



# FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

“LA ADECUACIÓN DE LA LEY DE TELETRABAJO  
Y SU REGLAMENTO EN EL MARCO DEL  
RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA”

Tesis para optar el título profesional de:

ABOGADA

Autora:

Lenith Rosario Cuentas Cerna

Asesor:

Dr. Guisseppi Paul Morales Cauti

Lima - Perú

2021

## ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Los Miembros del Jurado Evaluador asignados han procedido a realizar la evaluación de la tesis de los estudiantes: *Haga clic o pulse aquí para escribir texto*, para aspirar al título profesional con la tesis denominada: “La Adecuación de la Ley de Teletrabajo y su Reglamento en el Marco del Régimen Laboral de la Actividad Privada”

Luego de la revisión del trabajo, en forma y contenido, los miembros del jurado concuerdan:

**Aprobación por unanimidad**

**Aprobación por mayoría**

Calificativo:

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Bueno [14 - 13]

Desaprobado

Firman en señal de conformidad:

---

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos  
Jurado  
Presidente

---

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos  
Jurado

---

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos  
Jurado

## **DEDICATORIA**

A mis padres Valeria y Eduardo, las personas más importantes en mi vida que han contribuido en mi formación, llena de valores y principios; ahora, me toca regresar un poquito de todo lo inmenso que me han otorgado día a día. Con todo el amor que se merecen, la presente tesis va dedicado a ustedes.

## AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por permitirme llegar a esta etapa, por darme las fuerzas cada día para lograr alcanzar exitosamente cada meta, aunque ello requiera de bastante sacrificio. De igual forma, un especial agradecimiento al Doctor Guisseppi Paul Morales Cauti por su constante guía, aporte y crítica en la elaboración de la Tesis, sin ello no hubiera sido posible culminar el presente trabajo.

## TABLA DE CONTENIDOS

<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS.....</b>	<b>2</b>
<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>3</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>4</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS.....</b>	<b>6</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>8</b>
<b>1.1. Realidad problemática.....</b>	<b>8</b>
1.1.1. Antecedentes.....	13
1.1.2. Bases Teóricas.....	19
<b>1.2. Justificación.....</b>	<b>21</b>
<b>1.3. Formulación del problema.....</b>	<b>22</b>
<b>1.4. Objetivos.....</b>	<b>23</b>
<b>1.5. Hipótesis.....</b>	<b>23</b>
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....</b>	<b>26</b>
<b>2.1. Tipo de investigación.....</b>	<b>26</b>
<b>2.2. Población y muestra.....</b>	<b>30</b>
<b>2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....</b>	<b>33</b>
<b>2.4. Limitaciones.....</b>	<b>34</b>
<b>2.5. Procedimiento.....</b>	<b>34</b>
<b>2.6. Aspectos éticos.....</b>	<b>35</b>
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS.....</b>	<b>36</b>
<b>3.1. Resultado de la Técnica de Análisis Documental.....</b>	<b>36</b>
<b>3.2. Resultado de la Técnica de la Entrevista.....</b>	<b>39</b>
<b>CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....</b>	<b>48</b>
<b>4.1 Discusión.....</b>	<b>48</b>
<b>4.2 Conclusiones.....</b>	<b>66</b>
<b>CAPÍTULO V. REFERENCIAS.....</b>	<b>69</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>73</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Porcentaje de empresas que tienen conocimiento de la modalidad de ..... teletrabajo o trabajo a distancia, según actividad económica.	13
<b>Tabla 2.</b> Lista de profesionales entrevistados.....	31
<b>Tabla 3.</b> Lista de normatividades internacionales .....	32

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene por finalidad analizar la problemática para la implementación de la ley del teletrabajo en el contexto de la legislación que regula la actividad laboral privada en el Perú. Pese a que han transcurrido varios años desde la creación de la citada ley de Teletrabajo, a la fecha existen reducidas investigaciones avocadas a esta modalidad de trabajo.

El tipo de investigación que predomina es el explicativo y básico; y, enfoque cualitativo. El diseño de la investigación, se basa en la teoría fundamentada; y, la población y muestra está conformada por seis profesionales laboristas y tres normatividades internacionales.

Entre los principales hallazgos encontrados tenemos, que la inspección y fiscalización resulta un poco complicado para el empleador, al existir una combinación de la vida laboral y privada del teletrabajador; sin embargo, existen se pueden implementar mecanismos que no afectan derechos fundamentales.

Finalmente, señalar que, el teletrabajo se ha convertido en una alternativa para optimizar la eficiencia laboral y capacidades de teletrabajadores. Las empresas se resisten a realizar cambios, sin saber los beneficios que presenta esta modalidad. En ese sentido, urge promover y realizar variaciones sustanciales en la ley y su reglamento para una mayor aceptación y aplicación.

**Palabras clave:** teletrabajo, Tic, normatividad, seguridad y salud.

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

Hoy en día, se han dado importantes transformaciones en el área laboral a causa de la globalización, pero es preciso señalar que, éste no es único elemento que ha generado dichos cambios, pues existe una herramienta en el tema de las comunicaciones denominada Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), la misma que se ha convertido en una pieza fundamental de dicha innovación.

Este tipo de programa ha cambiado notablemente el tema laboral a través de la implementación de nuevas modalidades de trabajo, de gestión, de administración, cambios estructurales e inclusión y posicionamiento en mercados laborales competitivos, de modo tal que todo aquello que proyectemos en el aspecto laboral, deberá de estar estrechamente concatenado con la tecnología.

Por lo que, la utilización de las llamadas TIC pueden generar grandes ventajas en la creación de nuevas modalidades de trabajo como: el teletrabajo, el trabajo autónomo, los trabajos cooperativos, entre otros. Siendo la primera en mención el tema de la presente investigación, *el teletrabajo*, la cual hace referencia a las labores que realizan los trabajadores sin tener que estar supeditados a un espacio físico llamado centro de trabajo y sobre todo excediéndose muchas horas, más de lo regulado.

Esta nueva modalidad de trabajo se ha desarrollado en otros países, Perú no ha sido la excepción, y a la fecha se encuentra debidamente regulada mediante la Ley 30036 (en adelante se le denominará “la ley”) con su respectivo reglamento, el D.S. 017-2015 (en adelante se le denominará “el reglamento”); sin embargo, no se observa por ningún medio de comunicación, la difusión de ésta por parte del Estado peruano, a fin que los empleadores puedan adoptar, esta nueva forma de trabajo. Es por ello que, conforme al reporte del Instituto Nacional de Estadísticas – INEI (2015), el número de empresas que a la fecha han implementado esta forma de trabajo en nuestro país, es bastante reducido, debido al desconocimiento de esta nueva alternativa de trabajo por parte de los mismos empleadores, tal como se puede observar en la siguiente tabla.

**Tabla 1**

*Porcentaje de Empresas que tienen conocimiento de la modalidad de Teletrabajo o Trabajo a distancia, según actividad económica.*

Actividad económica	(Porcentaje)			
	Total de empresas que conocen la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia	Sí	No	No sabe/No opina
Total	100.0	27.2	71.3	1.5
Pesca	100.0	12.7	82.7	4.6
Explotación de minas y canteras	100.0	12.3	86.8	0.9
Industrias manufactureras	100.0	13.4	84.8	1.8
Electricidad y gas	100.0	23.6	76.4	0.0
Agua y evacuación de aguas residuales	100.0	43.8	56.2	0.0
Construcción	100.0	36.1	53.5	10.4
Comercio y reparación de vehículos automotores	100.0	23.6	76.1	0.3
Transporte y almacenamiento	100.0	35.8	64.0	0.2
Alojamiento y servicio de comidas	100.0	12.4	86.8	0.8
Información y comunicaciones	100.0	43.9	53.4	2.6
Actividades financieras	100.0	40.9	53.5	5.6
Actividades inmobiliarias	100.0	31.9	67.5	0.6
Actividades profesionales, científicas y técnicas	100.0	52.5	46.3	1.1
Actividades de apoyo empresarial	100.0	34.4	62.4	3.1
Enseñanza privada	100.0	8.5	90.1	1.4
Atención de la salud humana	100.0	22.7	74.9	2.3
Actividades artísticas y de entretenimiento	100.0	22.7	74.6	2.6
Otras actividades de servicios 1/	100.0	53.1	46.4	0.5

**1/ Incluye: Actividades de asociaciones empresariales, sindicatos, organizaciones religiosas, organizaciones políticas, entre otras.**

Periodo de referencia 2014

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática – Encuesta Nacional de Empresas 2

Como se puede observar, el 71.3% del total de 100 empresas encuestadas de diferentes tipos de actividades económicas, señaló desconocer la modalidad de teletrabajo, lo que confirmaría lo manifestado líneas arriba.

