la salud, vía el respeto de los tiempos de descanso. En este sentido, se podría considerar como un derecho instrumental para garantizar la efectividad de

aquellos. Ahora bien, no es menos cierto que la ausencia de sanción en caso de incumplimiento de la parte empresarial del derecho a la desconexión resulta ser un punto débil. Es decir, el establecimiento de una sanción para el incumplimiento del derecho a la desconexión podría resultar superfluo. En efecto, el respeto de los tiempos de descanso disfruta teóricamente de un régimen protector suficiente. La obligación que corresponde al empresario de velar por la salud de los trabajadores se ve igualmente muy reforzada por la proclamación del derecho a la desconexión. En definitiva, el nuevo derecho a la desconexión se presenta como una variable de apreciación explícita del derecho al descanso y del derecho a la salud, que tienen un régimen protector propio. (Henri Cialti , 2017)

Los autores David Castaño y Juan Cedeño en su tesis titulada “Desconexión digital en Colombia: una reflexión a partir del derecho comparado español y francés” concluyeron que en Colombia las normas referidas a teletrabajo no darían respuesta a las diferentes modalidades que esta puede asumir, siendo que la jurisprudencia emerge a favor del respeto a la jornada suplementaria del teletrabajador, vale decir, que en el caso de decidir (la negrita es nuestra) estar disponible para el empleador, este le deberá reconocer el pago de las labores suplementarias (Castaño & Cedeño Cabal, 2021).

En el artículo titulado “La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia”, el autor Arrieta Idiákez cita a la Organización Internacional del Trabajo, la cual en el año 2017 concluyó los peligros de una sociedad laboralmente activa las 24 horas del día, en la que no se respetan las horas de descanso

y se pone en riesgo la privacidad y la intimidad, así como estadística en el sentido que un porcentaje importante de trabajadores (30 por ciento de los empleados administrativos, 2 por ciento en el caso de obreros) afirma que trabajan a domicilio al menos (Arrieta Idiákez, 2020).

#### **14.1.2. Antecedentes Nacionales**

En el Perú, la COVID – 19 al igual que en diversas naciones ha traído consigo “una nueva forma laboral”, la cual en estos últimos años se ha acrecentado su aplicación en los diversos ámbitos laborales, trayendo consigo una serie de investigaciones sobre el tema referente al trabajado remoto y los límites del empleador frente a esta modalidad, así como la desconexión digital.

Aquije Ortiz y otros en su tesis titulada “El home office como herramienta para mejorar el engagement: caso de una empresa privada del sector asegurador en Perú”, concluyeron que la práctica de la modalidad de trabajo remoto ayuda a reforzar habilidades blandas como la autogestión, comunicación efectiva, orientación a resultados, capacidad de planificación y organización, entre otros. Asimismo, llegaron a la conclusión de que la alta dirección y los líderes deben entender que la eficacia no se pierde si el colaborador se encuentra fuera de la supervisión física o de la oficina, para lo cual es muy importante y requisito indispensable la confianza y compromiso entre ambos roles (Aquije Ortiz, Cabo Cappillo, Millones Lapoint, & Moreno Prado, 2021) . En ese sentido, es preciso indicar que el trabajo remoto en absoluto es problemático per sé. Son otras las consideraciones que conllevan una problemático en relación a este tema.

El autor Rojas Espinoza, en su tesis titulada “El teletrabajo, su naturaleza jurídica, principios y regulación”, efectúa importantes reflexiones en torno a que el trabajo remoto debe tratarse con sumo cuidado toda vez que no está realmente entroncado en la forma tradicional de ver el Derecho Laboral. En efecto, se trata de una figura de relación laboral puesta en un escenario histórico diferente al de las relaciones patrón / obrero de la era industrial, y probablemente sea el comienzo, tanto de toda una nueva forma de producción como de todo un nuevo derecho que regule las relaciones propias. En ese sentido, hay que avanzar con mucho tino y reflexión en torno a su regulación ya que podríamos estar hablando de la forma en la que en el futuro se lleven a cabo cada vez una mayor porción de las relaciones laborales (Rojas Espinoza, 2019)

Para los autores Toyama Miyagusuku y Yomond Santos, las empresas y los trabajadores han tenido que cumplir con las medidas sanitarias dictadas, adaptándose a los nuevos sistemas de trabajo para que la relación laboral sea sostenible, tanto en cuestiones económicas como en exposición de riesgos, situación conocida como la nueva laboralidad. Esta nueva laboralidad se puede resumir principalmente en dos modalidades de trabajo:

- Trabajo remoto. Es una modalidad de trabajo no presencial y excepcional mientras se encuentre vigente el estado de emergencia sanitaria, por ello, esta modalidad, actualmente, es aplicada por la mayoría de empresas con personal administrativo en atención a su carácter excepcional a propósito del estado de emergencia sanitaria, toda vez que - evidentemente - disminuye la exposición al riesgo de sus trabajadores al contagio de la COVID-19, por tanto, las empresas tuvieron que adecuarse de inmediato al trabajo remoto y muchas se han dado con la sorpresa que pueden seguir

operando sin mayores dificultades, inclusive en algunos casos hasta mejorando la productividad laboral. El trabajo remoto llegó para quedarse. En ese sentido, es probable que, incluso superado el estado de emergencia sanitaria, las empresas continúen con esta modalidad de trabajo, por lo menos de manera mixta.

- Trabajo presencial. En caso de que una empresa deba laborar en forma presencial, deberá cumplir estrictamente con todos los protocolos, medidas sanitarias y su plan para la vigilancia, prevención y control de la COVID-19, con la finalidad de prevenir, vigilar y controlar el contagio de sus trabajadores de coronavirus. (Toyama Miyagusuku & Yomond Santos , 2020)

Al respecto, podemos inferir que existe algo muy cierto en lo referido por los autores en la presente cita, cuando refieren que la modalidad del trabajo remoto ha llegado para quedarse, por ello, es muy probable que pasada la crisis sanitaria que venimos atravesando, los empleadores mantengan esta modalidad de trabajo en sus empresas; por ese motivo, es necesario, que exista una adecuada regulación para ello.

Según las autoras Culqui Fernández y Gonzáles Torres, el empleador puede supervisar el trabajo remoto bajo dos (02) modalidades:

- Supervisión de forma telemática, realizada en tiempo real o de manera diferida, que permite cuantificar el tiempo de trabajo efectivo del trabajador. En esta modalidad, la jornada de trabajo es perfectamente medible. Este tipo de supervisión puede ser utilizada en los casos donde nos encontramos frente a tipos de labores que requieran pausas o descansos forzosos o intervalos de tiempo de trabajo obligatorios.

- La otra modalidad de teletrabajo es sin supervisión telemática ni informática, en la cual se puede ejercer el control de la actividad del teletrabajador mediante métodos indirectos como, por ejemplo, por la medición de las llamadas para realizar encuestas, los minutos producidos respecto a los grabadores de datos, los artículos e informes escritos si hablamos de periodistas, etc. En suma, el tipo de supervisión ejercida por el empleador dependerá directamente del tipo de trabajo que realice el trabajador. (Culqui Fernandez & Gonzales Torres, 2016)

Es importante lo señalado por los autores toda vez que, efectivamente, el tipo de trabajo desempeñado por los trabajadores incidirá en los mecanismos de regulación y control para que las labores sean óptimamente asignadas. Por ejemplo: si una persona trabaja en un call center y de forma presencial atiende diariamente 50 llamadas, ¿por qué en trabajo remoto debería implicar un aumento injustificado de llamadas? Dejamos a salvo, pues, las situaciones en que dicho aumento es eventual o coyuntural, siendo menester tener presente que el ordenamiento laboral reconoce el derecho a una jornada máxima semanal y, de ser el caso, al pago de las horas extras.

En su tesis titulada “El reconocimiento del derecho a la desconexión tecnológica en la legislación peruana como límite a la facultad de dirección laboral” la autora Olanda Torres Cancino señala que el derecho a la desconexión tecnológica representa un límite a la facultad de dirección del empleador, porque, valga la redundancia, limitaría el uso de las tecnologías de la información fuera de la jornada de trabajo según la experiencia comparada en Francia y España en cuyos países se dispuso que fuera de los horarios

establecidos o convenidos entre empleador y trabajador, ninguna de las partes podrá exigir o manipular herramientas tecnológicas de trabajo (Torres Cancino, 2018)

En su tesis titulada “La vulneración a la jornada laboral y la regulación del derecho a la desconexión digital en el decreto legislativo N°728” los autores Del Águila y Guillermo concluyen que una inadecuada protección de los derechos de los trabajadores termina por ser un beneficio inaceptable por parte de los empleadores, siendo que estos últimos obtienen una mayor producción por una remuneración que se mantiene en iguales condiciones (Del Aguila Linares & Guillermo Chauca, 2019).

Por su parte, autores como Angie Reque han reflexionado sobre algunas consideraciones de orden práctico que rescataremos en nuestro análisis: ¿quién debe correr con los gastos que implican que el trabajador se adapte a la modalidad de trabajo remoto? Sin duda, nos suscribimos a la conclusión de esta autora, quien recomienda que el empleador capacite constantemente a sus trabajadores respecto a los procedimientos digitales y de la telecomunicación que resulten esenciales para el desarrollo de sus labores de forma remota (Reque Atocha, 2020).

## **14.2. BASES TEORICAS**

### **14.2.1. DEL TELETRABAJO AL TRABAJO REMOTO A RAIZ DE LA PANDEMIA POR LA COVID-19.**

#### **14.2.1.1. Teletrabajo**

En la actualidad existen diversas definiciones acerca del teletrabajo, motivo por el cual pasaremos a exponer algunas de estas; para Fernando Reyna el teletrabajo “Es la realización de actividades de índole laboral emanadas de un contrato de trabajo, en un lugar distinto a las instalaciones del empleador, que generalmente es el domicilio o residencia del teletrabajador, quien, asistido por equipos tecnológicos e informáticos en una plataforma comunicacional, reporta sus labores en tiempo real a sus supervisores inmediatos” (Reyna Támara)

En opinión de César Puntriano, el teletrabajo es “un fenómeno caracterizado porque el trabajador presta sus servicios a distancia del centro de trabajo tradicional, lo cual supone un cambio de la organización de la unidad empresarial, utilizando de manera esencial medios telemáticos sin los cuales no nos encontraríamos ante el teletrabajo” (Puntriano, 2014).

En cuanto al Ordenamiento Jurídico Peruano, la Ley N°30036 regula al teletrabajo de la siguiente manera; Artículo 2. Definición del teletrabajo.

*“El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de las labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y supervisión de las labores”.*

Además de las definiciones proporcionadas por los diferentes autores, también nos encontramos que los Organismos han creado su propia definición de teletrabajo. Un

ejemplo claro es la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), que dispone en su convenio N°177 y de la Recomendación N°184 sobre trabajo a domicilio adoptado en 1996, lo definen como «el trabajo de una persona designada como trabajador a domicilio, realiza: (i) el trabajo en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador, (ii) a cambio de una remuneración (iii) con el fin de elaborar o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello» (Arcos Aguilera, 2016-2017).

En relación a lo acotado por los autos respecto al teletrabajo, podemos precisar que, el teletrabajo es una modalidad distinta al trabajo tradicional, puesto que, esta figura posee diferentes elementos en cuanto a su naturaleza, por ello, podríamos definir al teletrabajo como aquella prestación de servicios que realiza el trabajador fuera del centro laboral por medio de las TICs, bajo una supervisión indirecta por parte del empleador.

#### **14.2.1.2. Trabajo Remoto**

El trabajo remoto en el Perú surge a partir del año 2020 a raíz de la COVID-19 por motivos de seguridad en cuanto a la salud de los trabajadores; sin embargo, al ser considerada una figura nueva dentro del ordenamiento jurídico laboral, esta carece de una definición exacta, siendo que, hemos recabado algunas definiciones que daremos a conocer en las siguientes líneas.

Para el Instituto San Ignacio de Loyola el trabajo remoto es el desarrollo de un trabajo desde un espacio distinto a las instalaciones de la empresa y se realiza a través de mecanismos tecnológicos. (ISIL, 2020).

Por su parte, SERVIR señala que la labor remota no está parametrada en labores efectuadas mediante medios informáticos, sea telecomunicaciones u análogas, sino va más allá de labores como son el análisis informativo, orden de los documentos, revisión de planillas, como otros casos que no sea necesario estar presente un servidor público en el lugar de trabajo (SERVIR, 2020).

A su vez el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señaló que el trabajo remoto es una forma de servicio que efectúa un colaborador que está presente en su domicilio o un sitio fijado en su casa de manera aislada del centro laboral (Empleo, 2020).

Al respecto, para Escobedo el trabajo remoto se caracteriza por tener la naturaleza de prestar un servicio bajo la subordinación de presencia física del colaborador en su domicilio o por su defecto en los lugares que permita el aislamiento, donde es empleado distintos medios o herramientas que admiten realizar las labores en un lugar distinto al centro laboral, con la condición que el mismo sea aplicable dada las condiciones del trabajo. (Escobedo Salazar, 2020)

A partir de la definición de trabajo remoto, se pueden evidenciar 4 rasgos diferenciadores a las figuras ya descritas. Primero, el trabajo remoto se realiza en el domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, a diferencia del teletrabajo en el que no se especifica/limita el lugar en el que se deben realizar sus labores. Respecto a la posibilidad de prestar servicios de forma mixta, solo el Decreto Legislativo N°1505 señala de forma expresa esta posibilidad; sin embargo, con la tendencia a la flexibilidad de las restricciones en estos últimos meses, es posible que se habilite formalmente para el sector privado. Segundo, es importante resaltar la última frase “siempre que la naturaleza de las labores lo permita”, puesto que cuando no sea compatible, el empleador deberá otorga una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior (artículo 20.2 del Decreto de

Urgencia 13 26-2020). Tercero, el teletrabajo se circunscribe a la utilización de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos. Si bien actualmente la tecnología es el medio más utilizado para realizar labores bajo el trabajo remoto, haciendo difícil imaginar la aplicación de tal modalidad en otras circunstancias, pareciese que la finalidad de la norma se centró en regular un supuesto tan general que aplicara a todos los casos: tanto al teletrabajo como para el trabajo a domicilio. Finalmente, es importante recordar que el artículo 2 del Reglamento de la Ley que regula el teletrabajo, excluye a las labores ocasionales o esporádicas; a diferencia del trabajo remoto que es esencialmente una modalidad ad hoc originalmente y el trabajo a domicilio que habilita la temporalidad. (Palacios Palomino, 2020)

Es menester precisar que el trabajo remoto no se limita a la aplicación de los medios informáticos, sino, que el concepto es mucho más amplio, en el sentido de extenderse a cualquier tipo de trabajo que no sea necesario la presencia física del colaborador en su centro laboral.

Tabla N°2 Diferencias entre el teletrabajo y trabajo remoto

Teletrabajo	Trabajo remoto
- Mutuo acuerdo y reversible.	- Por decisión del empleador
- Contrato por escrito	- Comunicación del empleador
- Producción de servicios necesariamente con TIC	- Producción de bienes o servicios c/s TIC
- Supervisión inmediata virtual	- Supervisión inmediata virtual o mediata presencial
- Iguales derechos (constitucional)	- Iguales derechos (constitucional)
- Permanente o temporal	- Temporal, durante la emergencia sanitaria
- Provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos	- Extensivo a modalidades formativas
- Costos pagados por el empleador	- Medios de trabajo por uno o ambos
- Derecho a la desconexión e intimidad.	- Costos compartidos por ahora
- Todas las modalidades de contratación	- Todas las modalidades de contratación
- Dentro de la planilla electrónica	- Dentro de la planilla electrónica
- Se denomina teletrabajador	- Trabajo manual e intelectual
- Trabajo intelectual	

Fuente: Pasión por el derecho

De lo expuesto, podemos inferir que, a diferencia del trabajo remoto, el teletrabajo es una modalidad de trabajo a distancia menos flexible y con mayores condiciones y requisitos en cuanto a su implementación, motivo por el cual se deduce que su ejecución no fue usual por los empleadores.

#### **14.2.2. EL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR EN EL TRABAJO REMOTO Y SUS LÍMITES.**

##### **14.2.2.1. Poder de dirección**

El poder de dirección del empleador comprende la facultad de fiscalizar y controlar la actividad del trabajador. En efecto, la doctrina considera que el poder de control es una de las manifestaciones más relevantes y también más conflictivas del poder de dirección (Bustamante, 2021).

En este sentido, podemos inferir que el poder de dirección del empleador se ejerce dentro del ámbito y los límites que emanan del contrato de trabajo que lo vincula con el trabajador: “el fundamento del poder para organizar y ordenar las prestaciones de los trabajadores es el propio contrato de trabajo que, sin duda, justifica tanto el poder de dirección y su alcance como sus propios límites” (Palomeque López, 2018).

Si bien es cierto, que el empleador ejerce el poder de dirección en la relación laboral, este poder no es sobre la persona en sí, sino, sobre la prestación laboral, correspondiendo al empleador determinar las funciones del trabajador, así como controlar y vigilar el cumplimiento de las mismas. Asimismo, sumamos a este poder el criterio de razonabilidad, el cual excluye la arbitrariedad y el abuso en las decisiones que pueda tomar el empleador.