En Lima, se viene aplicando de manera progresiva esta modalidad de trabajo y encaja más aun en este espacio geográfico, ya que el traslado del personal de su domicilio a su centro

de trabajo, per se es un problema psicosocial, psicológico y ambiental, aunado a los problemas de salud que éstos generan.

Según señaló Aguinaga (2018), en vista a que el teletrabajo pretende mejorar las condiciones de vida de los trabajadores en diversos aspectos, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo debe seguir difundiendo la implementación de esta forma de trabajo, tal como lo hizo en el año 2016, que en menos de un año de haberse aprobado su reglamento, atendió un aproximado de 8,000 consultas y realizó 24 eventos en la ciudad de Lima; mientras que, al interior del país (en los departamentos de Arequipa, Lambayeque, San Martín y Tacna) implementó módulos de orientación, donde brindaron atención a un promedio de 37 empresas, y con proyectos de seguir desarrollando en otras ciudades, tal es así que para el 2021 se ha programado contratar un aproximado de 34,000 teletrabajadores. Asimismo, señaló que, pese a los denodados esfuerzos realizado por el Ministerio de Trabajo en el año 2016, aquellos índices disminuyeron más del 35%, en el periodo 2017, muy a pesar que en nuestra ciudad capital casi el 70% de ciudadanos se encuentran aptos para realizar sus labores desde su domicilio, y solo cinco empresas han implementado esta modalidad de trabajo.

De otro lado, se advierte que existe un poco de rechazo o resistencia por parte de las empresas en realizar aquellos cambios de modalidad de trabajo; no obstante, muy aparte del desconocimiento, es deficiente las herramientas y medios necesarios que conlleven a una mejor implementación de este tipo de trabajo.

En tal sentido, debido a la existencia de esta nueva modalidad de trabajo, esta tesis plantea estudiar el marco normativo de la referida ley y su reglamento, analizar las ventajas y desventajas que ésta presenta, y de esta manera contrastarla con el D.L. 728 – Ley de Competitividad y Productividad, a efectos de conocer lo que realmente aún no se ha considerado y falta mejorar con respecto a la primera; es decir, qué aspectos que no se han

tomado en cuenta podrían estar afectando o vulnerando el derecho del trabajador con la implementación de la denominada Ley de Teletrabajo.

Cabe indicar que, la importancia de la Ley de Teletrabajo radica no solo en las ventajas que puedan obtener los trabajadores; sino también, los empleadores y la colectividad en general. Con respecto a la primera en mención, entre los beneficios que brinda esta modalidad de trabajo encontramos: reducción de gastos de movilidad, consolidación de lazos familiares, evitar la pérdida de tiempo en el tráfico, reducción del estrés; mientras que en el segundo, encontramos los siguientes beneficios: reducción de gastos de infraestructura, aumento notorio de la productividad, mayor motivación del personal y predisposición a elevar la productividad; y, a nivel general, coadyuva a controlar los niveles de congestión vehicular, el cual genera constantemente problemas de salud en los trabajadores.

Por ello, urge buscar alternativas de solución que permitan una mejor organización de la jornada laboral a efectos de favorecer la vida extra laboral, y que dicha medida no solo beneficie al trabajador, sino también involucre en la mejora de la productividad, y qué no mejor, pensar en la posibilidad de trabajar desde el hogar u otros espacio geográfico donde el trabajador se pueda sentir más cómodo y le resulte ventajoso; es decir, sin necesidad de permanecer demasiadas horas en los centros de labores, y por supuesto, sacando el mejor provecho a tecnología informática, la misma que ha evolucionado considerablemente en estos últimos años.

De este modo, es preciso mencionar que el teletrabajo podría conllevar a la realización de cambios significativos para las partes involucradas, tanto al teletrabajador como al empleador, tomando en cuenta que la implementación de esta forma trabajo en muchos países que lo han aplicado, ha otorgado resultados satisfactorios.

Respecto a este importante tema, resulta necesario enfatizar que, el teletrabajo es una figura laboral que no solo se aplica en el contexto local, regional o nacional, pues la aplicación de la referida ley es de contexto mundial.

De otro lado, el Diario Gestión (2018), señaló que INDECOPI no ha sido ajeno en la aplicación de esta ley, pues ha sido la primera entidad pública que ha implementado la Ley de Teletrabajo, donde dichas iniciativas laborales fueron realizadas mediante un trabajo en conjunto con el Ministerio de Trabajo (entidad que brindó asesoría técnica y legal) y la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (entidad que veló por el correcto funcionamiento y transparencia de la gestión de las personas al servicio del Estado).

En tal sentido, INDECOPI (2019), en el Encuentro Internacional “Desafíos y oportunidades de las nuevas formas del teletrabajo en la era 4.0” expuso que, el programa piloto de teletrabajo ha brindado resultados favorables, tal es así que ha mejorado la productividad personal de sus teletrabajadores en un promedio aproximado del 30% mensual y el tiempo ahorrado para dedicar a otras actividades o compartir con sus familiares es de 47 horas mensuales, completamente distinto al trabajo convencional que realizaban antes de la implementación de la ley y su reglamento. Dicho de otra forma, los resultados logrados sobrepasaron en un promedio del 10% en referencia a la meta ofrecida inicialmente.

La presente investigación se realiza a fin de aportar académicamente en el conocimiento de la disciplina del Derecho Laboral, al considerar el teletrabajo como una nueva modalidad de trabajo en nuestro país y contrastarla con la convencional legislación que regula la actividad laboral privada, a efectos de visibilizar aquellos vacíos legales o algunas imprecisiones que no han sido consideradas. En tal sentido, esta investigación se ofrece como base para los futuros estudios de investigación que se desean realizar respecto a este tema, considerando

los beneficios que proporciona la referida ley y su aplicación e implementación en las empresas o en las instituciones.

### **1.1.1. Antecedentes.**

#### **Antecedente Internacional. -**

Diversos países a nivel mundial, en especial Argentina, Brasil, Colombia, Chile, Costa Rica, España, República Dominicana, Uruguay, entre otros, han visto en la necesidad de realizar reformas laborales a efectos de flexibilizar la jornada laboral, dicha iniciativa no solo pretende favorecer al trabajador, sino también al empleador. Por tal motivo, dentro de su reforma laboral han insertado la modalidad de teletrabajo, una alternativa para promover y facilitar las condiciones antes mencionadas.

**Quintero (2016)** en su tesis *“El teletrabajo: efectos en la calidad de vida de los trabajadores de las organizaciones en el departamento del Quindío”*, con la finalidad de obtener el Título de Magister en Administración (MBA) de la Universidad EAFIT - Colombia, utilizando el método cualitativo, de corte exploratorio y recolección de información -la entrevista estructurada- tuvo como objetivo: determinar las consecuencias que genera la práctica de la referida ley en la calidad de vida de los empleados, la misma que ha sido introducida en el departamento de Quindío. Y, concluyó que esta modalidad de trabajo ofrece grandes ventajas y beneficios a las empresas, pero implica que estas organizaciones establezcan los parámetros y lineamientos laborales para el cumplimiento de sus funciones, sin que ésta afecte cualquier derecho del trabajador. En tal sentido, se aprecia que, esta autora considera que esta modalidad de trabajo es excelente y da lugar a posibilidades de acomodar el trabajo con las responsabilidades en el entorno familiar, sin dejar de lado las obligaciones laborales.

**Verano, Suárez y Sosa (2014)** *“El teletrabajo y la mejora de la movilidad en las ciudades”*, tuvo como objetivo: apoyar los trabajos que iban a realizar las empresas a fin de incentivar el teletrabajo, a través de planteamientos meramente vinculados a la motivación, orientación

y adaptación por parte de las empresas y aquellos que laboran en ella, puesto que es la única vía mediante el cual se puede lograr percibir los resultados que esta modalidad de trabajo ofrece. Y concluyó señalando que, una de las principales razones por las cuales se debe incentivar este tipo de trabajo, no es acortar los tiempos que toma al trabajador trasladarse de su casa a su centro de labores, sino cambiar el ritmo de vida de los trabajadores.

**Cifre y Salanova (2015)** *“El poder de la autoeficacia en la mejora de la salud psicosocial de la persona teletrabajadora”*, tuvo como objetivo: estudiar cada uno de los aspectos que favorecen el estado mental de los empleados. Al abordar este tema concluyó que, el teletrabajo va más allá de una modalidad laboral, pues considera a éste como una nueva cultura de trabajo que repercute en aspectos sociales, políticos, éticos y morales, donde debe enfatizarse la flexibilidad y el cumplimiento de las metas sin requerir que el trabajador se presente físicamente a su centro de labores.