Un punto de vista interesante respecto al poder de dirección proviene del empresario Palomeque, citado por De la Flor (2017), quien refiere que, el poder de dirección al no tratarse de un poder absoluto, categórico o arbitrario, siempre deberá ajustarse a los límites concretos, que vendrán determinados por cuatro perspectivas, siendo estas la constitucional, legal, la de los convenios colectivos y la del contrato de trabajo, las cuales tienen las consideraciones de límites externos (De La Flor López, 2017). Es decir, el poder de dirección es pasible de un control que recaiga en estos elementos antes señalados que son presupuestos que deberá tener necesariamente en cuenta.

#### **14.2.2.1.1. El ius variandi**

En lo que respecta al “ius variandi”, como manifestación del poder organizativo del empleador, **consiste** en aquella facultad de variación sobre el contenido de las prestaciones laborales del trabajador, en virtud de la cual, el empresario puede disponer, de forma unilateral, cambios y/o modificaciones en la modalidad de prestación de servicios del mismo. (Aguila, 2021)

Al respecto, en cuanto al ius variandi el Dr. Arce lo clasifica de la siguiente manera (ARCE, 2007):

**a) Ius variandi común o habitual:** se refiere a la facultad para introducir cambios o modificaciones accesorias o secundarias de las condiciones de la prestación ya pactada. Por ejemplo, cambios de puestos que no exceden del centro de trabajo o cambios de funciones dentro de la misma categoría profesional; una especie de especificación de la condición previamente determinada en el contrato.

**b) Ius variandi esencial:** consiste en aquellas modificaciones esenciales o sustanciales del propio contrato de trabajo.

**c) Ius variandi extraordinario:** se trata de modificaciones sustanciales o esenciales, realizadas en situaciones extraordinarias, excepcionales o de emergencia.

Por su parte, la autora Silva Solano expresa que, el ius variandi es la facultad relativa, funcional y unilateral del empresario en modificar o alterar las condiciones de trabajo no sustanciales dentro de la relación laboral, con la finalidad de satisfacer las necesidades empresariales transitorias producidas por cambios organizacionales o factores externos, permitiendo la sostenibilidad y el cumplimiento de objetivos empresariales; Sin embargo, las limitaciones del ius variandi en la fiscalización electrónica en remoto y/o inmediata u otra adecuada, exige la distribución de la carga laboral y exclusión de actividades fuera de jornada que genere sobretiempos innecesarios; en otros casos, evitar labores adicionales no remuneradas, evitando cualquier acto que cause perjuicio al trabajador; inclusive cuando devienen por falta de prevención de riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo. (Silva Solano, 2020)

El Empleador tiene la facultad de organizar, decidir sobre su estructura interna como también sobre su política normativa, pero todo ello con restricción al no vulnerar los derechos de los trabajadores que se encuentran amparados en la Constitución Política del Perú, Tratados Internacionales y entre otras normas que regulen el Derecho laboral.

#### **14.2.2.2. Límites del Poder de Dirección.**

La doctrina justifica los límites del poder de dirección desde diversas perspectivas; sin embargo, los cambios que el empleador puede introducir en la relación laboral no deben

ser arbitrarios ni abusivos del *ius variandi*, ya que, estas modificaciones siempre deben ir acorde a las necesidades de la empresa respetando los derechos fundamentales del trabajador.

#### **a) Límites Internos**

##### **- Principio de Funcionalidad**

El poder de dirección del empleador encuentre sus límites “funcionales” en el propio contrato de trabajo por cuanto dicho poder se ejerce en un ámbito concreto, el de la relación de trabajo: lo que queda sometido a tal poder es, en lo que aquí más interesa, la prestación laboral del trabajador. Por ello, el poder de dirección no es un poder sobre la persona del trabajador sino, tan solo, sobre su prestación laboral, correspondiendo al empleador determinar las tareas y funciones del trabajador, el lugar de trabajo y el tiempo del mismo, así como controlar y vigilar el cumplimiento de sus obligaciones. Todos estos aspectos, tienen un solo objetivo el cual consiste en que el trabajador brinde al empleador, de modo satisfactorio, el servicio para el que ha sido contratado. (Blancas Bustamante, 2021)

##### **- Principio de Razonabilidad**

El criterio de razonabilidad, por su parte, exige que el poder de dirección sea ejercido de forma tal que excluya la arbitrariedad y el abuso. Las decisiones del empleador deben obedecer a causas objetivas y razonables, y guardar el debido respeto a la persona del trabajador. (Blancas Bustamante, 2021)

Por ello, referimos que, el control del empleador debe ajustarse al criterio de “razonabilidad”, siendo que, la intensidad del control y los medios que se adopten para ejercer el mismo, deben ser, por esta razón, únicamente, los indispensables para vigilar la labor del trabajador, siendo vedado recurrir a procedimientos que excedan

de dicha finalidad. Por tal motivo, el ejercicio irregular de la facultad de control, cuando esta excede la prestación laboral o cuando se ejerce abusivamente, el trabajador puede resistirse a la medida en que aquella consista.

#### **b) Límites Externos**

Por otra parte, el poder de dirección, reconoce la existencia de límites externos; esta clase de límites, tienen su origen en el ordenamiento jurídico y, particularmente, en el enunciado de derechos fundamentales que éste contiene. En efecto, el contrato de trabajo es un contrato que se encuentra regulado por un conjunto de normas jurídicas que prevalecen sobre él y lo obligan a ajustarse a sus disposiciones: la constitución, las leyes laborales y las convenciones colectivas de trabajo. De estas fuentes emanan, respectivamente, derechos fundamentales, derechos legales y derechos convencionales que se aplican a las relaciones individuales y colectivas de trabajo.

Al respecto, nuestra constitución, además de enumerar un conjunto de derechos fundamentales laborales puntualiza que **ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador** (art. 23, CP), norma que alude a los derechos de la persona del trabajador, varios de los cuales poseen una relevancia particular en el ámbito de la relación de trabajo, como es el caso de la dignidad, la intimidad, la igualdad, el derecho a la imagen, y otros semejantes. De esta manera, la dignidad y los derechos fundamentales del trabajador representan un límite infranqueable para el poder de dirección del empleador.

Al respecto, la presente investigación se basa los límites del poder de dirección frente al trabajo remoto; siendo el más importante en nuestra realidad laboral, el derecho a

la desconexión laboral, motivo por el cual ahondaremos un poco lo referido a este punto.

### **2.2.2.3 Desconexión Digital**

#### **2.2.2.3.1. Definición de desconexión digital**

La desconexión digital puede definirse como “un derecho digital que limita el uso de las tecnologías y se garantizan los tiempos de descansos, permisos y vacaciones. En consecuencia, una vez terminada la jornada laboral, el trabajador puede no responder a llamadas, correos electrónicos corporativos ni mensajes de texto”. (Trujillo Pons, 2020)

Esta desconexión es sumamente relevante desde una perspectiva de seguridad y salud en el trabajo, en particular el deber del empleador de evitar que el trabajador se encuentre permanente conectado, promoviendo el disfrute del tiempo de descanso, sin interrupciones. (Puntriano Rosas, 2020)

#### **2.2.2.3.2. Derecho a la desconexión digital.**

El derecho a la desconexión digital es aquel derecho que tienen los trabajadores a no desarrollar actividades por fuera de la jornada de trabajo, ni a ser contactado por el empleador o sus representantes, a través de medios digitales o electrónicos; sin que su actitud negativa, pasiva y evasiva signifique consecuencia desaprobación alguna en el ámbito de la relación de trabajo. (Dary, 2017)

En el Perú el derecho a la desconexión digital se implementa con la modificatoria al Decreto de Urgencia No. 026-2020 efectuada por el Decreto de Supremo No. 127-2020, el cual recoge como obligación del empleador el respeto al derecho a la desconexión digital del trabajador, por el cual este último tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos

utilizados para la prestación de servicios durante los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral.

Posteriormente mediante el Decreto Supremo N°004-2021-TR se incorporó el artículo 9-A al Decreto Supremo N°010-2020-TR, Decreto que desarrolla las disposiciones para el Sector Privado sobre trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N°026-2020. Al respecto, este artículo ahonda aún más el tema sobre el derecho a la desconexión digital en cuanto al tiempo de descanso que deben tener los trabajadores.

Al respecto, Molina afirma que, el pretendido nuevo o estatus naciente del derecho de desconexión laboral no existe como tal, autónomo y diferenciado, sino que es, en realidad, una concreción del contenido del viejo o clásico derecho, actualizado bajo el impulso adaptativo de las nuevas necesidades creadas por la tecnología digital, derecho al descanso. (Cristobal, 2017)

Por su parte, Puntriano Rosas establece que es necesario una adecuada regulación expresa de la garantía de la desconexión digital en nuestro país, dada su debilidad institucional en lo que respecto a derechos laborales se refiere. Lo que corresponde, para que la regulación sobre tiempo de descanso sea acatada por los empleadores no solo es sancionar sino generar un cambio de mentalidad, toda vez que debe entenderse que existe un tiempo de descanso a respetar, lo cual pasa por cumplir las normas ya vigentes al respecto, y que, tratándose del personal no sujeto a fiscalización inmediata, el empleador debe ser muy razonable a la hora de asignarle tareas (Puntriano Rosas, La desconexión digital: alcances y regulación en el Perú, 2020).

Asimismo, en la tesis titulada “La desconexión digital como derecho laboral de los teletrabajadores”, la autora Espínola señala que la desconexión digital es un derecho laboral establecido en la doctrina como una facultad de la que gozan los trabajadores para poder desconectarse de los medios tecnológicos como la computadora y el celular fuera de su jornada de trabajo, empero este derecho va más allá, siendo además una protección legal para frenar el uso inadecuado de las Tecnologías de la Información (TIC) en periodos de descanso y no ser sancionados por no contestar o realizar tareas fuera de la jornada de trabajo hasta que no comience la siguiente (Espínola Lázaro , 2020).

Para los autores Távara y Chira, el derecho a la desconexión digital debe ser entendido como el derecho que tienen los trabajadores a no desarrollar actividades fuera de la jornada laboral a través de medios digitales, electrónicos o análogos; sin que su actitud negativa o evasiva signifique falta alguna dentro del ámbito de la relación de trabajo; asimismo, el derecho a la desconexión digital implica la obligación del empleador a no contactar o requerir a sus trabajadores, por algún medio digital, electrónico o análogo fuera de la jornada laboral, ello con la finalidad de proteger el derecho a la salud, al descanso y disfrute del tiempo libre (Tavara Romero & Chira Rivero, 2020).

#### **2.2.2.4. SUNAFIL**

En el Perú, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, es la Entidad encargada de supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral de seguridad y salud en el trabajo.

De acuerdo con lo señalado, se desprende que, si el empleador no respeta, lo relacionado a la desconexión digital, es decir, el tiempo de descanso, este podrá ser multado por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL, en caso se compruebe dicha situación en una inspección laboral.

La infracción referida se encuentra tipificada en el Decreto Supremo No. 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, el cual dispone en su artículo 25; Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales, son infracciones muy graves, los siguientes: (...) 25.6 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general.

De aquí se puede evidenciar que la política laboral está muy desordenada debido a los regímenes laborales que se presenta en el Perú, lo cual hace muy deficiente la actividad fiscalizadora por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral- SUNAFIL al verificar las sanciones que llegue a cometer el empleador, por otro lado el cambio de mentalidad debe ser tanto para el empleador al no exigir la ejecución de labores fuera del horario de trabajo y la del trabajador a negarse a cumplir actividades sin que su actitud genere una consecuencia negativa.

### **2.2.3. Legislación Comparada**

En Perú como en otros países se ha venido desarrollando a raíz de la pandemia por la COVID 19 el trabajo a distancia, denominado en algunos países como teletrabajo, trabajo

remoto o home office; motivo por el cual daremos la legislación de diversos países de Latinoamérica y puntos importantes de la misma.

### **2.2.3.2. Latinoamérica**

#### **COLOMBIA**

En Colombia el Teletrabajo se encuentra regulado por la Ley N°1221 del 2008 y el decreto 884/2012 que la reglamenta. La Ley N°1221 establece el reconocimiento del Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable. El numeral 5 del artículo 6 de la Ley 1221 constituye una de las regulaciones más completas en torno al control y protección del trabajador que realiza teletrabajo, en la medida que precisa: i) Que la asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural; ii) Que se promueve la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, teniendo en cuenta: las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa; y, iii) Que dicha igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto del derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades; a la protección de la discriminación en el empleo; a la protección en materia de seguridad social; a la remuneración; a la protección por regímenes legales de seguridad social; al acceso a la formación; a la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo; al respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

Por su parte, el Decreto 884/2012 (incorporado al Decreto 1072/2015 - Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo) regula en su artículo 4 el derecho de igualdad de trato,

entendiendo por aquél que el empleador debe promover la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores de la empresa privada o entidad pública<sup>1</sup>. Ello nos parece importante en la medida que muchas veces el trabajo remoto genera una deshumanización del trabajador. Es decir, al no existir una intermediación entre el trabajador y empleador, el segundo suele brindar un trato distinto al trabajador presencial frente al trabajador remoto, algo que se debe evitar.

## CHILE

En Chile, el teletrabajo está regulado mediante la Ley N°21.220, publicada el 26 de marzo de 2020, a través de la cual se modificó el Código del Trabajo e incorporó el Capítulo IX “Del trabajo a distancia y teletrabajo” en el Título II del Libro I. En el país sureño distinguen trabajo a distancia de teletrabajo<sup>2</sup>, de la siguiente manera:

- i) Trabajo a distancia: Aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.
- ii) Teletrabajo: Si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

---

<sup>1</sup> Decreto 884/2012

ARTÍCULO 4°. Igualdad de trato. El empleador debe promover la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores de la empresa privada o entidad pública.

<sup>2</sup> Ley 21.220

Artículo 152 quáter G.- Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente Capítulo. En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo de los derechos que este Código reconoce al trabajador, en especial, en su remuneración. Es trabajo a distancia aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa. Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios. Los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en este Código, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente Capítulo.

En relación al tema materia de investigación resulta particularmente importante lo señalado por el literal K del artículo 152 de la Ley N°21.2203, en el sentido que el contrato de trabajo de los trabajadores bajo un esquema de teletrabajo deberá contener, entre otros: i) los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador; y, ii) El tiempo de desconexión. De esta forma la norma prevé que los controles y el tiempo de desconexión deben estar señalados en el contrato de forma obligatoria.

Cabe indicar que el oficio 3049/2020 complementario de fecha primero de octubre de 2020, estableció los siguientes aspectos referidos a cautelar la salud de los trabajadores a consecuencia del COVID-19: a) Instrumento de autoevaluación, b) Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos y programa preventivo, c) Diagrama de flujo de la aplicación de la normativa de trabajo a distancia o teletrabajo, d) Asistencia técnica del organismo administrador, e) Inicio del proceso de identificación y evaluación de los riesgos por parte del empleador, f) Pactos registrados en la Dirección del Trabajo antes de la entrada en vigencia del reglamento, g) Obligación de informar los riesgos laborales, h) Capacitaciones, i) Implementación de medidas prescritas en base a la revisión de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.

## **BOLIVIA**

---

<sup>3</sup> Artículo 152 quáter K.- Además de las estipulaciones previstas en el artículo 10, el contrato de trabajo de los trabajadores regidos por este Capítulo deberá contener lo siguiente:

1. Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.
2. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones, en conformidad a lo prescrito en el inciso primero del artículo 152 quáter H, lo que deberá expresarse.
3. El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 152 quáter I.
4. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.
5. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.
6. El tiempo de desconexión.

En Bolivia el trabajo remoto se encuentra regulado mediante Decreto Supremo N°4218 de fecha 16 de abril del 2020; siendo considerado una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) tanto en el sector público y privado. Para efectos del presente trabajo resulta de interés lo señalado en el artículo 8 de la referida norma, en el cual se dispone dos obligaciones fundamentales del empleador o entidad pública: i) Capacitar al teletrabajador para el adecuado manejo y uso del equipamiento y software necesarios para desarrollar sus funciones; y, ii) Establecer medios de comunicación formales, para comunicar y hacer el seguimiento correspondiente a las tareas asignadas al teletrabajador<sup>4</sup>. Ello resulta acorde además con lo dispuesto en el artículo 11 de la referida norma, en el cual se dispone que corresponde al empleador o entidad pública, establecer los mecanismos de control, monitoreo y supervisión de las actividades del teletrabajador, en el marco de la normativa vigente<sup>5</sup>.

## **PARAGUAY**

En Paraguay la Ley N°6738 que establece la modalidad del Teletrabajo en relación de dependencia, fue publicada en la Gaceta Oficial de la República del Paraguay, de fecha 1° de junio de 2021. El numeral 6 de la referida norma dispone que el teletrabajo es una modalidad especial de trabajo en relación de dependencia, que consiste en desempeñar una actividad, elaborar un producto o prestar un servicio a distancia, sin requerirse la presencia

---

<sup>4</sup> Decreto Supremo 4218

Artículo 8°.- (Obligaciones del empleador o entidad pública) En el marco del presente Decreto Supremo, el empleador o entidad pública tendrá las siguientes obligaciones:

a) Proveer al teletrabajador, cuando corresponda, el equipamiento y el software requeridos para la adecuada prestación de los servicios contratados;  
b) Capacitar al teletrabajador para el adecuado manejo y uso del equipamiento y software necesarios para desarrollar sus funciones;  
c) Establecer medios de comunicación formales, para comunicar y hacer el seguimiento correspondiente a las tareas asignadas al teletrabajador.

<sup>5</sup> Decreto Supremo 4218

Artículo 11°.- (Control y supervisión) Corresponde al empleador o entidad pública, establecer los mecanismos de control, monitoreo y supervisión de las actividades del teletrabajador, en el marco de la normativa vigente.

física del trabajador o trabajadora, mediante el uso de las TICs, realizado en el domicilio del trabajador o trabajadora o en un establecimiento distinto al lugar de trabajo del empleador, bajo un sistema de control y supervisión de sus labores a través del empleo de medios tecnológicos.

## **URUGUAY**

En Uruguay no se ha regulado el trabajo remoto. El día 20 de abril de 2020, un proyecto de ley relativo a la promoción y regulación del teletrabajo, se presentó ante la Cámara de Senadores del Poder Legislativo. Luego de obtener media sanción, con fecha 3 de noviembre de 2020 entró a la Cámara de Representantes. El Decreto 94/020 de ampliación de las medidas dispuestas por el Decreto 93/020, con el fin de mitigar y prevenir las consecuencias de la propagación del virus Covid-19 (coronavirus), en su artículo 6 dispone: “Exhórtase a todos los empleadores a instrumentar y promover, en todos los casos que sea posible, que los trabajadores realicen sus tareas en sus domicilios. Esta situación deberá ser comunicada a la Inspección General de Trabajo a sus efectos. El empleador deberá suministrar los implementos necesarios para realizar la tarea encomendada”.

## **MEXICO**

En México, la Ley Federal del Trabajo en su capítulo XII regula el trabajo a domicilio. En el Diario Oficial de la Federación de fecha 11 de enero de 2021, se publicó el Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo. Para efectos del presente trabajo es interesante lo señalado en el artículo 311, en el cual se dispone que trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. Asimismo, resulta de relevancia especial lo dispuesto en el artículo 330-I, el cual establece

que los mecanismos para supervisar el teletrabajo deben garantizar el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras y respetar el marco jurídico aplicable en materia de protección de datos personales. Asimismo, precisa que solo podrán utilizarse cámaras de video y micrófonos para supervisar el teletrabajo de manera extraordinaria.

### ESTADÍSTICAS

Según consigna la noticia del Diario Oficial “El Peruano”, Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), Javier Palacios, precisó que en el 2020 cerca de 250,000 personas se encontraron laborando en la modalidad de trabajo remoto en el Perú debido a la pandemia de la COVID-19. Si bien este número no es un número tan significativo respecto del total de los trabajadores en el Perú, cabe indicar que la cifra revela un crecimiento exponencial frente a las cifras anteriores a la crisis sanitaria (El Peruano, 2021).

Tabla N°3 Estadística de teletrabajo y trabajo remoto.

Teletrabajo		Trabajo remoto
Enero 2017 <sup>6</sup>	Enero 2020	Julio 2020
648 teletrabajadores	2200 teletrabajadores	220, 000 trabajadores remotos

**Fuente:** Elaboración propia.

Por otra parte, un estudio de Quantico Trends indicó que el 40 % de trabajadores peruanos ven más desventajas que ventajas en el trabajo remoto. (Radio Programas del Perú, 2020).

<sup>6</sup> Dato obtenido del Módulo de Teletrabajo del MTPE.

Esta apreciación refleja que el trabajo remoto conlleva una serie de oportunidades, pero también eventualmente abusos que hay que cautelar y evitar mediante esquemas de control. Asimismo, según un informe realizado por Global Research Marketing (GMK) mediante el cual se dan detalles importantes acerca de las ventajas y complicaciones de la modalidad del trabajo remoto, se da a conocer que el 85% de los trabajadores en Lima laboran más horas durante el trabajo remoto que antes de la pandemia (trabajo convencional). (Grupo Verona, 2020). Ello evidencia, nuevamente, la necesidad de fijar un esquema de control óptimo toda vez que ese trabajo extra no acarrearía un reconocimiento a nivel remunerativo y, además, podría invadir el espacio personal y familiar de los trabajadores.

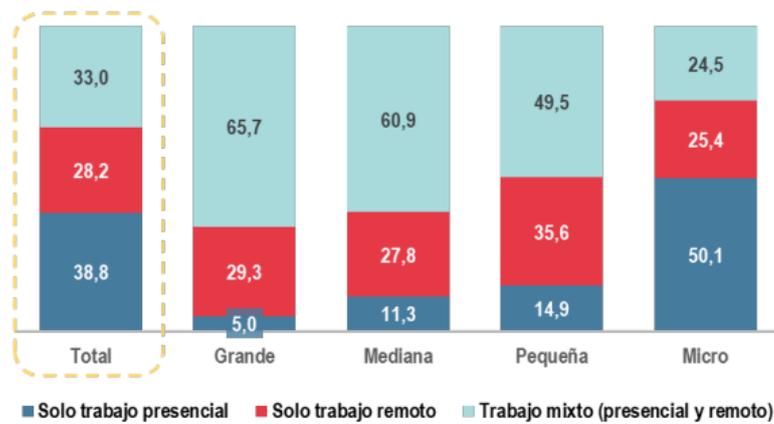
El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) realizó la “Encuesta de Opinión sobre el Impacto de la COVID-19 en las Empresas de Lima Metropolitana”, ejecutada entre los meses de julio y agosto 2020. El referido estudio reveló que la modalidad de trabajo adoptada por el impacto del COVID-19 es la siguiente: el 38,8% de las empresas operan con trabajo presencial, el 33,0% trabajo mixto (presencial y remoto) y el 28,2% solo trabajo remoto. El porcentaje se da respecto al tamaño de la empresa, asimismo, se observa que el trabajo mixto ha sido adoptado por el 65,7% de las grandes empresas, 60,9% de las medianas y el 49,5% de las pequeñas y en el 24,5% de la microempresa; el trabajo presencial, el 50,1% de las microempresas opera bajo esta modalidad, el 14,9% de las pequeñas, 11,3% de las medianas y el 5,0% de las grandes empresa y con relación a la modalidad del trabajo remoto ha sido adoptada por el 35,6% de las pequeñas empresas, 29,3% de las grandes, 27,8% de las medianas y el 25,4% de las microempresas. (Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), 2020). De esta forma resulta evidente que, al menos de momento, es más importante concentrar el control del trabajo remoto en las empresas más grandes, ya que la

micro, pequeña y mediana empresa revelan una tendencia hacia el trabajo presencial. Ello puede apreciarse en el siguiente gráfico:

**Figura N°3**



**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS OPERATIVAS, POR MODALIDAD DE TRABAJO ADOPTADA DEBIDO AL IMPACTO DEL COVID-19, SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA<sup>1/</sup>**  
SEGUNDO TRIMESTRE 2020  
(Porcentaje)



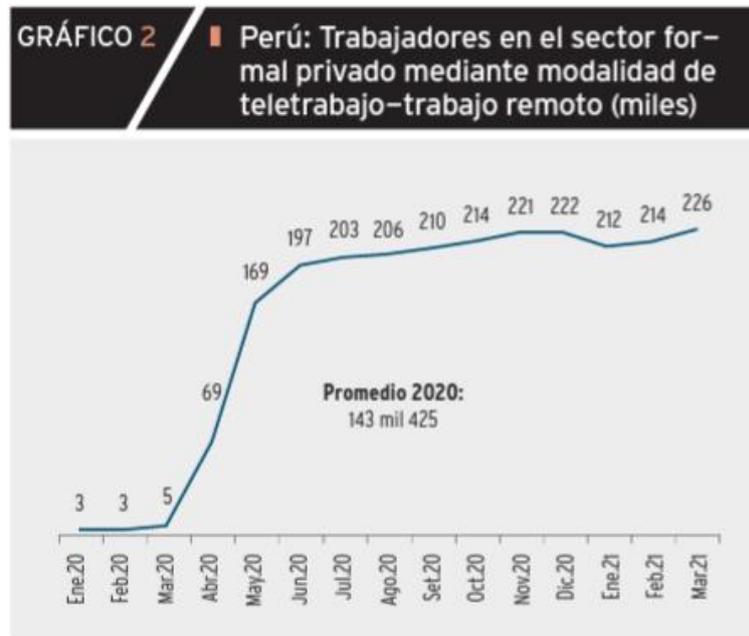
<sup>1/</sup> Tamaño de empresa: Grande: Más de 2300 UIT, Mediana: De 1700 hasta 2300 UIT, Pequeña: De 150 hasta 1700 UIT, Microempresa: Hasta 150 UIT  
Fuente: INEI - Encuesta de Opinión sobre el Impacto del COVID-19 en las Empresas de Lima Metropolitana

## ¿QUÉ DICEN LOS DATOS SOBRE EL TRABAJO A DISTANCIA EN EL PERÚ?

El Plan Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030 aborda el hecho de que, por más que el teletrabajo tenga amplios beneficios, la adopción de esta modalidad era muy limitada y Perú se encontraba por debajo de otros países de la región, en cuanto a número de teletrabajadores. A finales de 2016, Perú tenía 648 trabajadores, mientras que en México había 2,6 millones de teletrabajadores, 500 mil en Chile y 31 mil en Colombia (MEF, 2019). Por ello, el plan proponía elaborar un proyecto de ley que sustituya la Ley 30036 y que la nueva ley y su reglamento se aprueben en 2021. Es un hecho que, a pesar de que el teletrabajo había sido creado legalmente en 2013 y reglamentado en 2015, su uso no estaba muy extendido en el país, hasta que inició la pandemia. Según el Ministerio de Trabajo y

Promoción del Empleo - MTPE, en febrero de 2020 había alrededor de 3 mil teletrabajadores en el sector privado. Luego, en abril de 2021, ya existían 69 mil trabajadores a distancia y este número siguió incrementándose. En marzo de 2021, el MTPE reportó 226 mil trabajadores formales bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo remoto, lo que representa el 6,7 por ciento de empleados formales del sector privado. Sin embargo, el número de trabajadores a distancia en el país sería mayor, por un tema de subreporte (no todos los teletrabajadores están registrados como tal por sus empleadores) y porque la cifra anterior no incluye a los trabajadores del sector público (este dato no ha sido difundido) (Guabloche & Gutierrez, 2021)

**Figura N°4**



FUENTE: MTPE-INFORME MENSUAL DEL EMPLEO PRIVADO, MARZO 2021.

▪ **CAPÍTULO III. METODOLOGÍA**

**3.1 Operacionalización de variables**

**a. Variable N°01.**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSION	SUBDIMENSION	ITEMS
Incremento del trabajo remoto	<p><b>Trabajo remoto:</b></p> <p>Prestación de servicios subordinada que realiza un/a trabajador la que se encuentra físicamente en su domicilio o en el lugar de aislamiento domiciliario.</p>	Labores fuera del centro de trabajo	<p>Naturaleza de las labores</p> <p>Centro de trabajo privado</p> <p>Centro de trabajo público</p> <p>Control del trabajo remoto</p> <p>Pandemia como elemento que instaura definitivamente el trabajo remoto</p>	<p>¿Qué tipo de labores permiten el trabajo remoto? ¿Es igual en el sector público que en el sector privado?</p>
		Medios o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo	<p>Mecanismos digitales</p> <p>Empleo de telecomunicaciones</p> <p>Internet</p>	<p>¿De qué manera la tecnología facilita la realización de trabajo remoto?</p>

**b. Variable N°02.**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSION	SUBDIMENSION	ITEMS
<b>Poder de dirección del empleador</b>	El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo. En esta investigación nos centraremos en un análisis del poder de dirección que recae en empresas privadas.	Directrices	Dirección Instrucción	¿Qué tipo de directrices pueden darse legalmente?
		Límites al poder de dirección	Abusos Órdenes ilegales	¿Qué límites existen al poder de dirección del empleador?

**3.2 Diseño de investigación.**

El diseño de la investigación presente es de tipo no experimental, puesto que se realiza sin manipular las variables, observando el fenómeno en su orden y contexto natural.

Es transeccional de corte correlacional-casual, toda vez que la relación de datos se realizara en un única y determinado momento, orientándose a la explicación de las variables y la incidencia que tiene una sobre otra.

- Las implicancias prácticas de los resultados es que permitirá determinar la importancia de regular y controlar adecuadamente el trabajo remoto en el Perú a fin de no exceder los límites del poder de dirección.

### **3.3 Unidad de estudio.**

- Doctrina.
- Opinión de expertos en materia laboral.
- Datos sobre el trabajo remoto en el Perú.

### **3.4 Población**

La presente investigación contará con una población no probabilística y son los siguientes:

- Trabajadores que se encuentran bajo fiscalización inmediata, pertenecientes a empresas privadas.
- Expertos en Derecho Laboral: (5) abogados especializados en Derecho Laboral.
- Registros estadísticos de trabajo remoto en el Perú.

### **3.5. Muestra**

La presente investigación contará con una población no probabilística y son los siguientes:

- Trabajadores (73) que se encuentran bajo fiscalización inmediata, pertenecientes a empresas privadas.
- Expertos en Derecho Laboral: (5) abogados especializados en Derecho Laboral.
- Registros estadísticos de trabajo remoto en el Perú.

POBLACIÓN	MUESTRA	CRITERIOS	JUSTIFICACIÓN
Trabajadores que se encuentran bajo fiscalización inmediata, pertenecientes a una empresa privada.	<b>73</b>	Trabajadores bajo fiscalización.	Debido a que buscamos obtener el punto de vista particular de cada trabajador respecto a sus experiencias al momento de realizar trabajo remoto.
Expertos en Derecho Laboral.	<b>05</b>	Abogados especializados en Derecho Laboral.	Debido a que la presente investigación está dirigido a dicha rama del Derecho. Sobre el particular, se ha considerado un importante criterio que los entrevistados hayan experimentado o litigado en relación al trabajo remoto.

### 3.6. Técnicas, instrumentos, procedimientos y métodos de recolección de datos.

- El objetivo general del trabajo es determinar si están debidamente establecidos los límites del poder de dirección del empleador cuando aplica la modalidad del trabajo remoto en las empresas de Lima Metropolitana periodo 2020-2021. Para ello, es importante emplear las siguientes técnicas:

<b>TÉCNICAS</b>	<b>INSTRUMENTOS</b>	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>MÉTODOS</b>
<b>ANÁLISIS DOCUMENTAL</b>	<b>Ficha Textual</b>	El investigador consultó un promedio de 100 textos nacionales y extranjeros (entre físicos y virtuales) como libros, artículos de revistas especializadas, normas jurídicas, documentos audiovisuales (entrevistas en portales web), entre otros; para conocer las opiniones vertidas por los autores y de esa manera construir a partir de las mismas un soporte teórico que sustente la investigación.	<b>Análisis</b>
	<b>Ficha Resumen</b>	La recopilación de los documentos se realizó de manera personal, iniciando la búsqueda en las bibliotecas virtuales y posteriormente en fuentes de internet. Finalizada la búsqueda se procedió a depurar los contenidos, separando aquellos que guardaban relación directa e indirecta con la materia objeto de la investigación, partiendo del análisis de aquellos que tengan alcances generales del tema, para aterrizar finalmente en aquellos que realizan un estudio específico y a fondo del mismo.	<b>Síntesis</b>
<b>ENCUESTAS</b>	<b>Formulario de preguntas</b>	El procedimiento consistió primero en formular preguntas, de las cuales se prosiguió a elegir once de estas, las cuales eran las más relevantes de acuerdo a nuestro tema de investigación,	<b>Deductivo</b>

		posteriormente se envió el formulario a un grupo de trabajadores bajo fiscalización inmediata del sector privado para obtener una estadística en cuanto a puntos relevantes del trabajo remoto.	
<b>ENTREVISTA</b>	<b>Guía de Entrevista o Cuestionario</b>	El procedimiento consistirá en acudir a la persona, en la fecha que disponga el entrevistado, a fin de hacerle las preguntas de manera directa o en su caso remitirle la guía de entrevista respectiva vía e-mail para su correspondiente contestación. Su contenido será almacenado, dependiendo de la forma de la entrevista, en soporte escrito o auditivo.	<b>Deductivo</b>
<b>ANÁLISIS ESTADÍSTICO</b>	<b>Tablas y Gráficos.</b>	El investigador acudirá a los datos laborales de contenidos en la estadística del Ministerio de Trabajo. Se tomará como período de revisión del 2015 al 2021.	<b>Análisis</b>  <b>Síntesis</b>

En relación a los datos obtenidos se llevará a cabo un análisis deductivo a efectos de determinar los límites del poder de dirección del empleador cuando aplica la modalidad del trabajo remoto en las empresas de Lima Metropolitana periodo 2020 -2021.

### **3.7 Aspectos éticos**

El desarrollo de la presente investigación se ha ceñido cuidadosamente a los aspectos éticos basando la información sobre fuentes confiables nacionales e internacionales, de conformidad con el desarrollo del artículo de revisión se realizó en cumplimiento de todas las disposiciones establecidas por la Universidad Privada del Norte (Curso de Tesis); además, se usó de forma correcta las citas y referencias con el estilo de la Asociación Americana de Psicología (APA) y con el debido respeto de los derechos del autor conforme está establecido en el Decreto Legislativo N°822<sup>7</sup> y su modificatoria. En cuanto al formato, este no sufrió alteraciones o modificaciones sustanciales, salvo aquellas permitidas que mejoran la comprensión del presente estudio.