**Palacios (2017)** en su Tesis *“El teletrabajo: hacia una regulación garantista en el Ecuador”*, con la finalidad de obtener el Título de Magister en Derecho con mención en Derecho Constitucional de la Universidad Andina Simón Bolívar - Ecuador, tuvo como objetivo: plantear las bases sustanciales del trabajo en aras de conseguir una normatividad que garantice la modalidad de teletrabajo en Ecuador, y todo aquello que se relaciona con esta nueva actividad de trabajo; además de realizar una evaluación crítica de los factores negativos que se generan a causa de este nuevo ordenamiento que está siendo recién aplicado en el referido país, basándose netamente en Colombia. Concluyó señalando que, el teletrabajo se encuentra relacionado con el trabajo a domicilio, por lo que resulta ser bastante atractivo al ser lo suficientemente flexible mediante el uso de la tecnología con características particulares, que en sí se diferencian del convencional.

Como se ha podido apreciar, resulta bastante interesante conocer cómo los autores referidos consideran lo eficiente que resulta el teletrabajo y sobre todo las ventajas que generan no solo para el trabajador, sino también para todo el entorno.

### **Antecedente Nacional. -**

En nuestro país, diversas empresas se encuentran implementando esta modalidad de trabajo, entre ellas tenemos: IBM, Microsoft, Banco de Crédito del Perú, Repsol y Enel, donde el tema de la flexibilidad laboral no afecta en lo absoluto a la productividad, puesto que estas organizaciones supervisan a sus teletrabajadores mediante monitoreos, reuniones mensuales presenciales, comunicación a través del chat con los jefes respectivos, entre otras formas, en aras de medir sus resultados.

Es importante mencionar que, nuestro país no se encuentra distante ni alejado de la modernidad y tecnología, pues posee los medios y escenarios suficientes para que muchas empresas implementen la modalidad de teletrabajo en diferentes tipos de actividades que éstas desarrollen. En tal sentido, se va a mencionar a algunos autores a efectos de conocer qué pueden indicar con relación a esta problemática.

**Valencia (2018)** *“Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas”*, tuvo como objetivo: poner en conocimiento el tratamiento de la Ley de Teletrabajo en nuestro país, tanto para el sector estatal y particular, lo cual deviene en una importante normativa para aquellas personas que por diversas razones no pueden permanecer físicamente en su centro laboral por muchas horas. Concluyó manifestando que, bajo esta modalidad se beneficiarían tanto el trabajador, el empleador y la comunidad en general puesto que mejora significativamente la calidad de vida de los trabajadores, reduce gastos adicionales y temas de estrés por el tráfico y el tiempo que éste demanda para trasladarse al centro de labores, enfatizó sobre todo la unión familiar.

**Deza, Zumaeta, Lo, Man y Garay (2017)** en su Tesis Titulada *“Oportunidades en la implementación del teletrabajo en áreas organizacionales de empresas de Lima – Perú: Un estudio basado en los casos: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Enel Distribución Perú y Banco de Crédito del Perú (BCP)”* con la finalidad de obtener el Título de Administrador de Empresas de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, utilizando el método cualitativo, tipo descriptivo y la guía de entrevista como método de investigación, tuvieron como objetivo: identificar las circunstancias para la implementación de la referida ley en algunas empresas de nuestro país como: Universidad de Ciencias Aplicadas, Enel Distribución Perú y el Banco de Crédito del Perú. Concluyeron señalando que, esta singular y moderna forma de trabajo para nuestro país, tiene muy poco acogimiento debido a su desconocimiento y falta de promoción; sin embargo, en países extranjeros y en especial en Colombia, ha generado grandes beneficios, ya que no requiere desplazarse a un lugar específico ni monótono, pues es muy asequible para muchas personas en especial para las mujeres que necesitan tener cerca a sus hijos, y desde la casa se pueda manejar su vida laboral. No obstante, hacen referencia que en nuestro país existe escasa información con relación al teletrabajo, siendo éste bastante relevante, puesto que el desarrollo que ha alcanzado el uso de tecnologías de información y comunicación durante estas últimas décadas ha resultado bastante favorable no solo a nivel nacional, sino también a nivel mundial. Además, señalan que el teletrabajo no solo prioriza a la productividad, pues ésta presenta más ventajas como: el progreso social, flexibilización de los horarios de trabajo, mejora de condiciones, incremento de la eficiencia en la productividad, unifica los lazos familiares y sobre todo crea nuevas oportunidades de trabajo. Y, que en nuestro país son contadas las empresas que aplican esta nueva modalidad de trabajo a diferencia de otros países de la región. Pues, se plantean como objetivos que las mencionadas empresas tomen en consideración aquellas ventajas y buenas prácticas que presenta el teletrabajo, y que no

solo debe ser aplicado en el rubro bancario, en realidad se ajusta a diversos tipos de actividades. Concluyeron señalando que, el teletrabajo se crea a raíz de los cambios generados en este mundo globalizado, y la evolución que se ha dado en estos últimos años, amerita la aplicación de las famosas Tic's. Asimismo, resaltan que aquellos beneficios que se desprenden a causa de la aplicación de esta modalidad de trabajo, no solo alcanzan al trabajador, sino también al empleador, aunque esta última en mención muestra mejor los resultados de manera más tardía (a largo plazo). Al mismo tiempo, los autores manifiestan que esta forma, también tiene ventajas y desventajas, por ejemplo, une más los vínculos familiares, motivo por el cual muchos trabajadores prefieren quedarse laborando bajo esta nueva forma de trabajo, pero resta el empoderamiento organizacional. En último término acotaron que, el teletrabajo requiere una eficiente formación al teletrabajador, a efectos que éste alcance los objetivos propuestos por las empresas, evitando cualquier elemento que impida lograr el rendimiento eficiente, ya que consideran que el teletrabajo es una modalidad incipiente en nuestro país, por ello urge que se promueva, se mejore y se amplíe a diversos tipos de actividades debido a las grandes ventajas que ésta ofrece. Podemos apreciar que, estos autores acuerdan que la flexibilidad laboral conlleva a un equilibrio entre la vida familiar y la vida laboral, al precisar que la calidad de vida es tan trascendental como la productividad. En tal sentido, el área de Recursos Humanos es el encargado de perfeccionar los aspectos de calidad de trabajo, niveles de productividad, distinto a otras áreas de una empresa, quienes se rehúsan a dichos cambios. Asimismo, se observa que mientras que las áreas de Recursos Humanos en las empresas tienen el propósito de mejorar la calidad del trabajo, la productividad, y el clima laboral empoderando a los colaboradores y demostrándoles confianza, las jefaturas no se alinean con este propósito, pues existe resistencia en ellas para facilitar la opción de teletrabajo a sus colaboradores.

**Villalobos (2017)** en su Tesis *“Los desafíos de la implementación del teletrabajo en el Perú”*, con la finalidad de obtener el Título de Abogada de la Universidad de Piura, tuvo como objetivo examinar la regulación de la Ley de trabajo, así como los retos que se han producido en el proceso de implementación en nuestro país. Concluyó señalando que, esta una nueva forma de trabajo posee grandes ventajas y beneficios que deben ser considerados por las empresas de todo tamaño en nuestro país, y las iniciativas deben ser dadas por parte del Estado, y sobre todo estar bien encaminadas. Podemos notar que, esta autora muy a pesar de ver como algo riesgoso y novedoso esta modalidad de trabajo, lo plantea como un gran reto que nuestro país debe poner en práctica.

**Correa-Prieto (2015)** en su tesis *“El teletrabajo: Una nueva forma de organización del trabajo”*, con la finalidad de obtener el Título de Abogada de la Universidad de Piura, tuvo como objetivo entender de qué trata este sistema de trabajo y qué tan productiva resulta su aplicación en nuestro país. Concluyó señalando que, es favorable la implementación de la mencionada ley, siempre que no deje desapercibida la voluntad y decisión del empleado ya que ésta no solo repercute en su aspecto laboral, sino también en su entorno familiar.

Resulta importante, mencionar respecto a aquellos términos que engloban el presente trabajo de investigación y conocer la correcta definición de cada uno de ellos en el contexto laboral y sobre todo es notorio cómo los autores antes mencionados coinciden que, esta modalidad de trabajo posee grandes ventajas, pues solo requiere un poco más de promoción y difusión en nuestro país por los grandes beneficios que otorgará no solo a los trabajadores, sino también a la producción, lo cual aplica un contexto diferente al típico centro de trabajo, donde todas las personas deben de recurrir a diario, regidos bajo un estricto (aunque muy pocas veces flexible) horario de trabajo.