Del mismo modo, en el caso de las entrevistas de campo realizadas a abogados expertos y tomando en cuenta la actual coyuntura del covid-19 mediante el cual se desarrolló el presente tema de investigación, dichas entrevistas de campo se efectuaron a través del uso de medios electrónicos, con el debido consentimiento del entrevistado.

---

<sup>7</sup> Decreto Legislativo N°822, del 2003.

## CAPÍTULO IV. RESULTADOS

Los resultados se realizaron, acorde a los objetivos de la investigación, se identificó que en la actualidad existen límites al poder de dirección, siendo estos los límites internos y externos. Al respecto, podemos inferir que el nacimiento de esta nueva modalidad laboral **“trabajo remoto”**, trajo consigo un nuevo límite al cual se le denominó desconexión digital, la misma que es considerada un límite externo respecto al poder de dirección del empleador, encontrándose regulado mediante Decreto de Urgencia N°127-2020 el cual se estableció el derecho de los trabajadores a la desconexión digital; asimismo, con el Decreto Supremo N°004-2021 se dictaron disposiciones adicionales, exponiendo los alcances del derecho a la desconexión; sin embargo, al ser considerada una figura nueva debe existir una regulación mucho más rigurosa en cuanto a su aplicación y cumplimiento, para una adecuada práctica por parte de los empleadores.

Después de haber revisado una serie de documentos en relación a los abusos que ejecutan los empleadores hacia sus trabajadores cuando se lleva a cabo la modalidad trabajo remoto, se ha obtenido lo siguiente: la vulneración al Derecho de descanso; respecto al tema del trabajo remoto en cuanto al sobretiempo, en principio las empresas concebían que con el trabajo en casa y al no existir marcación de ingreso y salida, el trabajador debía estar a disposición del empleador, sin límites claros de horario; sin embargo, ello fue parcialmente cubierto con el reconocimiento del derecho a la desconexión digital; además, de incluir como falta grave y susceptible de multa la inobservancia de estas disposiciones.

De esta forma los resultados evidencian que el poder de dirección del empleador en el trabajo remoto requiere de un control especial por parte de la Autoridad de Trabajo, en específico, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Asimismo, se evidencia que existen conceptos desarrollados para mejorar el control (desconexión digital), pero aún hace falta mayor trabajo en lo que respecta a la concientización (para empleadores y trabajadores) sobre el funcionamiento del trabajo remoto.

Los resultados arrojan que los tipos de abusos que se presentan durante el empleo del trabajo remoto, se tiene que pueden ser:

- La posibilidad de un exceso de la carga laboral descontrolada, ya que el trabajador no pueda abandonar entre comillas, el centro de labores.
- Costos que son cargados al trabajador. Por ejemplo, el costo de energía eléctrica, el costo de internet, de Internet, son cargados al trabajador.
- Exigencia de un nivel de calidad para las conexiones.

Asimismo, los resultados reflejan que se debe evitar controles que invaden la intimidad del trabajador, tales como:

- Obligar al trabajador enviar a su empleador su ubicación.
- Contestar llamadas o mensajes fuera de su horario laboral o los fines de semana e inclusive obligarlo a encender una cámara -en una reunión zoom- sin un propósito o fin.
- Enviarle mensajes por WhatsApp para realizar una labor.

**Tabla N°4: Tabla de resultados**

<i>Poder de dirección</i>	<i>Opciones de mejora</i>
	<p>Mayor control por parte de la Autoridad</p> <p>La creación de derechos especiales (Desconexión digital).</p> <p>Mayor concientización del empleador y trabajadores.</p>

<i>Casuística de abusos en el trabajo remoto</i>	<i>Tipología</i>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La posibilidad de un exceso de la carga laboral descontrolada, ya que el trabajador no pueda abandonar entre comillas, el centro de labores.</li> <li>▪ Costos que son cargados al trabajador. Por ejemplo, el costo de energía eléctrica, el costo de internet, de Internet, son cargados al trabajador.</li> <li>▪ Exigencia de un nivel de calidad para las conexiones.</li> </ul>

<i>Respeto al descanso del trabajador</i>	<i>Actos a evitar</i>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obligar al trabajador a enviar a su empleador su ubicación.</li> <li>- Contestar llamadas o mensajes fuera de su horario laboral o los fines de semana e inclusive obligarlo a encender una cámara - en una reunión zoom- sin un propósito o fin.</li> <li>- Enviarle mensajes por WhatsApp para realizar una labor.</li> </ul>

El cuestionario desarrollado en el presente trabajo de investigación tiene por finalidad dar a conocer los diferentes puntos de vista de los trabajadores sujetos a fiscalización inmediata en cuanto al trabajo remoto propiamente dicho, así como los abusos que se pueden presentar en la relación (empleador/trabajador) dentro de la modalidad de trabajo remoto y los límites del poder de dirección existentes; de todo ello, se desprenden los resultados obtenidos de la encuesta realizada a trabajadores bajo fiscalización inmediata.

Luego de haber procesado la información obtenida de las encuestas aplicadas a los trabajadores de fiscalización inmediata, los resultados son los siguientes:

### Pregunta N°1

¿Has tenido alguna experiencia con el trabajo remoto?

73 respuestas

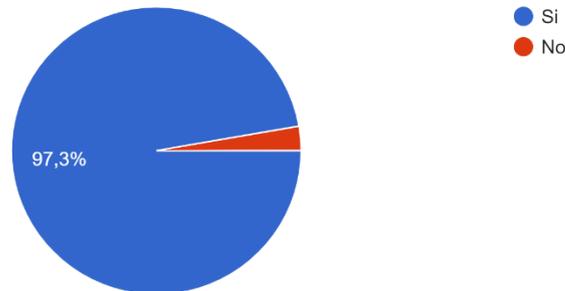


Gráfico N°5 Representación porcentual preg. 1 Encuesta

ALTERNATIVAS	RESPUESTAS	%
SI	71	97,3%
NO	2	2,7%

### Interpretación.

Del 100% de los trabajadores sujetos a fiscalización inmediata encuestados, el 97,3 % manifiesta que han realizado trabajo remoto y el 2,7% afirman que no han tenido alguna experiencia bajo la modalidad del trabajo remoto.

## Pregunta N°2

¿Qué tan satisfecho estas al realizar trabajo remoto?

73 respuestas

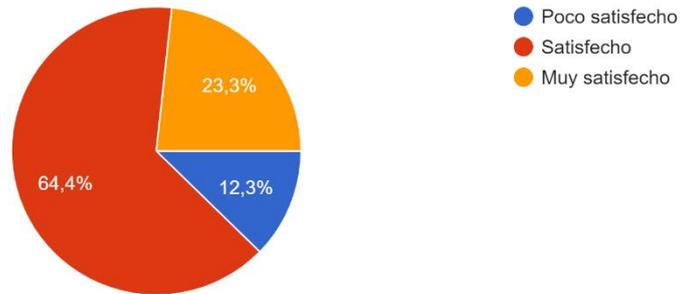


Gráfico N°6 Representación porcentual preg. 2 Encuesta

ALTERNATIVAS	RESPUESTAS	%
Poco satisfecho	9	12,3%
Satisfecho	47	64,4%
Muy satisfecho	17	23,3%

### Interpretación.

Del 100% de los trabajadores sujetos a fiscalización inmediata encuestados, 47 trabajadores, es decir, el 64,4% manifiestan que se encuentran satisfechos realizando trabajo remoto, 17 trabajadores, que representan el 23,3% señalan que se encuentran muy satisfechos cuando realizan trabajo remoto y 9 trabajadores, siendo el 12,3% manifestó que se encuentra poco satisfecho. Esto demuestra que el trabajo remoto es eficaz y debería continuar en un futuro.

### Pregunta N°3

¿Por qué consideras que el trabajo remoto en parte es beneficioso para el trabajador?

73 respuestas

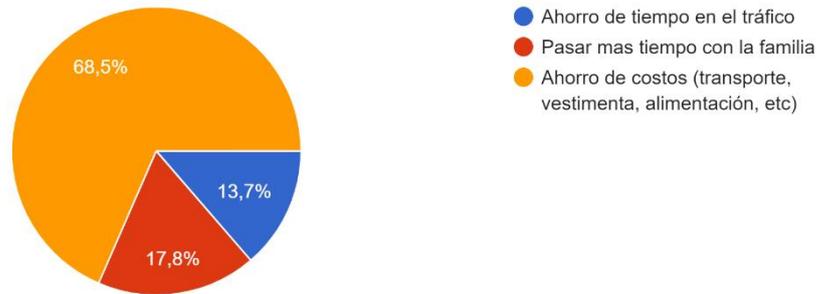


Gráfico N°7 Representación porcentual preg. 3 Encuesta

ALTERNATIVAS	RESPUESTAS	%
Ahorro de tiempo en el tráfico	10	13,7%
Pasar más tiempo con la familia	13	17,8%
Ahorro de costos (transporte, Vestimenta, alimentación, etc)	50	68,5%

#### Interpretación.

Del 100% de los trabajadores sujetos a fiscalización inmediata encuestados, el 68,5% de los trabajadores afirman que el trabajo remoto es beneficioso, en cuanto al ahorro de costos, por otro lado, el 17,8% de los trabajadores encuestados, afirman que es beneficio pasar más tiempo con la familia y por último el 13,7% refiere que, el trabajo remoto es beneficioso en cuanto al ahorro del tiempo en el tráfico. Esto demuestra que una gran población prefiere realizar trabajo remoto por los ahorros de costos (transporte, vestimenta, alimentación, etc) que existe.

## Pregunta N°4

¿Cuentas con el equipo necesario para realizar trabajo remoto?

73 respuestas

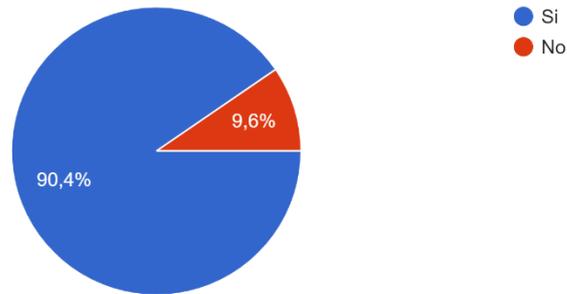


Gráfico N°8 Representación porcentual preg. 4 Encuesta

ALTERNATIVAS	RESPUESTAS	%
SI	66	90,4%
NO	7	9,6%

### Interpretación.

Del 100% de los trabajadores sujetos a fiscalización inmediata encuestados, el 90,4% de los trabajadores afirman que cuentan con los instrumentos necesarios para la realización del trabajo remoto, sin embargo, existe un 9,6% de trabajadores que no cuentan los medios necesarios para la ejecución del trabajo remoto. Esto demuestra que la mayoría de los trabajadores que realizan trabajo remoto si cuentan con los medios necesarios para ello.

### Gráfico N°5

¿Cuáles son las dificultades a las que te enfrentas actualmente al trabajar desde casa?

73 respuestas

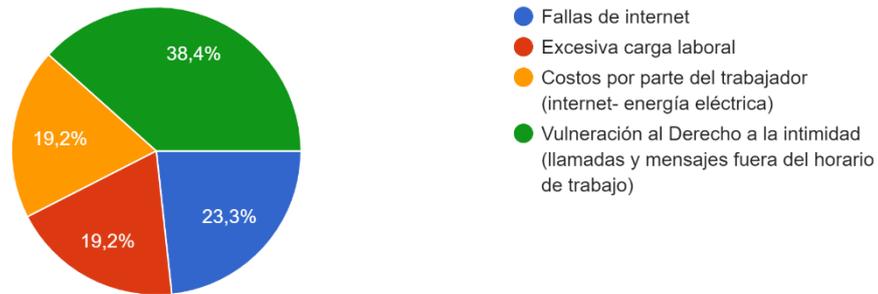


Gráfico N°9 Representación porcentual preg. 5 Encuesta

ALTERNATIVAS	RESPUESTAS	%
Fallas de internet	17	23,3%
Excesiva carga laboral	14	19,2%
Costos por parte del trabajador (internet y/o energía eléctrica)	14	19,2%
Vulneración al derecho a la intimidad (llamadas y mensajes fuera del horario de trabajo)	28	38,4%

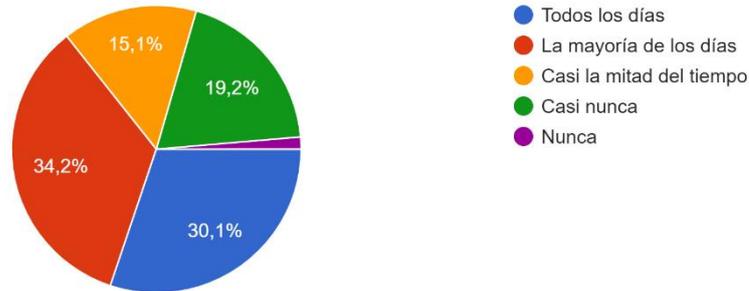
### Interpretación.

Del 100% de los trabajadores sujetos a fiscalización inmediata encuestados, 38,4 % de los trabajadores refiere que una de las mayores dificultades al momento de realizar trabajo remoto es la vulneración al derecho a la intimidad (llamadas y mensajes fuera del horario de trabajo), seguidamente de la excesiva carga laboral y los costos por parte del trabajador (internet y/o energía eléctrica) que demandan el 19.2% de los trabajadores respecto de cada uno, y por último el 23,3% de los trabajadores considera como una dificultad las fallas de internet. Esto demuestra que la mayor parte de los trabajadores que realizan trabajo remoto encuentran como dificultad la vulneración al derecho a la intimidad.

## Gráfico N°6

¿Qué tan seguido sigues un horario regular cuando realizas trabajo remoto?

73 respuestas



## Gráfico N°10 Representación porcentual preg. 6 Encuesta

ALTERNATIVAS	RESPUESTAS	%
Todos los días	22	30,1%
La mayoría de los días	25	34,2%
Casi la mitad del tiempo	11	15,1%
Casi nunca	14	19,2%
Nunca	1	1,4%

### Interpretación.

Del 100% de los trabajadores sujetos a fiscalización inmediata encuestados, el 34,2 % de los trabajadores refiere que la mayoría de los días siguen un horario regular cuando realizan trabajo remoto, por otro lado, el 30,1% alega que todos los días siguen un horario regular al momento de ejercer el trabajo remoto; sin embargo, el 19,2% de los encuestados refiere que casi nunca sigue un horario regular, por su parte el 15,1% de los encuestados comenta que casi la mitad del tiempo tiene un horario regular al momento de hacer trabajo y el otro 1,4% refiere que nunca sigue un horario regular cuando realiza trabajo remoto. Esto demuestra que solo el 30,1% del total de los encuestados sigue un horario regular todos los días.

### Gráfico N°7

¿Cómo se presenta el abuso del poder de dirección en el trabajo remoto?

71 respuestas



### Gráfico N°11 Representación porcentual preg. 7 Encuesta

ALTERNATIVAS	RESPUESTAS	%
Excesiva carga laboral	28	39,4%
No respetar el derecho de la desconexión digital	36	50,7%
No respetar el derecho a la intimidad del trabajador	7	9,9%

### Interpretación.

Del 100% de los trabajadores sujetos a fiscalización inmediata encuestados, el 50,7% de los trabajadores manifestó que el abuso de poder se da cuando no se respeta el derecho a la desconexión digital; sin embargo, otro grupo elevado de trabajadores encuestados conformado por el 39,4% manifiesta que este se presenta cuando hay excesiva carga laboral por parte del empleador; y finalmente un pequeño grupo conformado por el 9,9% refirió que el abuso de poder se da cuando no se respeta el derecho a la intimidad. Esto demuestra que la mayoría de los trabajadores que realizan trabajo remoto encuentran el abuso del poder de dirección del empleador reflejado en la excesiva carga laboral y cuando no se respeta el derecho a la desconexión digital.

### Gráfico N°8

¿Considera que su empleador esta respetando el derecho a la desconexión digital?

73 respuestas

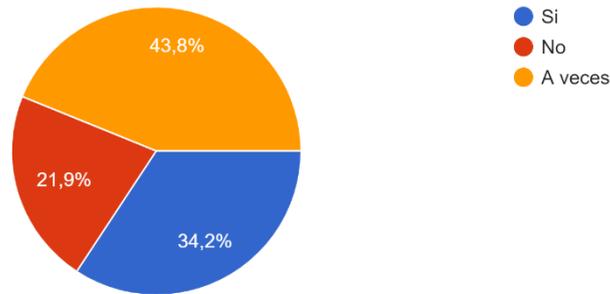


Gráfico N°12 Representación porcentual preg. 8 Encuesta

ALTERNATIVAS	RESPUESTAS	%
SI	25	34,2%
NO	16	21,9%
A VECES	32	43,8%

### Interpretación.

Del 100% de los trabajadores sujetos a fiscalización inmediata encuestados, 43,8% de los trabajadores refieren que solo a veces su empleador respeta su derecho a la desconexión digital; sin embargo, otro sector conformado por el 34,2% de los encuestados declara que su empleador si respeta su derecho a la desconexión digital, y, por último, el 21,9% alegó que su empleador no respeta dicho derecho. Esto demuestra que la mayoría de los encuestados refiere que su empleador solo a veces respeta el derecho a la desconexión digital.

### Gráfico N°9

¿Considera correcto el uso de aplicativos (excesivamente) por parte del empleador con el fin de "fiscalizar el trabajo remoto"?

73 respuestas

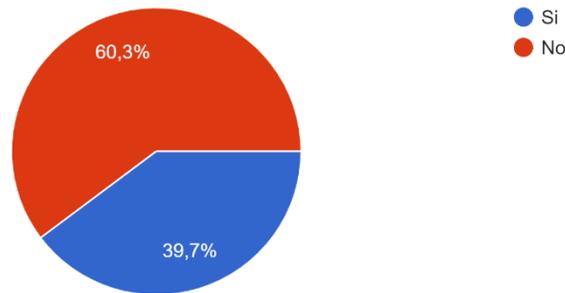


Gráfico N°13 Representación porcentual preg. 9 Encuesta

ALTERNATIVAS	RESPUESTAS	%
SI	29	39,7%
NO	44	60,3%

### Interpretación.

Del 100% de los trabajadores sujetos a fiscalización inmediata encuestados, el 60,3% de los trabajadores no considera correcto el uso de aplicativos digitales excesivamente por parte del empleador al momento de la fiscalización del trabajo remoto; sin embargo, el 39,7% refiere que si está bien el uso de aplicativos. Esto demuestra que mas de la mitad de los encuestados no considera correcto el uso excesivo de aplicativos por parte del empleador al momento de “la fiscalización”.

### Gráfico N°10

¿ Consideras que el trabajo remoto esta adecuadamente implementado en el Perú?  
73 respuestas

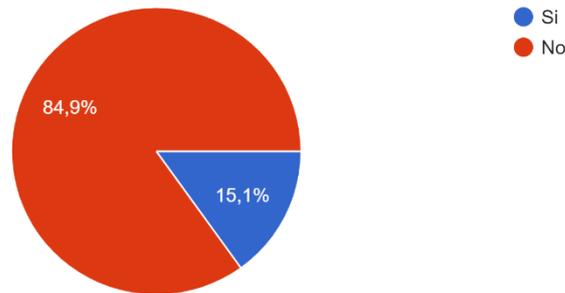


Gráfico N°14 Representación porcentual preg. 10 Encuesta

ALTERNATIVAS	RESPUESTAS	%
SI	11	15,1%
NO	62	84,9%

### Interpretación.

Del 100% de los trabajadores sujetos a fiscalización inmediata encuestados, el 84,9% de ellos considera que no está adecuadamente implementado el trabajo remoto en el Perú, y solo un 15,1% considera que sí. Esto demuestra que la mayoría de los trabajadores consideran que el trabajo remoto no presenta una adecuada legislación.

Del resultado obtenido de la cuenta desarrollada en el presente trabajo, se llega a verificar que la mayoría de los trabajadores que se encuentran realizando trabajo remoto, sostienen que existen problemas entorno a la aplicación de esta modalidad laboral.

De las preguntas sobresalientes del cuestionario, los trabajadores evidenciaron que la figura del trabajo remoto no se encuentra debidamente regulada, por lo que genera algunos efectos negativos en su aplicación, y en consecuencia trae consigo otros aspectos de los cuales los trabajadores evidenciaron en sus respuestas al momentos de desarrollar las preguntas formuladas, como por ejemplo: El abuso de los empleadores se materializa con el exceso de la carga laboral, vulneración al derecho a la desconexión digital, hostigamientos por medios tecnológicos al momento de fiscalizar el trabajo, aspectos que deberán ser adecuadamente legislados para no afectar el derecho de los trabajadores, ya que un grupo de ellos desea que se mantenga esta figura debido a los beneficios que llega a generar como es el caso de los ahorros en costo y tiempo de calidad en familia por ejemplo.

Por tanto, de las experiencias que manifestaron los encuestados al realizar trabajo remoto, se refleja un claro problema en cuanto a su regulación, aplicación y entendimiento por parte del empleador.

### **Opinión de expertos en materia laboral**

Por otro lado, se detallan los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a los especialistas en derecho laboral.

La elaboración de las preguntas fue realizada de lo general a lo específico, por lo que a continuación se describirán las respuestas, las mismas que están relacionadas con los antecedentes de la presente investigación.

### **En relación a la pregunta, ¿EN QUÉ CONSISTE EL TRABAJO REMOTO?**

De la interrogante formula a los entrevistados, expresaron que el trabajo remoto es aquella prestación de servicios que se realiza en el domicilio del trabajador (o practicante) o en el lugar de aislamiento domiciliario que surge en el marco de la COVID 19 y a efectos de evitar

su contagio, a través del uso de una computadora o mecanismo similar que le permite realizar sus labores y siempre que la naturaleza de las labores así lo permita.

**En relación a la pregunta, ¿QUÉ CONCEPTO TIENE ACERCA DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL?**

De la interrogante formula a los entrevistados, expresaron que resulta ser la medida que garantiza el descanso laboral, así como las jornadas máximas de trabajo, consagrados en la Constitución Política del Perú, buscando con ello respetar el “espacio personal” del trabajador. Por ello es que ahora se viene hablando de la desconexión digital.

**En relación a la pregunta, ¿CÓMO SE PRESENTA EL ABUSO DE PODER EN EL TRABAJO REMOTO?**

De la interrogante formula a los entrevistados, expresaron que el abuso se puede presentar por:

- Impartimiento de las indicaciones de las órdenes de una forma descontrolada.
- Podría darse el caso que algunos de los empleadores inobserven lo regulado por la desconexión digital, exigiendo que los trabajadores laboren más allá de su jornada laboral.

**En relación a la pregunta, ¿QUÉ PROBLEMAS SIGNIFICATIVOS EXISTEN EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO REMOTO?**

De la interrogante formula a los entrevistados, expresaron que los problemas significativos que existen en el desempeño del trabajo remoto son:

- La posibilidad de un exceso de la carga laboral descontrolada, ya que el trabajador no pueda abandonar entre comillas, el centro de labores.

- Costos que son cargados al trabajador. Por ejemplo, el costo de energía eléctrica, el costo de internet, de Internet, son cargados al trabajador.
- Exigencia de un nivel de calidad para las conexiones.

**En relación a la pregunta, ¿USTED CONSIDERA QUE EL TRABAJO REMOTO RESTA EFICACIA EN CUANTO A LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA?**

De la interrogante formula a los entrevistados, expresaron que la productividad puede medirse. Sin embargo, señalaron que la eficacia que pueda darse al trabajo remoto, dependerá mucho del manejo de los tiempos que tenga el trabajador.

**En relación a la pregunta, ¿CREE USTED QUE EL TRABAJO REMOTO LLEGA A SER UNA VENTAJA PARA EL EMPLEADOR EN CUANTO A LA REDUCCIÓN DE GASTOS POR PARTE DE SU EMPRESA Y/O ENTIDAD?**

De la interrogante formula a los entrevistados, expresaron que el trabajo remoto no resta eficacia en la productividad de la empresa, si es que la organización para esa modalidad de trabajo se encuentre debidamente implementada, lógicamente teniendo en cuenta el rubro a la que se dedique la empresa; más aún cuando, la tecnología digitalizada se viene imponiendo un claro ejemplo es la implementación en el Poder Judicial del Expediente Judicial Electrónico EJE, que ha dejado de lado la utilización del papel y el trabajo remoto puede ser muy bien utilizado, sobre todo en este tiempo de pandemia para proteger la salud de los trabajadores que no tienen la necesidad de asistir al centro laboral porque todo el expediente se encuentra digitalizado y los niveles de producción han sido aceptables. Ergo, el empleador puede reducir costos.

**En relación a la pregunta, ¿USTED CONSIDERA QUE EL TRABAJO REMOTO ESTÁ ADECUADAMENTE REGULADO EN EL PERÚ?**

De la interrogante formula a los entrevistados, expresaron que con el reconocimiento como obligación del empleador de RESPETAR el derecho a la desconexión digital ya existe un gran avance, pero debería existir un tema de concientización (para empleadores y trabajadores) sobre el funcionamiento del trabajo remoto.

**En relación a la pregunta, ¿USTED CONSIDERA CORRECTO EL USO DE APLICATIVOS POR PARTE DEL EMPLEADOR, CON EL FIN DE FISCALIZAR EL TRABAJO REMOTO?**

De la interrogante formula a los entrevistados, expresaron que teniendo en cuenta el marco normativo existente, solo sería necesario para aquellos servidores o trabajadores que cumplan taxativamente con la jornada ordinaria de 8 horas diarias o 48 semanales, con horario de ingreso y salida, más no así para aquellos que hayan pactado conforme al numeral 9.3 del artículo 9 del Decreto Supremo N°010-2020-TR. Asimismo, señalaron que estos mecanismos de control, evidentemente son más costosos para la empresa, cuando puede medirse a un trabajador a través de su productividad; sin embargo, podrían resultar favorables a efectos de asegurar el respeto a la jornada laboral.

**En relación a la pregunta, ¿CONSIDERA IMPORTANTE LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEL TRABAJADOR FUERA DEL HORARIO DE TRABAJO?**

De la interrogante formula a los entrevistados, expresaron que es muy importante, básicamente porque es un derecho del trabajador efectuar su labor tan solo dentro del horario de trabajo, no podría exigirse que el trabajador continúe conectado, cuando no se le reconoce las horas extras, mucho menos cuando no se le compensa de los gastos que pueda ocasionar en el trabajador los servicios de internet y electricidad.

**En relación a la pregunta, ¿CÓMO CREE USTED QUE PODAMOS REDUCIR ABUSO DEL PODER DE DIRECCIÓN EN LOS TRABAJADORES?**

De la interrogante formulada a los entrevistados, expresaron que, habiendo un mayor control por parte del ministerio de trabajo, debido a que muchas veces se obliga a un trabajador enviar a su empleador su ubicación e incluso contestar llamadas o mensajes fuera de su horario laboral o los fines de semana e inclusive obligarlo a encender una cámara -en una reunión zoom- sin un propósito o fin, así como enviándole mensajes por WhatsApp para realizar una labor.

**En relación a la pregunta, ¿CONSIDERA NECESARIO QUE SE CONTINÚE CON EL TRABAJO REMOTO CUANDO CULMINE LA PANDEMIA POR LA COVID 19? ¿POR QUÉ?**

De la interrogante formulada a los entrevistados, expresaron que depende mucho de la experiencia que ya se tiene y especialmente de una adecuada medición de las capacidades de la empresa en la virtualidad algunas sin duda han descubierto esa posibilidad y lo llevaran a cabo como en el caso de Interbank y otras por ejemplo han encontrado en el Covid-19 una demostración de que era muy difícil manejar virtualmente el esquema de trabajo que tenían entonces hay personas que el tipo de trabajo que realizan es imposible hacerlo virtual.

**En relación a la pregunta, ¿QUÉ MODIFICACIONES IMPLEMENTARÍA EN LA REGULACIÓN ACTUAL DEL TRABAJO REMOTO?**

De la interrogante formulada a los entrevistados, expresaron que a la fecha la regulación laboral sobre el trabajo remoto avanzó bastante cubriendo las lagunas jurídicas que fueron surgiendo producto del uso del trabajo remoto.

## **CAPÍTULO V. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**

### **4.1 Limitaciones**

- Limitación de las variables: Enfocándose al estudio principal entre los límites del poder de dirección del empleador y el trabajo remoto, con la finalidad de cumplir con los objetivos señalados.
- Limitación doctrinaria: Al abarcar la investigación de los límites del poder de dirección, exclusivamente el derecho a la desconexión digital por ser el abuso más frecuente en la práctica laboral en el trabajo remoto.
- Limitación bibliográfica: Al consultar material del trabajo remoto, poder de dirección y desconexión digital en trabajos de investigación, artículos científicos, jurídicos y web, debido a la escasez de libros físicos y electrónicos sobre el particular.
- Limitación temporal: Debido a que el trabajo remoto en el Perú es una figura nueva, hemos tomado para la presente investigación los años 2020-2021.
- Limitación coyuntural: Debido a la pandemia ocasionada por el COVID-19 no se pudo acceder a las empresas para hacer uso de técnicas como encuestas y estudios de casos a fin de conseguir una adecuada intermediación.

### **4.2 Discusión**

La presente investigación tiene por objeto determinar si están debidamente establecidos los límites del poder de dirección del empleador cuando aplica la modalidad del trabajo remoto en las empresas de Lima Metropolitana periodo 2020 -2021.

A partir de los hallazgos encontrados creemos que se encuentran establecidos los límites del poder de dirección del empleador cuando aplica la modalidad del trabajo remoto en las

empresas de Lima Metropolitana periodo 2020 -2021; sin embargo, aún se presentan abusos, los mismos que deben ser controlados a través de las disposiciones dictadas por el Gobierno Central respecto a la Desconexión digital fuera del horario de trabajo, ejerciendo, en este caso un control a las empresas para su cumplimiento por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL. Y, por otro lado, el trabajador iniciando las acciones legales que franquea la ley a través del Decreto Supremo N°004-2021-TR, contra los abusos en los cuales podría incurrir el empleador. Cabe indicar que ello contrasta con lo señalado por el autor Palomeque, quien señala que siempre el poder de dirección debe ajustarse a límites concretos.

Este desarrollo de las tecnologías ha permitido crear nuevos escenarios, entre ellos un nuevo panorama en el ámbito del Derecho Laboral, en donde se han creado nuevas modalidades de trabajo, permitiendo el desarrollo de una nueva subordinación laboral, en donde si bien es cierto el empleador no ejerce una subordinación directa hacia sus trabajadores, de igual forma sigue existiendo subordinación en el desarrollo de las labores, que en la actualidad es conocida como parasubordinación. Al respecto, ello coincide con el autor Manuel Pino refiere en su artículo que esta nueva modalidad trae consigo una nueva forma de subordinación.

Los hallazgos también reflejan que se debe evitar controles que invaden la intimidad del trabajador. Ello coincide plenamente con el autor Arrieta Idiakez, quien concluyó que existen peligros en una sociedad laboralmente activa las 24 horas del día, en la que no se respetan las horas de descanso y se pone en riesgo la privacidad y la intimidad.

Por su parte, la Constitución Política del Perú en el capítulo II respecto a los Derechos Sociales y Económicos, establece en el Art. 23° que, el trabajo, en sus diversas modalidades,

es objeto de atención prioritaria del Estado, (...). Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

El trabajo remoto es una nueva figura dentro del Derecho Laboral, si bien es cierto se ha implementado en el Perú recientemente a través del Decreto de Urgencia N°026-2020-TR y posteriormente ampliado mediante el Decreto Supremo N°010-2020-TR, se ha visto que carece de un análisis dogmático, así como de una buena base legal para su implementación y buen desarrollo. Al igual que en otros países es una figura nueva que requiere de un mayor análisis. Cabe indicar que el autor Rojas Espinoza, efectúa importantes reflexiones en torno a que el trabajo remoto debe tratarse con sumo cuidado toda vez que no está realmente entroncado en la forma tradicional de ver el Derecho Laboral.

En relación al objetivo específico consistente en determinar cuáles son los tipos de abusos que se presentan durante el empleo del trabajo remoto, se tiene que pueden ser:

- La posibilidad de un exceso de la carga laboral descontrolada, ya que el trabajador no pueda abandonar entre comillas, el centro de labores.
- Costos que son cargados al trabajador. Por ejemplo, el costo de energía eléctrica, el costo de internet, de Internet, son cargados al trabajador.
- Exigencia de un nivel de calidad para las conexiones.

Asimismo, en relación al objetivo específico consistente en determinar cuáles son los límites del poder de dirección del empleador en la modalidad del trabajo remoto, es importante evitar controles que invaden la intimidad del trabajador, tales como:

- Obligar al trabajador enviar a su empleador su ubicación.

- Contestar llamadas o mensajes fuera de su horario laboral o los fines de semana e inclusive obligarlo a encender una cámara -en una reunión zoom- sin un propósito o fin.
- Enviarle mensajes por WhatsApp para realizar una labor.

Finalmente, debe indicarse que el trabajo remoto todavía es relativamente nuevo en el país, siendo que se encuentra en proceso de una cabal comprensión de sus alcances tanto por parte del empleador como por parte de los trabajadores. Asimismo, aún no ha sido instaurado de una forma amplia, siendo que mayormente se ha empleado en medianas y grandes empresas. Es posible que en pequeñas y microempresas el trabajo remoto no llegue a calar por las dificultades de conexión que pueden existir, así como de manejo de aplicativos necesarios para la consecución de dicho tipo de trabajo.

### 4.3 Implicancias

A continuación, se presentan las implicancias teóricas y prácticas sobre la base de los resultados y discusiones obtenidas:

- **Implicancias teóricas:** Se evidencia a partir de los resultados obtenidos, que la forma en cómo se reguló el trabajo remoto en el Perú, no proporciona respuesta suficiente a los diferentes interrogantes, que desde la base conceptual y dogmática del derecho laboral surgen, siendo por el contrario fuente directa de dilemas y vicisitudes, en nuestro trabajo de investigación se ha centrado en torno al abuso presentado por el empleador hacia sus trabajadores, con el fin de obtener varios criterios jurídicos y realidades sociales que permitan una verdadera protección.