### 1.1.2. Bases Teóricas

#### **Etimología del término teletrabajo**

El término teletrabajo proviene de dos vocablos griegos: ‘tele’ que significa ‘lejos’ y ‘trabajo’ que es la acción de realizar una actividad física o mental; es decir, es la labor que ejecuta un trabajador a distancia.

#### **Definición del teletrabajo**

Respecto al término ‘teletrabajo’, el artículo 2 de la Ley de Teletrabajo indica lo siguiente:

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

De otro lado, Valencia (2018) define: *“El teletrabajo es una modalidad especial de prestación de servicios donde se utilizan medios informáticos y de telecomunicaciones, Esto lo diferencia de otras figuras que se le asemeja”*.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT), define el teletrabajo de la siguiente manera:

Una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación (como se cita en Rojas, 2019).

Asimismo; la Ley 1221 de 2008 colombiana define al teletrabajo bajo el siguiente concepto:

Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando

como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

La Real Academia Española (2019), define al teletrabajo como: *Trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas.*

Bajo esa perspectiva, habiendo conocido cada una de las definiciones de diversas instituciones, entidades o autores respecto al término en mención, podemos señalar que, el teletrabajo es un trabajo que se desarrolla fuera del espacio tradicional (centro de labores), pudiendo ser en el domicilio del trabajador o en otro espacio geográfico laboral, utilizando las tecnologías de la información y comunicación, comúnmente conocida como TIC, las mismas que van a coadyuvar en diversos aspectos tanto al trabajador como al empleador, sin que se conculquen derechos de las partes, en especial del trabajador. Asimismo; es preciso indicar que, las actividades que realiza el teletrabajador se encuentran debidamente supervisadas bajo las políticas que el empleador disponga.

### **Orígenes del teletrabajo**

Los orígenes de esta modalidad de trabajo datan de los años 70, precisamente en medio de la crisis de petróleo que atravesaba EE.UU. Y, en el año 1973, el físico Jack Nilles, creó esa posibilidad de trabajar fuera del lugar convencional, pese a la incipiente tecnología que aún no se desarrollaba por aquellas décadas.

Cañadas (2017) refiere que, esta forma de trabajo se da cuando se comprueba que, ante la problemática de la crisis petrolera, los trabajadores no podían desplazarse a sus centros de labores, debido a la falta de combustible para abastecer los medios que los transportaban, y los pocos que podían hacerlo, perdían demasiado tiempo sumados en pleno caos y tráfico en

todas sus calles. Es por ello que, se crea la posibilidad que los trabajadores puedan llevar el trabajo a sus hogares, modificando de esta forma el trabajo tradicional, aquel que los tenía supeditados a largas jornadas de trabajo y cambiarlo por una forma donde ellos podrían sentirse más cómodos. Asimismo, para ese entonces ya se contaba con la presencia de las tecnologías de la información, herramienta esencial para el desarrollo de este tipo de trabajos.

Según Fernández (2019), debido a la grave crisis petrolera que atravesaba los Estados Unidos de Norte América por la década de los 70’, se optó a que los trabajadores realicen sus actividades laborales desde sus domicilios, en aras de disminuir gastos y sacar provecho a su tiempo libre. Luego, Alemania y Austria crearon los ‘telecentros’ que estaba dirigido específicamente a los trabajadores que vivían en zonas aledañas, independientemente en cualquier país donde se implementó esta forma de trabajo, lo más importante fueron los beneficios de su aplicación, sea el teletrabajador, empleador o la comunidad en general. Posteriormente, es implementado en Latinoamérica, siendo el vecino país de Chile que sentó las bases legales para esta forma de trabajo.

## **1.2. Justificación**

### **Justificación Teórica**

La presente investigación se realiza a fin de aportar académicamente en el conocimiento de la disciplina del Derecho Laboral, al considerar el teletrabajo como una nueva modalidad de trabajo en nuestro país y contrastarla con la convencional legislación que regula la actividad laboral privada, a efectos de visibilizar aquellos vacíos legales o algunas imprecisiones que no han sido consideradas. En tal sentido, esta investigación se ofrece como base para los futuros estudios de investigación que se desean realizar respecto a este tema, considerando los

beneficios que proporciona la referida ley y su aplicación e implementación en las empresas o en las instituciones.

### **Justificación Práctica**

Teniendo en consideración que la modalidad de teletrabajo es una nueva forma de realizar las actividades laborales en un contexto diferente al trabajo convencional y siendo conscientes que esta norma presenta ciertas deficiencias que no han sido tomadas en cuenta al momento de su elaboración, la presente investigación se realiza a efectos de evitar que se vulneren o afecten derechos de los teletrabajadores, y con base a ello plantear las mejores soluciones en temas relacionados al control de la jornada laboral, a las horas extras que podrían generarse sin darse cuenta de ello, y aquellos accidentes que susciten en un escenario distinto al tradicional centro de trabajo (quienes se rigen bajo el trabajo convencional), aspectos que faltan mejorarse en la mencionada Ley de Teletrabajo.

### **Justificación Metodológica**

Esta investigación se realiza bajo un proceso ordenado y sistematizado, donde las informaciones recolectadas son de fuentes confiables que respaldan la validez y objetividad que esta investigación debe cumplir, sin dejar de lado los aspectos éticos que se requiere en un trabajo de esta naturaleza.

Esta investigación se realiza bajo un proceso ordenado y sistematizado, donde las informaciones recolectadas son de fuentes confiables que respaldan la validez y objetividad que esta investigación debe cumplir, sin dejar de lado los aspectos éticos que se requiere en un trabajo de esta naturaleza.

### **1.3. Formulación del problema**

¿Cuál es la problemática para la implementación de la Ley de Teletrabajo en el contexto de la legislación que regula la actividad laboral privada en el Perú?

#### **1.3.1. Problemas específicos:**

**PE1:** ¿De qué manera la norma de la actividad laboral privada establece mecanismos para garantizar la seguridad en el marco de la Ley de Teletrabajo?

**PE2:** ¿Cuál es la problemática para el control del horario de trabajo conforme a la Ley de Teletrabajo en el marco de la regulación de la actividad privada?

**PE3:** ¿Cuál es la problemática para delimitar la responsabilidad en caso de accidentes de trabajo, conforme a la ley del teletrabajo en el marco de la regulación de la actividad privada?

## **1.4. Objetivos**

### **1.4.1. Objetivo general**

Analizar la problemática para la implementación de la ley del teletrabajo en el contexto de la legislación que regula la actividad laboral privada en el Perú.

### **1.4.2. Objetivo general**

**OE1:** Analizar la problemática para garantizar la salud y seguridad de los teletrabajadores conforme a la Ley del teletrabajo en el marco de la regulación de la actividad privada.

**OE2:** Analizar la problemática para el control del horario de trabajo conforme a la ley del teletrabajo en el marco de la regulación de la actividad privada.

**OE3:** Analizar la problemática para delimitar la responsabilidad en caso de accidentes de trabajo, conforme a la ley del teletrabajo en el marco de la regulación de la actividad privada.

## **1.5. Hipótesis**

### **1.5.1. Hipótesis general**

Existe problemática para la implementación de la Ley de Teletrabajo en el contexto de la legislación que regula la actividad laboral privada en el Perú. En el sentido que, la

respectiva ley de teletrabajo no ha contemplado de manera específica aspectos que son mencionados de carácter general en el régimen de la actividad privada, dejando ciertos vacíos legales que podrían favorecer al empleador.

### 1.5.2. Hipótesis específicas

**HE1:** Existe problemática para garantizar la salud y seguridad de los teletrabajadores conforme a la Ley de Teletrabajo en el marco de la regulación de la actividad privada en la medida que, en el trabajo convencional existen mecanismos para controlar lo que sucede dentro de la empresa u organización; sin embargo, en la modalidad de teletrabajo no existen mecanismos que coadyuven a la fiscalización y control de la salud y seguridad del teletrabajador, pues aún no se ha implementado medida alguna, teniendo en cuenta que el teletrabajador puede realizar sus labores desde su domicilio o lugar distinto a éste.

**HE2:** Existe problemática para el control de las horas conforme a la ley del teletrabajo en el marco de la regulación de la actividad privada. Puesto que, en la modalidad convencional se puede controlar el tiempo que los trabajadores permanecen dentro de su centro laboral, existiendo una serie de mecanismos que registren su horario de ingreso y horario de salida, incluso determinar las horas extras; no obstante, en la modalidad de teletrabajo, aún existe ese vacío de cómo fiscalizar los horarios de ingreso, los horarios de salida y sobre todo conocer si el teletrabajador laboró en exceso, lo que demandaría establecer aquel tiempo excedido y si realmente se debería considerar como horas extras o no.