- **Implicancias prácticas:** Se permite extraer de los resultados y discusiones obtenidas las posibles soluciones concretas a esta problemática que se da en la aplicación del trabajo remoto y que incide en la vida personal del trabajador. En ese sentido, se plantean estudios que permitan corregir el grado de afectación de las actividades ejecutadas mediante trabajo remoto, unificando la terminología del trabajo remoto con el teletrabajo, dando como resultado el trabajo a distancia, figura que permitirá recoger los aspectos más relevantes de cada una de ellas, especificando algunos parámetros en específico para proteger los derechos de los trabajadores en relación a la desconexión digital, derecho a la intimidad, inherentemente de efectuar campañas de formación y sensibilización para el uso razonable de herramientas digitales en el entorno laboral, dirigido a los trabajadores y al personal de supervisión y dirección.

#### **4.4 Conclusiones**

En esta investigación, se llegó a la conclusión general que en nuestro país no existe un marco jurídico eficiente que regule adecuadamente los límites del poder de dirección al aplicar la modalidad de trabajo remoto, evitando cualquier tipo de abuso en contra de los trabajadores. Por tanto, los legisladores a través de las disposiciones normativas deben ampliar la ley que establece el derecho a la Desconexión digital fuera del horario de trabajo; estableciéndose medidas obligatorias que el empleador deba cumplir al establecerse dicha modalidad en su empresa. Dicha labor debe ser ejercida por Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral- SUNAFIL.

En cuando a los abusos generados por parte del empleador en el trabajo remoto; la presente investigación permitió conocer que los abusos que se presentan pueden tener diversa

naturaleza y características: Así, van desde la carga laboral descontrolada, los costos que son cargados al trabajador, hasta la exigencia de una determinada calidad de la conexión del trabajador, a pesar que el servicio de internet en el Perú no es homogéneo en cuanto a su calidad. Ello, sin duda, refleja que el entorno no presencial del trabajo tiene características distintas al entorno presencial, vale decir, una suerte de problemática especial que debe conocerse y analizarse debidamente para poder controlar y regular de mejor manera. Al respecto, creemos que ello amerita un estudio especial que recoja las experiencias de los trabajadores en relación al ejercicio del trabajo remoto, lo cual podría ser un insumo importante a efectos de conseguir una regulación óptima y tropicalizada para una realidad que es relativamente nueva y que solo ha podido ser testeada de forma categórica a raíz de la pandemia.

Finalmente, en cuanto a los límites del poder de dirección en el trabajo remoto; desde la perspectiva del trabajador, se considera que es importante evitar controles que invaden la intimidad del trabajador (obligar al trabajador enviar a su empleador su ubicación, contestar llamadas o mensajes fuera de su horario laboral o los fines de semana, etc.). Ello resulta importante en la medida que el trabajo remoto no tiene caracteres que impliquen una reducción de los derechos del trabajador, quien perfectamente se encuentra empoderado para defender estos derechos como si se tratase de un trabajo presencial. Inclusive podríamos agregar que el trabajo remoto muchas veces tiene como consecuencia la despersonalización y/o deshumanización en el trato empleador – trabajador. En efecto, el empleador al no tener presencialmente al trabajador carece de una intermediación en el trato que sin duda podría llevar a la deshumanización de la relación laboral, lo que no puede ser admitido por el Derecho.

### 4.3. Recomendaciones

**A nivel metodológico:** Se recomienda coordinar adecuadamente la realización de encuestas en torno a este tema, ya que, existen empresas privadas en las cuales los trabajadores temen completar una encuesta que pueda implicar una crítica a su empleador. Para ello es preciso enfatizar que la encuesta que se va a realizar es de carácter estrictamente académico y que no representara un perjuicio legal para el empleador.

Asimismo, es preciso averiguar con anticipación que trabajadores de la empresa han realizado trabajo remoto y que trabajadores se han mantenido bajo un esquema presencial, ya que en algunos casos el desconocimiento de ello puede perjudicar la realización de la encuesta.

**Recomendaciones a nivel académico:** Desde el punto de vista académico es preciso buscar una uniformización conceptual en torno al trabajo remoto, las diferencias entre el teletrabajo, trabajo a distancia y trabajo remoto son diferencias que no permiten llevar a cabo un análisis comparativo real, si no que debe mediar una aproximación que desentrañe los ejes conceptuales de cada uno de estos elementos. Para tales efectos, la labor del legislador debe centrarse en recoger los elementos del trabajo remoto que implican una mayor flexibilidad y que han funcionado en la practica para mejorar la regulación del teletrabajo. Por ejemplo: La obligación de compensar al trabajador en la practica ha demostrado no ser esencial para implementar este tipo de labores, ya que el trabajador se ahorra otros costos como vestimenta y transporte.

Por lo tanto, este costo que puede desincentivar al empleador, la regulación puede mantenerlo de manera opcional.

Otro tema relevante es distinguir las disposiciones que sobre el trabajo remoto se han dado a consecuencia del COVID, las cuales son estrictamente coyunturales, frente a las disposiciones que forman parte de una noción estándar y regular.

Durante la investigación se ha verificado un énfasis en relación al impacto que el COVID ha tenido en la utilización generalizada del trabajo remoto. No obstante, el trabajo remoto es un concepto que se mantendrá independientemente de que exista la pandemia, por ello es necesario distinguir aquellos conceptos con vocación de permanencia de aquellos conceptos esencialmente coyunturales, especialmente aquellos que tienen incidencia en aspectos de salud. Por ejemplo, las encuestas realizadas a trabajadores para efectos de determinar si la salud (factores de riesgo) de estos permite o no el retorno a la presencialidad.

**Recomendaciones prácticas:** Desde el punto de vista práctico, las empresas requieren mayor información sobre las ventajas del trabajo remoto, así como los esquemas que se han implementado para llevar a cabo el poder de dirección de una forma que resulte legal y que garantice el respeto al derecho de los trabajadores. Ello en la medida que algunas empresas se encuentran retornando a la presencialidad a pesar que sus resultados con el trabajo remoto fueron óptimos, por lo tanto, trabajos como el que nos aboca permiten profundizar en torno a las garantías que debe preservar el trabajo remoto en el mercado laboral peruano.

Para tales efectos, la labor del legislador debe centrarse en resaltar en lo siguiente:

- 1) Como primer punto, consideramos pertinente que el legislador realice una unificación en torno a las figuras laborales (legislación) del teletrabajo y trabajo remoto, para que de esta manera no exista confusión al momento de aplicar cualquiera de estas dos figuras en el ámbito laboral. A raíz de la presente investigación, sugerimos que la denominación correcta que se debe emplear de

manera general es el “trabajo a distancia”; termino que abarcaría cualquiera de estas dos modalidades de trabajo. Siendo que, el trabajo remoto nació a raíz de la pandemia ocasionada por la COVID; sin embargo, tuvo una mayor acogida que el teletrabajo, por ser una figura flexible, motivo por el cual no se aplicó el teletrabajo cuando surgió la pandemia; debido a ello, se debería adquirir lo esencial de cada figura mencionada al momento de implementar el “trabajo a distancia”.

2) Como segundo punto, consideramos pertinente establecer parámetros que se tengan en cuenta (de manera obligatoria) al momento de implementar esta modalidad de trabajo, siendo las siguientes:

- En relación a los derechos de los trabajadores, debe constar en la ley (nueva regulación) y en el contrato de trabajo específicamente la protección al derecho de la desconexión digital y el derecho a la intimidad. Respecto a los derechos mencionados, consideramos necesario implementar un “Registro de Trabajo a distancia” (virtual); el cual consista en registrar el horario del trabajador, hora de entrada, refrigerio y hora salida, reporte que debe ser enviado a la SUNAFIL, por las empresas privadas que tengan trabajadores bajo esta modalidad.
- En relación a la excesiva carga laboral, el empleador deberá disponer que aquellas personas que estén bajo esta modalidad, deberán cumplir con un trabajo por metas, utilizando un criterio razonable en cuanto a su ejecución, analizando previamente cada área de trabajo, para poder establecer la meta aplicable según puesto laboral, evitando así coordinaciones fuera del horario laboral (recogido por la Constitución Política del Perú), permitiendo una adecuada armonía entre el ámbito laboral y el ámbito personal del trabajador.

- En relación a la Seguridad y Salud en el trabajo, proponemos que para el resguardo de la salud mental de los trabajadores que realicen esta modalidad de trabajo, se deberá establecer los parámetros que se deban tener en cuenta en torno a la seguridad y salud en el trabajo, en cuanto a los trastornos psicosociales, para reducir uno de los mayores riesgos que se expone el trabajador al momento de realizar trabajo a distancia, debido a la falta de interacción social (estrés). Asimismo, todo ello deberá ser considerado por el empleador como un beneficio en cuanto a la producción de su empresa, ya que, un trabajador con una adecuada salud mental rinde mucho más.

## REFERENCIAS

- Aguila, G. d. (2021). *Los límites del ius variandi del empleador y el retiro de confianza como casual de movilidad funcional*. Obtenido de Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Perú : file:///C:/Users/Andrea/Downloads/MARTINEZ\_DEL%20AGUILA\_GINNETH%20DEL%20CARMEN.pdf
- Aquije Ortiz, F., Cabo Cappillo, V., Millones Lapoint, A., & Moreno Prado, A. (5 de Abril de 2021). El hombre office como herramienta para mejorar el engagement: caso de una empresa privada en el sector asegurador en Perú. Lima.
- ARCE, E. (2007). Modificación de la prestación de trabajo: un estudio sobre las modificaciones. *IUS ET VERITAS*, 124-135.
- Arcos Aguilera, B. (2016-2017). *TRABAJO FIN DE GRADO GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS*.
- Arrieta Idiákez, F. (2020). La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismo para garantizar el descanso, la la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia. *Lan Harremanak*, 89-126.
- Blancas Bustamante, C. (2021). El poder de dirección del empleador y las nuevas tecnologías. 575.
- Bonavida , C., & Gasparini, L. (Abril de 2020). El Impacto Asimétrico de la Cuarentena. *CEDLAS* 261.
- Bustamante, C. B. (2021). Poder de dirección y derecho a la intimidad y privacidad del trabajador. *Revista de la Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 157.
- Castaño, M. D., & Cedeño Cabal, J. (2021). Desconexión digital en Colombia: Una reflexión a partir del derecho. Medellín.
- Cristobal, M. N. (2017). *Jornada laboral y tecnología de la infocomunicación: "Desconexión digital" garantía del derecho al descanso*.
- Culqui Fernandez, A., & Gonzales Torres, A. (2016). El Teletrabajo: Una Innovadora Forma de Organización del Trabajo, una Herramienta de Inclusión Laboral y su Regulación Jurídica en el Perú. *Derecho y sociedad*, 95-109.
- Dary, N. C. (2017). Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 51.

- De La Flor López, M. (2017). El Ius Variandi o poder de dirección tras la reforma laboral del 2012.
- Del Aguila Linares, M., & Guillermo Chauca, L. (2019). “LA VULNERACIÓN A LA JORNADA LABORAL Y LA REGULACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL DECRETO LEGISLATIVO”.
- Empleo, M. d. (2020). *Guía para la aplicación del trabajo remoto*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/541100-guiapara-la-aplicacion-del-trabajo-remoto>
- Escobar Gonzales, J. R. (2019). *Repositorio Académico de la Universidad de Chile*. Obtenido de Teletrabajo en Chile : perspectiva actual desde los tratados internacionales, el derecho comparado, normas del ordenamiento jurídico interno y el proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia : (Boletín no. 12.008-13: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/170959>
- Escobedo Salazar, A. S. (16 de Marzo de 2020). *Diferencias entre "teletrabajo" y "trabajo remoto"*. Obtenido de Pasión por el derecho: <https://lpderecho.pe/diferenciasteletrabajo-trabajo-remoto/>
- Espínola Lázaro , L. (2020). La desconexión digital como derecho laboral de los teletrabajadores . Trujillo.
- Guabloche, J., & Gutierrez, A. (2021). *La evolución y el futuro del trabajo a distancia en el Perú*. Lima: Moneda Laboral.
- Henri Cialti , P. (2017). EL DERECHO A LA DESCONEXION EN FRANCIA: ¿MAS DE LO QUE PARECE? *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 163-181.
- ISIL. (2020). *Equipo de innovación y desarrollo de ISIL* . Obtenido de <https://investigacion.isil.pe/estudio-trabajo-remoto-2020/>
- MEF. (2019). *Plan Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030*. Lima: El Peruano.
- Palacios Gonzales , M. A. (2017). *El teletrabajo: hacia una regulación garantista en el Ecuador*. Quito - Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar .
- Palacios Palomino, O. M. (22 de Marzo de 2020). *Repositorio PUCP*. Obtenido de [file:///C:/Users/Andrea/Downloads/PALACIOS\\_PALOMINO\\_ORIDIANA\\_MARI%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Andrea/Downloads/PALACIOS_PALOMINO_ORIDIANA_MARI%20(1).pdf)

- Palomeque López, M. C. (2018). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Universidad Ramón Areces.
- Pino Estrada, M. M. (2012). *El teletrabajo en el Derecho Brasileño*. Obtenido de El teletrabajo en el Derecho Brasileño.: <http://www.alfaredi.org/sites/default/articles/files/pino.pdf>
- Puntriano Rosas, C. (2020). La desconexión digital: alcances y regulación en el Perú. *Laborem*, 6.
- Puntriano Rosas, C. (2020). La desconexión digital: alcances y regulación en el Perú. *LABOREM*, 24.
- Puntriano, C. (2014). "El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores". *Ius et veritas*, 157.
- Reque Atocha, A. (2020). El trabajo remoto y las condiciones laborales en la Entidades Públicas de Piura, Perú-2020.
- Reyna Támara, F. (s.f.). "El teletrabajo en las empresas del sistema financiero". *Jurídica*, 5.
- Rojas Espinoza, J. (Abril de 2019). El teletrabajo, su naturaleza jurídica, principios y regulación.
- SERVIR. (2020). *Guía de Trabajo Remoto para Líderes*. Obtenido de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1062061/Guia\\_de\\_TR\\_para\\_Lideres.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1062061/Guia_de_TR_para_Lideres.pdf)
- Tavera Romero , M., & Chira Rivero, G. (2020). Hacia una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital en el Perú y la actuación de la inspección del trabajo. *Ius- Revista de investigación de la Facultad de Derecho de la USAT* , 73-87.
- Torres Cancino, O. (2018). El reconocimiento del derecho a la desconexión tecnológica en la legislación peruana como límite a la facultad de dirección laboral.
- Toyama Miyagusuku , J., & Yomond Santos , S. (2020). Los nuevos conflictos jurídicos laborales a propósito de la Covid-19. *IUS ET VERITAS*, 180-181.
- Trujillo Pons, F. (2020). Camino a una nueva ley sobre el trabajo a distancia (Teletrabajo) y el derecho a la desconexión digital en el trabajo. *Revista Aranzadi Doctrinal*, 11.