**HE3:** Existe problemática para delimitar la responsabilidad en caso de accidentes de trabajo, conforme a la ley del teletrabajo en el marco de la regulación de la actividad privada. Dado que, en la regulación de la actividad privada, al existir un vínculo laboral, el empleador asume la total responsabilidad ante cualquier problema,

eventualidad o accidente de trabajo que se suscite dentro de la organización, institución o empresa, pero en la modalidad de teletrabajo, la ley y su reglamento no especifica realmente quién debe asumir dicha responsabilidad en caso de accidentes de trabajo, teniendo en consideración que el teletrabajador puede realizar sus labores desde la locación que éste crea conveniente, y qué aspectos se debe determinar para concluir que el accidente ocasionado sucedió durante el desarrollo de sus actividades laborales.

## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

### 2.1. Tipo de investigación

En el presente trabajo de investigación predomina el tipo de investigación:

**Explicativo:** Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar el por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables. (Sampieri 2010)

De otro lado, Arbaiza (2016) menciona:

Este tipo de investigación trata de explicar las, causas por la cuales ocurren determinadas situaciones, hechos o fenómenos. Es una investigación más compleja y comprende en otras palabras, en un estudio explicativo se encontrará la descripción de las variables de un fenómeno, así como el análisis de la relación que existe entre ellas. (p. 45)

En tal sentido, podemos indicar que el presente trabajo es explicativo, dado que pretende investigar de modo puntual una problemática que a la fecha aún no ha sido desarrollada. Pues, al poseer carácter explicativo, va a brindar información detallada y con mayor profundidad, que permita revelar el porqué de la problemática y de qué manera deben realizarse ciertos cambios o mejoras.

Es la que logra un mayor nivel de profundidad sobre el objeto ya que establece las causas de la problemática e interrelaciona desde un enfoque más general las diferentes variables, posibilitando así un entendimiento cabal del mismo y una comprensión de las regularidades y la dinámica de comportamiento del objeto que estudia. (Villabella 2009)

**Básico:** Este tipo de investigación tiene como principal objetivo enriquecer el conocimiento en el área planteada, a través de la búsqueda de nueva información e investigación, sin necesidad de requerir resultados inmediatos. Asimismo, este tipo de investigación no pretende poner en práctica lo desarrollado, sino nutrir aquel conocimiento aprendido a fin de aplicar en investigaciones futuras o ayudar en las respuestas a algunas preguntas planteadas en referencia al tema en cuestión.

De igual modo, los siguientes autores señalan:

También conocida como investigación fundamental, exacta o investigación pura–, que se ocupa del objeto de estudio sin considerar una aplicación inmediata, pero teniendo en cuenta que, a partir de sus resultados y descubrimientos, pueden surgir nuevos productos y avances científicos (Cívicos y Hernández, 2007 y Padrón, 2006, como se citó en Vargas, 2009)

### **Tipo de investigación**

En el presente trabajo de investigación predomina el tipo de investigación:

**Explicativo:** Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar el por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables. (Sampieri 2010)

De otro lado, Arbaiza (2016) menciona:

Este tipo de investigación trata de explicar las, causas por la cuales ocurren determinadas situaciones, hechos o fenómenos. Es una investigación más compleja y comprende en otras palabras, en un estudio explicativo se

encontrará la descripción de las variables de un fenómeno, así como el análisis

de la relación que existe entre ellas. (p. 45)

En tal sentido, podemos indicar que el presente trabajo es explicativo, dado que pretende investigar de modo puntual una problemática que a la fecha aún no ha sido desarrollada. Pues, al poseer carácter explicativo, va a brindar información detallada y con mayor profundidad, que permita revelar el porqué de la problemática y de qué manera deben realizarse ciertos cambios o mejoras.

Es la que logra un mayor nivel de profundidad sobre el objeto ya que establece las causas de la problemática e interrelaciona desde un enfoque más general las diferentes variables, posibilitando así un entendimiento cabal del mismo y una comprensión de las regularidades y la dinámica de comportamiento del objeto que estudia. (Villabella 2009)

**Básico:** Este tipo de investigación tiene como principal objetivo enriquecer el conocimiento en el área planteada, a través de la búsqueda de nueva información e investigación, sin necesidad de requerir resultados inmediatos. Asimismo, este tipo de investigación no pretende poner en práctica lo desarrollado, sino nutrir aquel conocimiento aprendido a fin de aplicar en investigaciones futuras o ayudar en las respuestas a algunas preguntas planteadas en referencia al tema en cuestión.

De igual modo, los siguientes autores señalan:

También conocida como investigación fundamental, exacta o investigación pura-, que se ocupa del objeto de estudio sin considerar una aplicación inmediata, pero teniendo en cuenta que, a partir de sus resultados y descubrimientos, pueden surgir nuevos productos y avances científicos (Cívicos y Hernández, 2007 y Padrón, 2006, como se citó en Vargas, 2009)

## **Enfoque de Investigación**

**Cualitativo:** Es preciso mencionar lo que señala la doctrina respecto a este tipo de enfoque.

Salgado (2007), respecto a la investigación cualitativa manifestó lo siguiente:

La investigación cualitativa puede ser vista como el intento de obtener una comprensión profunda de los significados y definiciones de la situación tal como nos la presentan las personas, más que la producción de una medida cuantitativa de sus características o conducta. (p. 71).

Asimismo, Sampieri (2010) precisó: *“Utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación”*. (p. 7).

En tal sentido, podemos mencionar que, este trabajo de investigación, se ajusta al enfoque cualitativo, toda vez que, nos va a proporcionar amplia información, describiendo importantes datos y detalles requeridos, cuyas fuentes van a provenir de análisis de documentos, sin necesidad alguna de manipular dicha información, como tampoco requerir la intervención de medición numérica.

Cabe recalcar que, la información encontrada es doctrinaria, puesto que trata sobre aspectos jurídicos y legales respecto a la aplicación de la Ley de Teletrabajo; aunado a ello que, nos encontramos frente a una problemática donde existe escasa y limitada información, pues el tema no ha sido tan investigado y a la fecha se desconoce (en cierta medida) esta modalidad de trabajo.

## **Diseño de Investigación**

**Teoría Fundamentada:** Según Arzola (2011):

La teoría fundamentada es una herramienta metodológica cuya finalidad es la construcción de teoría a partir de un conjunto de datos; por lo tanto, demanda mucho esfuerzo y trabajo porque basado en el método de la comparación

constante se tiene que hacer recolección y análisis de datos una y otra vez

hasta llegar al punto de la saturación para dar paso a la elaboración de  
conceptos que permita el surgimiento de la teoría. (p. 85)

Bajo ese mismo contexto, Arbaiza (2016) señala lo siguiente: Una teoría fundamentada tiene menor rango o alcance que una teoría formal, pues responde a un contexto específico o a una situación determinada mientras que una teoría formal comprende una visión más amplia del fenómeno. (p.153)

De acorde a lo mencionado podemos precisar que, el presente trabajo presenta como diseño de la investigación a la teoría fundamentada, puesto que está enfocada en la investigación del entorno social, tratando de analizar por qué ocurre cada suceso. Asimismo, cabe indicar que se ha elegido este tipo de diseño, toda vez que esta investigación se desarrolla de forma interpretativa y no busca elaborar postulados formales; por el contrario, nos conlleva a la reflexión de problemáticas bastante concretas que pueden ser demostradas. Al enfocarse en este tipo de diseño, lo que se pretende lograr la adquisición de mayor grado de conocimiento del tema señalado.

## **2.2. Población y muestra**

La identificación de la población y la muestra es uno aspectos sustanciales que se debe de tener en cuenta al momento de realizar un trabajo de investigación ya que, de acuerdo a la elección de estos dos elementos, va a depender el desarrollo del análisis del problema en cuestión. Por ello, es menester empezar definiendo cada uno de los términos población y muestra.

Con respecto a población, Arias, Villasís y Miranda (2016), definen lo siguiente:

La población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que

cumple con una serie de criterios predeterminados. Es necesario aclarar que cuando se habla de población de estudio, el término no se refiere exclusivamente a seres humanos, sino que también puede corresponder a animales, muestras biológicas, expedientes, hospitales, objetos, familias, organizaciones, etc.; para estos últimos, podría ser más adecuado utilizar un término análogo, como universo de estudio. (p. 202).

Sin lugar a dudas, lo que nos manifiesta este autor es que la población constituye aquel universo; es decir la totalidad de elementos existentes a investigar, los mismos que pueden estar conformados por personas, animales, muestras de laboratorio, expedientes, entre otros.

La población está conformada por seis profesionales especializados en materia laboral y tres normatividades internacionales referida al tema en cuestión.

**Tabla 2**

*Lista de profesionales entrevistados.*

N°	Nombres y Apellidos	Profesión	Materia	Años de servicio
1	Alfredo Castro Ríos	Abogado	Derecho Laboral	12
2	Antonio Fernando Varela Bohórquez	Abogado	Derecho Laboral	19
3	Andrea Hermoza Peralta	Abogada	Derecho Laboral	08
4	Carlos Magno Mercado Gonzáles	Abogado	Derecho Laboral	07
5	Elías Leandro Munayco Chávez	Abogado	Derecho Laboral	10
6	Marcos Alberto Suclupe Mendoza	Abogado	Derecho Laboral	17

Abogados especialistas en Derecho Laboral que fueron entrevistados.

**Tabla 3**  
*Cuadro de normatividades internacionales.*

N°	Tipo de documento	Nombre del documento	País	Año
1	Ley	Ley 1221 de 2008	Colombia	2008
2	Acuerdo Ministerial	Acuerdo Ministerial Nro. Mdt-2016-0190	Ecuador	2016
3	Medida Provisional	Medida Provisional N. 927/2020	España	2020

Normativas extranjeras que fomentan el teletrabajo.

Mientras que, de acorde a lo señalado por López (2014), la muestra es:

Es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación. Hay procedimientos para obtener la cantidad de los componentes de la muestra como fórmulas, lógica y otros que se verá más adelante. La muestra es una parte representativa de la población. (p.69)

Como se puede observar, esta importante herramienta permite conocer qué porción debe de analizarse; es decir, se toma un grupo de población con el objeto de estudiar esa pequeña porción puesto que muy pocas veces se puede medir la población.

Con respecto a la muestra, para establecer el presente estudio ésta constará con la entrevista a seis profesionales especializados en materia laboral y tres normatividades referidas al tema de investigación.

Al delimitar nuestra muestra de manera concreta, esta problemática se limita a un escenario básicamente peruano, teniendo en cuenta en todo momento que en el año 2013 se crea en nuestro país la Ley de Teletrabajo y posteriormente en el año 2015 se emite el D.S. 017-2015 - Reglamento de la Ley de Teletrabajo.

### 2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el recojo de información se utilizó el análisis de documentos, la misma que nos permite evaluar el contenido, la confiabilidad, así como la credibilidad respecto a los datos recabados, de modo que hizo posible un mejor estudio y su debido análisis. Es preciso decir que, de ello se ha de desprender deducciones completamente lógicas y razonables en mención al tema abordado.

Detectar, obtener y consultar bibliografía y otros materiales que parten de otros conocimientos y/o informaciones recogidas moderadamente de cualquier realidad, de manera selectiva, de modo que puedan ser útiles para los propósitos del estudio. (Sampieri y Baptista 2010)

En tal sentido, los documentos a analizarse son la Ley de Teletrabajo y su respectivo Reglamento, y el Instrumento de Guía de Análisis Documental.

Respecto a este tipo de investigación, Sampieri y Baptista (2010) señalan:

En el proceso cuantitativo primero se recolectan todos los datos y posteriormente se analizan, mientras que en la investigación cualitativa no es así, tal como se ha reiterado, la recolección y el análisis ocurren prácticamente en paralelo; además, el análisis no es estándar, ya que cada estudio requiere de un esquema o “coreografía” propia de análisis.

Es por ello que, una vez obtenida la información, ésta se organizará para realizar el respectivo análisis extrayendo información importante, y posteriormente emitir las conclusiones del caso que conlleven al objetivo deseado.

conclusiones del caso que conlleven al objetivo deseado.

## 2.4. Limitaciones

Dentro de las limitaciones se tiene presente lo siguiente: (a) consolidar información necesaria sobre la modalidad de teletrabajo en nuestro país; (b) dificultad para realizar las entrevistas de forma presencial por temas del estado de emergencia; (c) no tener acceso a información física por políticas de seguridad y confidencialidad.

## 2.5. Procedimiento

Asimismo, recalcar que este tipo de investigación utiliza el procedimiento de muestreo no probabilístico. En tal sentido, resulta pertinente describir cómo definen los autores el muestreo no probabilístico.

De otro lado, Sampieri, Fernández y Baptista (2014), definen a la muestra no probabilística como: *“Subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación o los propósitos del investigador”* (p. 123). Claro está que, este tipo de procedimientos no gira en torno a técnicas probabilísticas, pues prevalece conforme a los criterios que utilice el o los investigadores, aunque se corre el gran riesgo que, al utilizar este tipo de procedimiento, no se pueda estimar con exactitud el nivel de confianza, además de considerarse informales o parciales debido a que se sustentan en aspectos netamente generales respecto a la participación de la muestra.

Al ser un muestreo no probabilístico, la muestra es por conveniencia dado que se no se tendrá acceso a todo el marco muestral, solo a una porción de ella, donde aquella muestra elegida está a libre disponibilidad del investigador, sin requerir el uso de juicios estadísticos, sino obtenerla de manera rápida, sin complicaciones ni limitaciones a comparación de otros conocidos métodos de investigación.

En ese sentido, nuestra muestra está constituida por los seis expertos en materia laboral, de quienes se recogerá información sustancial para el desarrollo del presente trabajo, además de análisis documental que versan sobre la misma problemática.

## 2.6. Aspectos éticos

Todo trabajo de investigación debe estar en completa concordancia con los principios morales y éticos que nos identifican como seres humanos. En esa misma línea, resulta importante mencionar dentro de este aspecto ético, el pleno respeto y ética profesional hacia los autores, citándolos tal como corresponde, sin caer en delitos de plagios o copias sin autorización del autor. Por ello se debe reconocer, identificar e incluir en las referencias o citas bibliográficas, sin pretender apoderarnos de su idea o frase aportada en cierto libro, artículo, opinión o tesis realizada, aplicando correctamente cada una de las reglas señaladas por las normas APA y actuando con total originalidad.

No obstante, incluir dentro de los aspectos éticos que los datos recolectados pertenezcan a la muestra real elegida, sin desnaturalizar la misma, pues realizar un trabajo de esta naturaleza requiere que seamos sinceros con nosotros mismos, sin alterar ni modificar información alguna, ya que lo que pretendemos es obtener información original, real y precisa respecto a la problemática elegida, solo así podremos brindar conclusiones y recomendaciones idóneas, justas y precisas, que es lo que busca el presente trabajo de investigación.

Bajo ese mismo contexto, como estudiantes de la carrera de Derecho y Ciencias Políticas y como futuros abogados, defensores del derecho y el pleno respeto de éste, tenemos grandes retos que enfrentar, sin dejar de lado el respeto y la educación, coadyuvando además en temas que aporten con la investigación en materia laboral, problemática que urge resolver en nuestro país.

## **CAPÍTULO III. RESULTADOS**

### **3.1. Resultado de la Técnica de Análisis Documental**

A continuación, se desarrolla el resultado de la Técnica de Análisis Documental en relación a los Objetivos propuestos.

Respecto al primer objetivo específico: Analizar la problemática para garantizar la salud y seguridad de los teletrabajadores conforme a la Ley del teletrabajo en el marco de la regulación de la actividad privada.

#### **Sobre la modalidad de teletrabajo y la garantía de la salud y seguridad de los teletrabajadores**

De acuerdo a la Ley 1221 de 2008 de Colombia, se protege en materia de seguridad a todos los teletrabajadores, sin distinción alguna. Asimismo, el empleador deberá suministrar y velar por el correcto mantenimiento de los equipos, herramientas, suministro de energía y conexiones para el desarrollo del trabajo. De otro lado, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-190 de Ecuador establece que, los teletrabajadores tendrán los mismo derechos y obligaciones de los trabajadores presenciales. Bajo esta misma premisa, establece que el responsable de cuidar y garantizar la salud y seguridad ocupacional del teletrabajador es el empleador, quien deberá de poner en conocimiento al teletrabajador sobre las medidas, políticas y reglamentos establecidos, y el teletrabajador deberá de cumplirlas a cabalidad, evitando contingencias o riesgos que atenten contra su salud. Asimismo, garantizar el cumplimiento por parte del teletrabajador, a efectos de verificar si está cumpliendo de manera cabal con lo pactado (políticas, reglamentos, disposiciones laborales, incluyendo la prevención de los peligros y contingencias laborales), queda establecido el libre acceso al

centro de labores elegido por el teletrabajador a las autoridades correspondientes y al empleador, dentro del marco de la ley.

En relación al segundo objetivo específico: Analizar la problemática para el control del horario de trabajo conforme a la ley del teletrabajo en el marco de la regulación de la actividad privada.