## ANEXOS

### ANEXO- 1 Opinión de expertos en materia laboral

<p><b><u>DR. JORGE MACHUCA VILCHEZ</u></b> - Docente Universitario de la Universidad Privada del Norte.</p>	
<p><b>1. ¿EN QUÉ CONSISTE EL TRABAJO REMOTO?</b></p>	<p>En el trabajo remoto es un mecanismo que existe para poder laborar sin necesidad de la presencialidad, poder básicamente, la relación entre el empleador y el trabajador, manejarla por medios virtuales, se mantiene, digamos, subsiste en las características de una prestación tradicional, tenemos subordinación, tenemos remuneración, tenemos órdenes, tenemos un contrato, etc. Pero lo que cambia es el medio para impartir las instrucciones donde ese medio va a ser remoto, y además el cumplimiento de la función es el trabajador que ganar por esa vía remota.</p>
<p><b>2. ¿QUÉ CONCEPTO TIENE ACERCA DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL?</b></p>	<p>La desconexión digital va a ser un derecho fijado para evitar que el trabajo remoto termine siendo un esquema que no respete horarios. Entonces el derecho de la desconexión digital implica que las órdenes impartidas por el empleador tienen un límite temporal, entonces el empleado no puede eventualmente manejar un esquema de órdenes fuera de un horario razonable para él.</p>
<p><b>3. ¿CÓMO SE PRESENTA EL ABUSO DE PODER EN EL TRABAJO REMOTO?</b></p>	<p>Bueno, en el trabajo remoto se ven, se va a presentar el abuso del poder. Tristemente, porque al no existir un horario dentro de una oficina y no poder seguir, retirar el trabajador, digamos el de la oficina porque no está físicamente en ella, entonces se puede dar un in partimiento de las indicaciones de las órdenes de una forma descontrolada.</p>
<p><b>4. ¿QUÉ PROBLEMAS SIGNIFICATIVOS EXISTEN EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO REMOTO?</b></p>	<p>Los problemas significativos que van a existir en el desempeño del trabajo remoto son, por ejemplo, la posibilidad de un exceso de la carga laboral descontrolada, ya que el trabajador no pueda abandonar entre comillas, el centro de labores. Luego, otro descontrol que puede haber es el hecho de que digamos que el momento en que se presenta el trabajo remoto. Hay una serie de costos que son cargados al trabajador. Por ejemplo, el costo de energía eléctrica, el costo de internet, de Internet, son cargados al trabajador y en muchos espacios no reconocidos, no? Después va a haber, por ejemplo, también la exigencia de un nivel de calidad para las conexiones. No. Entonces el. Cuando el empleador</p>

	<p>tiene determinadas reuniones, la voz del trabajo y participan muchas personas y al participar muchas personas, eventualmente la condición del trabajador que regularmente maneja o el que está en su hogar no es suficiente para ese esquema laboral y tiene que mejorar lo que tiene que invertir. Igual ocurre con los implementos. Hay trabajadores que no tienen implementos de cámara, implementos de computadora con cámara o con la posibilidad de recibir un audio fluido y tienen que invertir en ello en un son algunas inequidades que pueden darse. Porque eso no está reconocido entre la numeración. Y de hecho, también tenemos esquemas en el cual se despersonaliza el trabajo real y como no tienes a la persona enfrente, entonces muchas veces también es más sencillo que cerrar determinadas relaciones laborales, informar al trabajador que no se quiere continuar de una forma más despersonalizada. Es un poco la problemática que se presenta complicado.</p>
<p><b>5. ¿USTED CONSIDERA QUE EL TRABAJO REMOTO RESTA EFICACIA EN CUANTO A LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA?</b></p>	<p>Yo creo que el trabajo remoto, el. En muchos casos va a depender del trabajo que se realiza. Por ejemplo, un trabajo remoto para un trabajo esencialmente presencial va a tener debilidades y un trabajo remoto para el desempeño. Esencialmente. El que se pueden dar de manera digital, digamos, no tiene ningún inconveniente. O sea, en verdad el trabajo remoto no funciona óptimamente para todos. Si tú tienes, por ejemplo, dentro del. El empleo, una persona que se dedica a hacer la mensajería dentro de la presencialidad esta persona se quedó sin puesto, porque ya no se necesita mensajería dentro de un espacio remoto, casi todos los servicios han digitalizado si no tenías una persona, por ejemplo, una secretaria, que tramitar documentos y en muchos casos ya no se considera tan necesario, porque todos han empezado a tramitar documentos, a manejar mal los recursos virtuales, a manejar su propia agenda, etc. Entonces ya no es tan esencial. Ahora hay trabajo, por ejemplo, como lo de auditoría legal, que se pueden hacer remotamente sin ningún inconveniente, porque tienes él. La realización de informes, ayuda, memoria de documentos y funciona perfecto de manera virtual, pero hay otros trabajos legales. Que tienen que ver con necesidad de presencialidad, por ejemplo, notario con la suma y mediación. Conoce una una determinada actuación para realizar el espacio donde se desempeña alguna actividad. Una constatación es imposible hacerlo virtual. Entonces hay algunas cosas que funcionan y otras que no. En donde funciona creo que no hay ningún inconveniente, pero donde no funciona. Eventualmente el trabajo remoto puede significar un perjuicio para el trabajador.</p>
	<p>Sin duda porque se ahorra luz agua el alquiler del local se ahorra el esfuerzo para realizar reuniones</p>

<p><b>6. ¿CREE USTED QUE EL TRABAJO REMOTO LLEGA A SER UNA VENTAJA PARA EL EMPLEADOR EN CUANTO A LA REDUCCIÓN DE GASTOS POR PARTE DE SU EMPRESA Y/O ENTIDAD?</b></p>	<p>desplazamientos para el empleador no tengo ninguna duda que el trabajo remoto le ligera costos razón por el cual incluso en el pasado han habido empresas que han ido pasando al trabajo remoto antes de la pandemia ya encontraban esa oportunidad lo hacían porque obviamente encontraban la virtualidad a un costo menor un ejemplo práctico que puedo darles de eso es de las fintec empresas financieras tecnológicas que dan servicios y productos financieros a bajo costo hacen lo mismo que un banco pero sin local la Fintec ya venían trabajando antes que la pandemia la razón por la que se habían constituido eran principalmente para ahorrar los costos los costos que le costaba a un banco en una agencia contratar personal atención al público etc., se lo ahorran dando servicio por internet Creo que el trabajo remoto a los empleadores les salía muchos costos y algunos ya lo habían visto el espacio digital como una oportunidad para reducirlos pero siempre recordemos que esto se va a dar especialmente en empresas que venden servicios pero por ejemplo en un restaurante como lo conviertes en remoto es más complicado ósea alguna actuación presencial tiene que ver especialmente si no ha desarrollado muy bien el tema del delivery hay negocios como por ejemplo el cine que remoto lo puedes volver entonces éste para analizar siempre todo lo que es trabajo remoto en cualquier trabajo que se desempeñe en cualquier investigación que se realice hay que ver en qué sector se aplica y cuáles son los rubros que están detrás y dependiendo de los rubros cada tipo de empresa se desempeña distinto cada tipo de empresa tiene una lógica distinta para aplicar el trabajo remoto en algunas funciones en otros no Entonces por ejemplo fíjate como los médicos han tenido que trabajar presencialmente porque no hay su trabajo difícilmente es remoto los abogados se han acomodado muy bien los diseñadores también las personas que hacen mercadotecnia ventas también pero en algunos rubros hay otros rubros dentro incluso de los negocios mencionados que en los que no admite el trabajo remoto</p>
	<p>Creo que no por que por una razón muy lógica el trabajo remoto en el país recién está empezando a ver su verdadera dimensión entonces por ejemplo en las estadísticas se van a mostrar que antes de pandemia el número de empresas que habían dado el salto al trabajo remoto eran reducido era un número de empresas muy reducido que estaban haciendo trabajo remoto que no ha llegado a convencer del todo a las personas y con pandemia ya la necesidad es la que termina abriéndole la posibilidad al trabajo remoto dándole un esquema que antes no se podría pensar fácilmente por un montón de empresas</p>

<p><b>7. ¿USTED CONSIDERA QUE EL TRABAJO REMOTO ESTÁ ADECUADAMENTE REGULADO EN EL PERÚ?</b></p>	<p>entonces se va ir la pandemia y va dejar instalada el expertis. Yo creo que analizar la regulación tiene que ver mucho con él por fin haber encontrado un momento en el cual se aplicado realmente eso es un primer punto partiendo de eso se empiezan a ver las trabas no todos los distritos en el Perú no tienen la misma velocidad para el internet no todos los trabajos son 100% compatibles con el trabajo remoto el tema de la desconexión digital parece ser un derecho que está en el papel pero no en la aplicación vamos a encontrar que eventualmente quien decide qué cosa es más propicio más adecuado para el trabajo remoto no necesariamente es el trabajador sino el empleador</p>
<p><b>8. ¿USTED CONSIDERA CORRECTO EL USO DE APLICATIVOS POR PARTE DEL EMPLEADOR, CON EL FIN DE FISCALIZAR EL TRABAJO REMOTO?</b></p>	<p>Especialmente los aplicativos que pueden funcionar tiene que ver con un nivel de desconfianza que puede existir en el trabajador entonces el aplicativo puede permitir por ejemplo saber cuánto tiempo está realmente conectado el aplicativo va a saber a qué páginas entra ese tipo de control podría ser pero no parece ser lo más óptimo para fiscalizar a un trabajador remoto porque finalmente el trabajador remoto necesita mucho de que se emplee la buena fe laboral porque no tiene al trabajador ahí in situ para saber qué está haciendo</p>
<p><b>9. ¿CONSIDERA IMPORTANTE LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEL TRABAJADOR FUERA DEL HORARIO DE TRABAJO?</b></p>	<p>Si, porque es necesario preservar la salud mental y el desarrollo personal de los trabajadores en general, evitando perjudicar su horario de descanso.</p>
<p><b>10. ¿CÓMO CREE USTED QUE PODAMOS REDUCIR ABUSO DEL PODER DE DIRECCIÓN EN LOS TRABAJADORES?</b></p>	<p>El poder de dirección es necesario y obviamente ya no es bueno cuando cae en abuso y para reducir eso debe haber un compromiso de las dos partes tanto por el trabajador como el empleador y un sinceramiento eventualmente pasar de trabajo remoto implica que tu tengas que ver si el trabajador está en condiciones de pasar por ejemplo hay personas que están pasando al trabajo remoto con mucha naturalidad porque están acostumbrado al manejo de los medios virtuales pero hay otro tipo de trabajadores que les está costando mucho una persona que tiene más de 50 o 60 años el trabajo remoto les resulta muy difícil el manejar las reuniones el manejar los aplicativos que sirven para hacer el trabajo de forma digital de repente les acarrea problemas por ello el empleador debería tener un esquema diferenciado dependiendo del tipo de trabajador que está pasando al trabajo remoto</p>
	<p>Depende mucho de la experiencia que ya se tiene y especialmente de una adecuada medición de las capacidades de la empresa en la virtualidad algunas sin duda han descubierto esa posibilidad y lo llevarán a cabo como en el caso de Interbank y otras</p>

<p><b>11. ¿CONSIDERA NECESARIO QUE SE CONTINÚE CON EL TRABAJO REMOTO CUANDO CULMINE LA PANDEMIA POR LA COVID 19? ¿POR QUÉ?</b></p>	<p>por ejemplo han encontrado en el Covid-19 una demostración de que era muy difícil manejar virtualmente el esquema de trabajo que tenían entonces hay personas que el tipo de trabajo que realizan es imposible hacerlo virtual.</p>
<p><b>12. ¿QUÉ MODIFICACIONES IMPLEMENTARÍA EN LA REGULACIÓN ACTUAL DEL TRABAJO REMOTO?</b></p>	<p>Los beneficios al trabajador que sean más allá de la desconexión beneficios de los costos que realizan para las conexiones que sean una obligatoriedad otro tema es una mejora de las capacidades de supervisor para que vaya teniendo la posibilidad de ir haciendo una supervisión efectiva en los espacios que se dan el trabajo remoto ya que actualmente no es efectiva capacitaciones enfocadas al empleador para que se sensibilice en relación a la problemática que tiene el trabajador para pasarse al trabajo remoto tiene que optimizarse un poco el bienestar laboral optimización de las relaciones laborales mediante un mejor conocimiento de lo que se entiende por bienestar dentro del trabajo.</p>

## ANEXO- 2 Opinión de expertos en materia laboral

<p><b><u>MAG. CECILIA TERESA SIGUEÑAS SIADEN</u></b> - Juez del Primer Juzgado de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia del Callao.</p>	
<p><b>1. ¿EN QUÉ CONSISTE EL TRABAJO REMOTO?</b></p>	<p>El trabajo remoto consiste en realizar labores desde un espacio distinto a tu centro laboral.</p>
<p><b>2. ¿QUÉ CONCEPTO TIENE ACERCA DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL?</b></p>	<p>Es un derecho laboral que tienen todas aquellas personas que realizan el trabajo remoto y que en nuestro ordenamiento se encuentra regulado por Decreto de Urgencia.</p>
<p><b>3. ¿CÓMO SE PRESENTA EL ABUSO DE PODER EN EL TRABAJO REMOTO?</b></p>	<p>Podría darse el caso que algunos de los empleadores inobserven lo regulado por la desconexión digital, exigiendo que los trabajadores laboren más allá de su jornada laboral.</p>
	<p>- Podría darse el caso de fallas en la conectividad por la saturación del internet - No contar con equipos tecnológicos e informativos adecuados</p>

<p><b>4. ¿QUÉ PROBLEMAS SIGNIFICATIVOS EXISTEN EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO REMOTO?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Por desconocimiento en el uso de las nuevas tecnologías informáticas.</li> <li>- Carecer de equipos tecnológicos e informáticos</li> </ul>
<p><b>5. ¿USTED CONSIDERA QUE EL TRABAJO REMOTO RESTA EFICACIA EN CUANTO A LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA?</b></p>	<p>No, todo lo contrario. Personalmente me ha permitido avanzar más rápido mis labores por cuanto toda la documentación está en todo el sistema informático de mi centro laboral y me puedo conectar en todo momento, e inclusive me he conectado los fines de semana y feriados.</p>
<p><b>6. ¿CREE USTED QUE EL TRABAJO REMOTO LLEGA A SER UNA VENTAJA PARA EL EMPLEADOR EN CUANTO A LA REDUCCIÓN DE GASTOS POR PARTE DE SU EMPRESA Y/O ENTIDAD?</b></p>	<p>De cierta forma ahorra en la energía eléctrica, conectividad, infraestructura y logística. Ello dependerá también del rubro de la empresa o la entidad.</p>
<p><b>7. ¿USTED CONSIDERA QUE EL TRABAJO REMOTO ESTÁ ADECUADAMENTE REGULADO EN EL PERÚ?</b></p>	<p>No, porque antes de la pandemia no existía ninguna norma o reglamento que lo contemplara, y a pesar que hoy en día haya sido contemplado a través de Decretos de Urgencia, podemos decir que aún se encuentra en desarrollo.</p>
<p><b>8. ¿USTED CONSIDERA CORRECTO EL USO DE APLICATIVOS POR PARTE DEL EMPLEADOR, CON EL FIN DE FISCALIZAR EL TRABAJO REMOTO?</b></p>	<p>Si, pero considero que la medición debería realizarse en base a la productividad o a la meta trazada por este.</p>
<p><b>9. ¿CONSIDERA IMPORTANTE LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEL TRABAJADOR FUERA DEL HORARIO DE TRABAJO?</b></p>	<p>Por supuesto, porque coadyuva a su salud mental, física y psicológica.</p>
<p><b>10. ¿CÓMO CREE USTED QUE PODAMOS REDUCIR ABUSO DEL PODER DE DIRECCIÓN EN LOS TRABAJADORES?</b></p>	<p>Estableciendo prioridades u objetivos primordiales de la empresa. Incentivando a los trabajadores Realizar recesos o pautas de relajación para evitar el estrés, fatiga, ansiedad o distracciones.</p>
<p><b>11. ¿CONSIDERA NECESARIO QUE SE CONTINÚE CON EL TRABAJO REMOTO CUANDO CULMINE LA PANDEMIA POR LA COVID 19? ¿POR QUÉ?</b></p>	<p>Si, porque evita el estrés, así como el ahorro de tiempo en el traslado de la casa al centro de labores, permitiendo pasar mayor tiempo en casa con la familia.</p>
<p><b>12. ¿QUÉ MODIFICACIONES IMPLEMENTARÍA EN LA REGULACIÓN ACTUAL DEL TRABAJO REMOTO?</b></p>	<p>No establecería un horario ordinario de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. otorgando flexibilidad en la conexión siempre que se alcance la meta o la producción requerida.</p>

--	--

### ANEXO- 3 Opinión de expertos en materia laboral

<p><b><u>ABOG. ANGEL ESCOBAR INGA</u></b> - Especialista Legal de los Juzgados de Paz Letrado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Callao</p>	
<p><b>1. ¿EN QUÉ CONSISTE EL TRABAJO REMOTO?</b></p>	<p>Es el trabajo que se realiza mediante el uso de medios tecnológicos, (conexión digital) normalmente desde el domicilio del trabajador, implementado actualmente en la mayoría de instituciones públicas y privadas en razón a la Pandemia del COVID 19. Para efectos de evitar el contagio.</p>
<p><b>2. ¿QUÉ CONCEPTO TIENE ACERCA DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL?</b></p>	<p>Entiendo que, es la interrupción del trabajo remoto implementado, que puede ser básicamente por razones del horario de trabajo establecido que no puede exceder las ocho horas de acuerdo a ley.</p>
<p><b>3. ¿CÓMO SE PRESENTA EL ABUSO DE PODER EN EL TRABAJO REMOTO?</b></p>	<p>El abuso en el trabajo considero que podría presentarse en diversos aspectos; que puede ser: el no proveer al trabajador las condiciones de trabajo, como dotar de una computador o laptop, su mantenimiento; falta de capacitación; el no reconocer los gastos que ocasiona el trabajo remoto en casa, como es el pago de servicios de internet y de electricidad, pagos que generalmente sobre todo en el sector público es asumido por el trabajador. De otro lado el exigir que uno se encuentre conectado digitalmente fuera del horario de trabajo e inclusive en altas horas de la noche, sin el reconocimiento de horas extras.</p>
<p><b>4. ¿QUÉ PROBLEMAS SIGNIFICATIVOS EXISTEN EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO REMOTO?</b></p>	<p>Como he manifestado anteriormente, los problemas significativos que presenta el trabajo remoto es que al trabajador no se otorga de las condiciones adecuadas, para realizar su labor: computadoras, laptop, capacitación, una conexión del óptima del Sistema VPN, que no tenga desperfectos; reconocer los pagos de los servicios de internet y servicio de electricidad; respetar los derechos del trabajador sin represalias como es el caso de la desconexión digital fuera del horario de trabajo, legalmente regulada por Estado.</p>