### **Sobre la problemática del horario de trabajo del teletrabajador**

La Ley 1221 de 2008 de Colombia establece que, dada la naturaleza del teletrabajo, los teletrabajadores no estarán sujetos a horas extras y trabajo nocturno, y será el Ministerio de Protección Social el encargado de velar y garantizar a que no se les impongan excesivas cargas laborales a los teletrabajadores, así como cautelar la asignación de carga laboral, a efectos de proteger el derecho de descanso que posee el teletrabajador sea para fines creativos, recreativos o culturales. De otro lado, la referida ley preceptúa que, a solicitud del empleador, la jornada de trabajo del teletrabajador ha superado lo reglamentado o se le encargase trabajo en exceso, corresponderá al empleador realizar el pago de horas extras, dominicales y festivos, tal como sucede con cualquier otro trabajador.

En torno a la jornada de trabajo, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-190 de Ecuador ha señalado que el tiempo de trabajo no deberá exceder las ocho horas diarias o cuarenta horas semanales, asignándole la misma carga laboral que al trabajador convencional. Además, en caso que el teletrabajador realice horas suplementarias, extraordinarias y jornada nocturna, (bajo acuerdo entre ambas partes), corresponderá al empleador implementar mecanismos que le permitan realizar un control apropiado para el pago de las horas suplementarias, extras o jornadas nocturnas, y estarán siempre sometidos a control. El mismo Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-190 preceptúa que, corresponde al empleador implementar mecanismos tecnológicos para conectarse con el teletrabajador con el objeto de realizar control y

supervisión sobre el desarrollo de sus labores. En sentido diferente, la Medida Provisional N. 927/2020 de Brasil preceptúa que el tiempo de utilización de programas y medios de comunicación que no sean dentro de la jornada de trabajo, no forma parte del tiempo disponible, salvo lo indique el convenio individual o colectivo.

Mientras que, en referencia a la jornada laboral, la Medida Provisional N. 927/2020 de Brasil, ha señalado que, en casos de actividades relativas a salud, y actividades insalubres y labores que tengan jornadas de 12 horas diarias y 36 horas de descanso, ha quedado prorrogado la jornada laboral, así como la realización de horas extraordinarias, las mismas que deberán ser indemnizados en el plazo no mayor a 18 meses, una vez finalizado el estado de calamidad.

En cuanto al tercer objetivo específico: Analizar la problemática para delimitar la responsabilidad en caso de accidentes de trabajo, conforme a la ley del teletrabajo en el marco de la regulación de la actividad privada.

### **Sobre la responsabilidad en caso de accidentes de trabajo en la modalidad de teletrabajo**

La Ley 1221 de 2008 de Colombia establece, que es obligación del empleador incluir el centro de labores del teletrabajador dentro de los programas y servicios de salud ocupacional, igualmente deberá contar con una red de atención de urgencias en caso de accidentes o enfermedad del teletrabajador en momentos que desarrolla su actividad laboral. En sentido diferente, la Medida Provisional N. 927/2020 de Brasil, durante su estado de calamidad ha dispuesto la suspensión de la obligación de realizar reconocimientos médicos ocupacionales, clínicos y complementarios, excepto el reconocimiento de despidos, así como ha quedado suspendido el deber del empleador de brindar capacitaciones periódicas en materia de salud y seguridad ocupacional a los teletrabajadores.

### **3.2. Resultado de la Técnica de la Entrevista**

Para el desarrollo de este capítulo, se realizó entrevistas a seis abogados especialistas en materia laboral, además del análisis de tres normatividades internacionales que promueven la modalidad de teletrabajo.

A continuación, tenemos la Técnica de la Entrevista en relación a los objetivos planteados.

En referencia al primer objetivo específico: Analizar la problemática para garantizar la salud y seguridad de los teletrabajadores conforme a la Ley del teletrabajo en el marco de la regulación de la actividad privada.

#### **Sobre la modalidad de teletrabajo y la garantía de la salud y seguridad de los teletrabajadores**

Varela, Mercado, Suclupe, Castro y Hermoza (2021) sostuvieron que, la Ley y el Reglamento de Teletrabajo establecen que todo teletrabajador tiene derecho a que su empleador garantice la salud y seguridad laboral, siendo obligación del teletrabajador cumplir con lo establecido. Para ello, el empleador debe establecer políticas abocadas a proteger a sus teletrabajadores ante cualquier posible riesgo laboral, y proporcionar condiciones saludables que protejan la vida y salud del teletrabajador. Asimismo, con una correcta capacitación a sus teletrabajadores, se realizará una sinergia que garantice el cumplimiento de normas y políticas en aras de prevenir daños al teletrabajador y/o al empleador. En tanto, Castro (2021) manifestó que, la figura de fiscalización resulta un poco más complicada. Y, que, desde el lugar que el teletrabajador elija como centro de trabajo, está sujeto a fiscalización y supervisión bajo las condiciones señaladas por el empleador, siempre que no se vulnere derechos fundamentales (inviolabilidad del domicilio, intimidad, entre otros). De otro lado, Munayco (2021) sostuvo que, la Ley y su Reglamento no contemplan disposiciones específicas en relación a la seguridad y salud en el trabajo, lo cual

tiene sentido por la naturaleza del trabajo, ya que el lugar desde donde el teletrabajador presta sus servicios, no se encuentra dentro del ámbito de dirección del empleador.

De acuerdo a Varela, Suclupe, Castro, y Munayco (2021) el derecho a la seguridad y salud en el trabajo se puede garantizar identificando todo tipo de riesgos (básicos, fisiológicos, químicos) que se presenten en el lugar elegido por el teletrabajador, incluido aquellos que afecten la salud mental del teletrabajador, esto debe realizarse de manera frecuente, al igual que una capacitación periódica y otorgamiento de los implementos al teletrabajador y exámenes ocupacionales. Bajo esa misma premisa, se debe implementar plataformas de comunicación para advertir sobre riesgos identificados. De otro lado, Hermoza (2021) sostuvo que, se debe formar Comités de Seguridad y Salud Ocupacional y Medio Ambiente del centro de labores, a fin de realizar evaluaciones internas. Y, que exista la posibilidad que los empleadores junto a dicho comité realicen visitas inopinadas de manera virtual a sus teletrabajadores. En otro orden de ideas, Mercado (2021) agregó que, no solo debe de protegerse a la vida y salud del teletrabajador, sino también de aquellos que lo rodean ya que, en esta modalidad de trabajo, muchas veces los familiares ingresan al lugar donde el teletrabajador realiza sus labores. Asimismo, señaló que el empleador puede alquilar un inmueble para que su personal realice sus labores en caso que el teletrabajador no cuente con condiciones mínimas para laborar en su domicilio. De modo que, el empleador debe exigir que en ese espacio no haya concurrencia de personas que puedan imponer un riesgo o acción de contingencia. Él tiene las facultades de señalar dichas obligaciones, y el teletrabajador cumplirlas para que no se genere ninguna situación riesgosa, esto debe quedar claramente establecido y detallado en el contrato laboral.

De acuerdo a Varela, Suclupe, Mercado y Munayco (2021), la forma en cómo garantizar la salud y seguridad de los teletrabajadores sin vulnerar derechos fundamentales es mediante la comunicación a los teletrabajadores sobre los riesgos, las medidas de protección,

prevención, políticas y lineamientos, aplicando correctamente los principios de Prevención y Protección. Y, las visitas al teletrabajador deben ser previa notificación y aceptación de éste. De otro lado, Castro (2021) señaló que, se puede hacer uso de plataformas en tiempo real, o por videollamadas, haciendo uso de herramientas digitales y tecnológicas. Por su parte, Castro y Hermoza (2021) sostuvieron que, funcionaría las visitas inopinadas al teletrabajador, a fin de asegurarse que las condiciones en que labora son las óptimas o no, pero para ello es necesario la previa aceptación del teletrabajador.