<p><b>5. ¿USTED CONSIDERA QUE EL TRABAJO REMOTO RESTA EFICACIA EN CUANTO A LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA?</b></p>	<p>Pienso que el trabajo remoto no resta eficacia en la productividad de la empresa, si es que la organización para esa modalidad de trabajo se encuentre debidamente implementada, lógicamente teniendo en cuenta el rubro a la que se dedique la empresa; más aún cuando, la tecnología digitalizada se viene imponiendo un claro ejemplo es la implementación en el Poder Judicial del Expediente Judicial Electrónico EJE, que ha dejado de lado la utilización del papel y el trabajo remoto puede ser muy bien utilizado, sobre todo en este tiempo de pandemia para proteger la salud de los trabajadores que no tienen la necesidad de asistir al centro laboral porque todo el expediente se encuentra digitalizado y los niveles de producción han sido aceptables.</p>
<p><b>6. ¿CREE USTED QUE EL TRABAJO REMOTO LLEGA A SER UNA VENTAJA PARA EL EMPLEADOR EN CUANTO A LA REDUCCIÓN DE GASTOS POR PARTE DE SU EMPRESA Y/O ENTIDAD?</b></p>	<p>Por lo que he referido, precedentemente considero que, de que si es una ventaja para reducir gastos.</p>
<p><b>7. ¿USTED CONSIDERA QUE EL TRABAJO REMOTO ESTÁ ADECUADAMENTE REGULADO EN EL PERÚ?</b></p>	<p>No tengo conocimiento amplio de la regulación legal del trabajo remoto, pero que, sin embargo, en la actualidad se han dictado normas legales por el Gobierno Central como consecuencia de la Pandemia COVID 19; las que establecen el trabajo remoto, es decir, que se ha regulado de manera excepcional y que por lo menos tienen como finalidad que, el trabajo se mantenga y la producción de las empresas se reactiven.</p>
<p><b>8. ¿USTED CONSIDERA CORRECTO EL USO DE APLICATIVOS POR PARTE DEL EMPLEADOR, CON EL FIN DE FISCALIZAR EL TRABAJO REMOTO?</b></p>	<p>No me parece correcto ningún tipo de control o fiscalización del trabajo remoto, pues, en esta modalidad de trabajo por su propia naturaleza digital, bien se puede medir la labor del trabajador de acuerdo a la producción que realiza el trabajador que cumple su labor con mucha responsabilidad y compromiso.</p>
<p><b>9. ¿CONSIDERA IMPORTANTE LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEL TRABAJADOR FUERA DEL HORARIO DE TRABAJO?</b></p>	<p>Considero que es muy importante, básicamente porque es un derecho del trabajador efectuar su labor tan solo dentro del horario de trabajo, no podría exigirse que el trabajador continúe conectado, cuando no se le reconoce las horas extras, mucho menos cuando no se le compensa de los gastos que pueda ocasionar en el trabajador los servicios de internet y electricidad.</p>

<p><b>10. ¿CÓMO CREE USTED QUE PODAMOS REDUCIR ABUSO DEL PODER DE DIRECCIÓN EN LOS TRABAJADORES?</b></p>	<p>Respetando las normas establecidas, como son por ejemplo las disposiciones dictadas por el Gobierno Central respecto a la Desconexión digital fuera del horario de trabajo, ejerciendo si, en este caso un control a las empresas o instituciones públicas para su cumplimiento por parte del Ministerio de Trabajo. Y, por otro lado, el trabajador iniciando las acciones legales que franquea la ley contra los abusos que pudiera incurrir el empleador.</p>
<p><b>11. ¿CONSIDERA NECESARIO QUE SE CONTINÚE CON EL TRABAJO REMOTO CUANDO CULMINE LA PANDEMIA POR LA COVID 19? ¿POR QUÉ?</b></p>	<p>Cuenta el rubro que desarrolla la empresa, pues la tecnología va en avance y tanto las empresas, instituciones y trabajadores deben adecuarse a los nuevos adelantos científicos en aras de una mejor producción con mejores beneficios para todos.</p>
<p><b>12. ¿QUÉ MODIFICACIONES IMPLEMENTARÍA EN LA REGULACIÓN ACTUAL DEL TRABAJO REMOTO?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Que, se establezcan sanciones a los empleadores que incumplan con las normas establecidas, en el caso de que se exija al trabajador cumplir con su trabajo fuera del horario de trabajo, que se respete la desconexión digital.</li> <li>- Se regule sobre todo las condiciones de trabajo del trabajador que realiza el trabajo remoto, reconociendo las condiciones materiales que debe contar.</li> </ul>

#### **ANEXO- 4 Opinión de expertos en materia laboral**

<p><b><u>MAG. JORGE LÓPEZ FUENTES</u></b></p> <p>- Especialista Legal de los Juzgados de Paz Letrado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Callao</p>	
<p><b>1. ¿EN QUÉ CONSISTE EL TRABAJO REMOTO?</b></p>	<p>Consiste en realizar las actividades laborales desde otro lugar o ubicación geográfica respetando el horario laboral.</p>
<p><b>2. ¿QUÉ CONCEPTO TIENE ACERCA DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL?</b></p>	<p>Implica desconectarse de toda relación laboral fuera del horario de trabajo, desconectándose de los dispositivos electrónicos que tengan que ver con la jornada laboral</p>
<p><b>3. ¿CÓMO SE PRESENTA EL ABUSO DE PODER EN EL TRABAJO REMOTO?</b></p>	<p>Se presenta cuando el empleador no se respeta los horarios de trabajo, exigiendo al trabajador que labore más horas de lo normal o convocando a reuniones laborales después de la jornada laboral.</p>

<b>4. ¿QUÉ PROBLEMAS SIGNIFICATIVOS EXISTEN EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO REMOTO?</b>	El problema más significativo es cuando hay desconexión en el sistema en el centro laboral o cuando hay una mala señal en el internet.
<b>5. ¿USTED CONSIDERA QUE EL TRABAJO REMOTO RESTA EFICACIA EN CUANTO A LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA?</b>	No, porque el trabajo remoto está diseñado solo para trabajadores que puedan realizar sus funciones en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, y se realiza utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizarla. No están diseñadas para trabajadores que necesariamente tienen que realizar sus actividades de manera presencial.
<b>6. ¿CREE USTED QUE EL TRABAJO REMOTO LLEGA A SER UNA VENTAJA PARA EL EMPLEADOR EN CUANTO A LA REDUCCIÓN DE GASTOS POR PARTE DE SU EMPRESA Y/O ENTIDAD?</b>	Si, porque el empleador se ahorra en su logística (materiales y herramientas de trabajo para el trabajador), hay ahorro de los servicios básicos como la energía eléctrica y el servicio de agua pudiendo llegar a reducirse la factura por estos servicios de hasta un 50%. de lo normal. hay empresas que ahorra en el transporte de su personal, así como em los vales de comida, lo cual genera un ahorro muy importante para las arcas de la empresa.
<b>7. ¿USTED CONSIDERA QUE EL TRABAJO REMOTO ESTÁ ADECUADAMENTE REGULADO EN EL PERÚ?</b>	No, pienso que le falta regular varios puntos, por eso es que muchas veces el empleador ordena o encarga a su trabajador realizar labores fuera de su horario de trabajo.
<b>8. ¿USTED CONSIDERA CORRECTO EL USO DE APLICATIVOS POR PARTE DEL EMPLEADOR, CON EL FIN DE FISCALIZAR EL TRABAJO REMOTO?</b>	No, porque el ministerio de trabajo y promoción del empleo publicó la ‘guía para la aplicación del trabajo remoto’ que especifica algunas medidas a tomar en cuenta durante la aplicación de esta modalidad laboral, en donde se encuentra comprendida la fiscalización del trabajo remoto, por lo que no sería necesario el uso de aplicativos por parte del empleador.
<b>9. ¿CONSIDERA IMPORTANTE LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEL TRABAJADOR FUERA DEL HORARIO DE TRABAJO?</b>	Si porque tiene como objetivo preservar la salud física, mental y emocional del trabajador, brindando espacios para el descanso, con el fin de que generen balance entre su vida personal y laboral.
<b>10. ¿CÓMO CREE USTED QUE PODAMOS REDUCIR ABUSO DEL PODER DE DIRECCIÓN EN LOS TRABAJADORES?</b>	Habiendo un mayor control por parte del ministerio de trabajo, debido a que muchas veces se obliga a un trabajador enviar a su empleador su ubicación e incluso contestar llamadas o mensajes fuera de su horario laboral o los fines de semana e inclusive obligarlo a encender una cámara -en una reunión zoom- sin un propósito o fin, así como enviándoles mensajes por WhatsApp para realizar una labor.

<p><b>11. ¿CONSIDERA NECESARIO QUE SE CONTINÚE CON EL TRABAJO REMOTO CUANDO CULMINE LA PANDEMIA POR LA COVID 19? ¿POR QUÉ?</b></p>	<p>Creo que sí, porque sería más conveniente tanto para el empleador, así como para el trabajador. para el empleador porque ahorraría costos y para el trabajador porque le sería más cómodo realizar sus labores y más económico porque evitaría estar trasladándose de su domicilio al centro de trabajo.</p>
<p><b>12. ¿QUÉ MODIFICACIONES IMPLEMENTARÍA EN LA REGULACIÓN ACTUAL DEL TRABAJO REMOTO?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dar mayor énfasis a la desconexión digital para el respeto a la jornada laboral</li> <li>- Ofrecer programas de capacitación orientados al desarrollo de las habilidades que requiere el trabajo virtual.</li> <li>- Ofrecer incentivos, como bonificaciones por cumplir con actividades de mucha importancia para la empresa.</li> <li>- Fomentar la responsabilidad y la innovación.</li> <li>- Establecer objetivos claros y analizar preferentemente las tareas más relevantes; etc.</li> </ul>

### ANEXO- 5 Opinión de expertos en materia laboral

<p><b><u>ABOG. SILVIA TORRES ALTEZ</u></b></p> <p>- Abogada Especialista en Laboral de la Procuraduría Pública de la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías.</p>	
<p><b>1. ¿EN QUÉ CONSISTE EL TRABAJO REMOTO?</b></p>	<p>Lo expuesto determina que el trabajo remoto es aquella prestación de servicios que se realiza en el domicilio del trabajador (o practicante) o en el lugar de aislamiento domiciliario que surge en el marco de la COVID 19 y a efectos de evitar su contagio, a través del uso de una computadora o mecanismo similar que le permite realizar sus labores y siempre que la naturaleza de las labores así lo permita.</p>
<p><b>2. ¿QUÉ CONCEPTO TIENE ACERCA DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL?</b></p>	<p>Hoy por hoy y teniendo en cuenta el contexto que se vive a raíz del trabajo remoto, resulta ser la medida que garantiza el descanso laboral, así como las jornadas máximas de trabajo, consagrados en la Constitución Política del Perú, buscando con ello respetar el “espacio personal” del trabajador. Por ello es que ahora se viene hablando de la desconexión digital.</p> <p>Hoy por hoy y teniendo en cuenta el contexto que se vive a raíz del trabajo remoto, resulta ser la medida que garantiza el descanso laboral, así como las jornadas máximas de trabajo, consagrados en la Constitución Política del Perú, buscando con ello respetar el “espacio personal” del trabajador. Por ello es que ahora se viene hablando de la desconexión digital.</p>

<p><b>3. ¿CÓMO SE PRESENTA EL ABUSO DE PODER EN EL TRABAJO REMOTO?</b></p>	<p>Siendo que, con ocasión del trabajo remoto, el trabajador se encuentra en su casa (o el espacio en el que hace su cuarentena), suele concluirse que debe existir una disposición de éste incluso fuera del horario de trabajo, (ya sea vía correos electrónicos, llamadas, reuniones vía plataformas virtuales, etcétera), sin respetar el “espacio personal” del trabajador.</p>
<p><b>4. ¿QUÉ PROBLEMAS SIGNIFICATIVOS EXISTEN EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO REMOTO?</b></p>	<p>Considero que el principal problema consiste en que no todos los trabajadores tienen acceso a una computadora y menos a internet de calidad que le permita realizar un trabajo remoto óptimo; además de la falta de respeto al derecho a la Desconexión digital.</p>
<p><b>5. ¿USTED CONSIDERA QUE EL TRABAJO REMOTO RESTA EFICACIA EN CUANTO A LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA?</b></p>	<p>Considero que no, y ello puede medirse a través de la productividad de éste. Sin embargo, la eficacia que pueda darse al trabajo remoto, dependerá mucho del manejo de los tiempos que tenga el trabajador.</p>
<p><b>6. ¿CREE USTED QUE EL TRABAJO REMOTO LLEGA A SER UNA VENTAJA PARA EL EMPLEADOR EN CUANTO A LA REDUCCIÓN DE GASTOS POR PARTE DE SU EMPRESA Y/O ENTIDAD?</b></p>	<p>Considero que parcialmente sí, teniendo en cuenta que el uso de luz, agua, papel e indumentaria de oficina, por ejemplo, se ve reducida.</p>
<p><b>7. ¿USTED CONSIDERA QUE EL TRABAJO REMOTO ESTÁ ADECUADAMENTE REGULADO EN EL PERÚ?</b></p>	<p>Creo que con el reconocimiento como obligación del empleador de RESPETAR el derecho a la desconexión digital ya existe un gran avance, pero considero que más que normas debería existir un tema de concientización (para empleadores y trabajadores) sobre el funcionamiento del trabajo remoto.</p>
<p><b>8. ¿USTED CONSIDERA CORRECTO EL USO DE APLICATIVOS POR PARTE DEL EMPLEADOR, CON EL FIN DE FISCALIZAR EL TRABAJO REMOTO?</b></p>	<p>Considero que teniendo en cuenta el marco normativo existente, solo sería necesario para aquellos servidores o trabajadores que cumplan taxativamente con la jornada ordinaria de 8 horas diarias o 48 semanales, con horario de ingreso y salida, más no así para aquellos que hayan pactado conforme al numeral 9.3 del artículo 9 del Decreto Supremo N°010-2020-TR.</p> <p>Particularmente creo, que estos mecanismos de control, evidentemente son más costosos para la empresa, cuando puede medirse a un trabajador a través de su productividad; sin embargo, podrían</p>

	<p>resultar favorables a efectos de asegurar el respeto a la jornada laboral.</p>
<p><b>9. ¿CONSIDERA IMPORTANTE LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEL TRABAJADOR FUERA DEL HORARIO DE TRABAJO?</b></p>	<p>Por supuesto que sí, no sólo se trata de un derecho reconocido en la Constitución Política del Perú (Artículo 25) a través de las jornadas máxima de trabajo, sino que también contribuye con la salud mental, el desarrollo personal, la unión familiar de los trabajadores y con ello, se respeta también la dignidad del trabajador, siendo este un valor y un derecho constitucionalmente protegido.</p>
<p><b>10. ¿CÓMO CREE USTED QUE PODAMOS REDUCIR ABUSO DEL PODER DE DIRECCIÓN EN LOS TRABAJADORES?</b></p>	<p>Considero que sí, a través de la concientización a los empleadores de parte de las Oficinas de Recursos Humanos, y el trabajo de los órganos de Fiscalización (SUNAFIL y SERVIR).</p>
<p><b>11. ¿CONSIDERA NECESARIO QUE SE CONTINÚE CON EL TRABAJO REMOTO CUANDO CULMINE LA PANDEMIA POR LA COVID 19? ¿POR QUÉ?</b></p>	<p>Siendo que el sustento de la norma que regula el trabajo remoto es la existencia de la pandemia por la COVID 19, evidentemente al dejar de existir dicha situación, la norma carecería de objeto o razón de ser. Sin embargo, tenemos la Ley N°30036, “Ley que regula el Teletrabajo” (publicada en junio del 2013), la misma que se encarga de regular el teletrabajo que se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores.</p> <p>Por ello, considero que podría incluirse al teletrabajo un dispositivo normativo similar al que tiene el trabajo remoto que permita que las partes pueden pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada de trabajo en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre la jornada máxima, con evidente disposición durante el horario de trabajo.</p>
<p><b>12. ¿QUÉ MODIFICACIONES IMPLEMENTARÍA EN LA REGULACIÓN ACTUAL DEL TRABAJO REMOTO?</b></p>	<p>En realidad, considero que a la fecha la regulación laboral sobre el trabajo remoto avanzó bastante cubriendo las lagunas jurídicas que fueron surgiendo producto del uso del trabajo remoto.</p> <p>Así pues, en el tema del trabajo en sobretiempo, las empresas concebían que con el trabajo en casa y al no existir marcación de ingreso y salida, el trabajador debía estar a disposición del empleador, sin límites claros de horario; sin embargo, ello ya fue cubierto con el reconocimiento del derecho a la desconexión digital, así como al incluir como falta</p>

	<p>grave y susceptible de multa la inobservancia de estas disposiciones.</p> <p>No obstante, considero que, a efectos de <u>continuar la mejora</u>, podría aplicarse una medida que tiene Francia (desde el 2017), que consiste en que las empresas deberán implantar sistemas tecnológicos que limiten o impidan el acceso de los trabajadores a sus dispositivos digitales fuera del horario de trabajo.</p>
--	---

ANEXO- 06 Link del formulario de preguntas respecto al Trabajo Remoto

[https://docs.google.com/forms/d/1PKyLcvbF7K-GhXbimtEKvBcP8nxH2tLSNBF\\_jcEpZDY/prefill](https://docs.google.com/forms/d/1PKyLcvbF7K-GhXbimtEKvBcP8nxH2tLSNBF_jcEpZDY/prefill)