Respecto a la forma en que Sunafil realice inspecciones eficientes, Varela, Suclupe, Munayco (2021) sostuvieron que, si el lugar donde se ejecuta la prestación laboral es el domicilio del teletrabajador, SUNAFIL no podrá fiscalizar dicho lugar, dado que el teletrabajador tiene el derecho fundamental de la inviolabilidad de domicilio y podrá negarse a que se realice un fiscalización o inspección. Es una decisión unilateral por parte del teletrabajador, quién será el único que acepte o no dicho acto. De hecho, no podría imponerse ninguna medida que vulnere derechos fundamentales del teletrabajador. A diferencia de Hermoza (2021) quien sostuvo que, se debe dar la potestad al teletrabajador para que implemente políticas de seguridad y salud ocupacional en el lugar elegido para el desarrollo de sus labores. Siendo que, el empleador podrá responder a la implementación, capacitación e incluso hasta a la contraprestación económica para el goce de este tipo de derechos, pero será de responsabilidad del teletrabajador mejorar su centro de labores, y de no crear ninguna acción o situación subestándar en el ejercicio de sus labores. Mientras que, Castro (2021) señaló que, entre las herramientas que existen y coadyuvan a una eficiente inspección encontramos el uso de plataformas como WhatsApp, Google Meet, Zoom, Facebook, correos electrónicos y el uso correcto de la Tics, además del uso de herramientas normativas como legislaciones internacionales, protocolos, reglamentos, directivas, criterios y estándares técnicos, entre otros canales. En otro orden de ideas, Mercado (2021) sostuvo

que, si se quiere realizar inspecciones eficientes dentro del lugar fijado por el teletrabajador, han a surgir dos inconvenientes. La primera, una especie de símil con lo que suele pasar con las trabajadoras del hogar. Y, la segunda, una forma una extensión del centro de trabajo, ya que desde que se ingresa al domicilio del teletrabajador, hasta podría alegarse la violación de la intimidad, un tema delicado. Lamentablemente, en el caso del teletrabajo, la inspección y fiscalización está complicado, una opción sería que el inspector solicite al teletrabajador todos los implementos que su empleador le ha proporcionado (sillón ergonómico, cableado directo y en buenas condiciones, recibos por los servicios que usa el teletrabajador, internet, equipos informáticos), con todos ello, y bajo el principio de primacía de la realidad se verifique si lo que señala el teletrabajador se condice con las pruebas otorgadas.

En lo que concierne al segundo objetivo específico sobre: Analizar la problemática para el control del horario de trabajo conforme a la ley del teletrabajo en el marco de la regulación de la actividad privada.

### **Sobre la problemática del horario de trabajo del teletrabajador**

De acuerdo a lo señalado por Varela y Munayco (2021), no existen mecanismos eficientes que permitan controlar las labores y horarios del teletrabajador. Un buen indicador de control sería la productividad, basándose en objetivos diarios y al finalizar las labores se pueda comprobar si el teletrabajador cumplió con lo asignado. De otro lado, Suclupe y Hermoza (2021) sostuvieron que, le compete al teletrabajador realizar sus labores de manera eficiente y organizada. No obstante, el empleador debe implementar mecanismos a efectos de controlar, supervisar y verificar las labores del teletrabajador, toda vez que no afecte la dignidad y el derecho a la intimidad y protección de datos personales. En tanto, Mercado (2021) sostuvo que, la ley en su último párrafo hace referencia de las exclusiones de la jornada de trabajo, tanto para el ámbito público como privado; si no estoy sujeto a

fiscalización, no genero trabajo en sobretiempo, aunado a ello no existe un registro de ingresos y salidas. En el caso del sector transporte ha implementado GPS para un mejor control del personal, y en el caso de servidores de Sunafil, es mediante memorándum que indica que se cumpla con lo impuesto por la entidad, el cual sería un error ya que hay que trabajar por gestión de resultados y no por presión. Por otra parte, Castro (2021) sostuvo que no hay una buena organización de los horarios de trabajo, en realidad los teletrabajadores dedican más horas de lo habitual, y ha quedado demostrado mediante las conexiones, existiendo un exceso de dos horas aproximadamente, y no se distingue en muchos casos el horario de trabajo y los refrigerios, en este caso, el exceso de horas no es sinónimo de productividad. En sentido diferente,

Asimismo, Varela y Suclupe (2021) sostuvieron que la ley y su reglamento no ha contemplado sobre las horas extras y trabajo nocturno, lo que genera confusión a muchos empleadores, y que lo único que diferencia entre el trabajo presencial y teletrabajo es el centro de labores, motivo por el cual debe corresponderle el pago de horas extras en caso lo hubiera, para ello debe existir un acuerdo previo entre el empleador y teletrabajador. Bajo esa misma premisa, Hermoza (2021) sostuvo que, al existir ciertos vacíos legales respecto a las horas extras y jornada nocturna, corresponderá al ente jurisdiccional, incluso a Sunafil hacer prevalecer las extensiones laborales. De otro lado, Munayco y Mercado (2021) sostuvieron que, al no encontrarse regulados estos aspectos en la ley y su reglamento, se rige lo que señala la norma de jornada de trabajo en referencia a sobretiempo y trabajo nocturno, además el empleador debe respetar el derecho a la desconexión digital durante días de descanso, licencias y periodos de suspensión. En fin, el trabajo no se mide por horas sino por resultados. A diferencia de Castro (2021) quien sostuvo que, el reglamento con disponer las exclusiones de jornada máxima, queda sin efecto la realización de horas extras, puesto que no hay una fiscalización inmediata, y lo ideal es que el teletrabajador cumpla con las 48

horas semanales u ocho ochos diarias, y en caso de trabajo nocturno, se podría aplicar otras normatividades en materia laboral.

En referencia a los mecanismos eficientes para controlar las horas extras, Varela, Suclupe, Mercado y Munayco (2021) sostuvieron que, al no existir dichos mecanismos, se debe implementar para regular y controlar horas efectivas trabajadas, cediéndole libremente al empleador aquella facultad fiscalizadora. Para ello, es necesario crear plataformas digitales que permitan al trabajador conectarse y registrar sus horas efectivas de trabajo, y que el empleador pueda visualizar las labores realizadas, y de haber horas extras esto debe darse mediante previo acuerdo entre las partes. De la misma forma, Mercado (2021) sostuvo que, siempre que el teletrabajador genere horas extras, corresponderá al empleador probar, pues el teletrabajador solo presume, y muchas veces el empleador no posee poder suficiente para probar bajo esta modalidad. En otro orden de ideas, Hermoza y Castro (2021) sostuvieron que, la nueva era tecnológica ha permitido implementar diversos mecanismos, como el uso de Microsoft, Teams, Hangouts Meet, WhatsApp, y efectivizar el teletrabajo. Asimismo, mediante la implementación de programas informáticos (software) y formularios Google, donde se le establece al teletrabajador los objetivos diarios, interdiarios o semanales, sumado a ello las políticas y lineamientos establecidos a fin de que el teletrabajador cumpla con cada las condiciones pactadas.

En lo que se refiere al tercer objetivo: Analizar la problemática para delimitar la responsabilidad en caso de accidentes de trabajo, conforme a la ley del teletrabajo en el marco de la regulación de la actividad privada.

## **Sobre la responsabilidad en caso de accidentes de trabajo en la modalidad de teletrabajo**

Sin lugar a dudas, Varela, Suclupe, Castro, Hermoza, Mercado y Munayco (2021) sostuvieron que el encargado de velar por la salud y seguridad del teletrabajador es el empleador, tal como lo señala la ley. Es el empleador el obligado de verificar las condiciones adecuadas para una efectiva labor del teletrabajador. De otra parte, Hermoza (2021) agregó que también será el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional y Medio Ambiente, conformado por trabajadores y representantes de la patronal.

Varela, (2021) sostuvo que, existen mecanismos para identificar la responsabilidad en casos de accidentes de trabajo, pues la Ley de SST establece que los accidentes ocurren durante la ejecución de las órdenes del empleador, durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, incluso fuera del lugar y horario de trabajo, entonces bajo esa premisa se deberá evaluar y calificar si corresponde o no a un accidente laboral. En sentido diferente, Castro (2021) sostuvo que, bajo la modalidad de teletrabajo, resulta un poco complicado desde el espacio del teletrabajador obtener indicios o pruebas que apunten a la responsabilidad, por lo que basándonos en la Ley de SST dicha responsabilidad está dirigida al empleador, pues debe de hacerse visitas y seguimientos al teletrabajador (previo aviso y consentimiento), a fin de verificar si está dando cumplimiento a las políticas y lineamientos establecidos, y de encontrar incumplimientos, deslindar la responsabilidad del empleador, todo esto deberá establecerse en el contrato de trabajo. En sentido diferente, Suclupe (2021) sostuvo que, no existe mecanismo objetivo y eficaz para tal identificación, pues esta problemática ha sido resuelta por el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, que acordó por unanimidad que el único garante de la salud y seguridad y responsable ante cualquier riesgo del trabajador es el empleador. De otro lado, Hermoza (2021) sostuvo que, deberá de corroborarse que la empresa o entidad haya capacitado al teletrabajador, y si se

brindaron todos los implementos para un adecuado desarrollo de las labores. Mientras que, Munayco (2021) sostuvo que, al ser una voluntad de ambas partes, la responsabilidad deberá incluirse en el contrato de trabajo, independientemente que ello recaiga sobre el empleador. En otro orden de ideas, Mercado (2021) expresó que, al no tener el empleador el dominio del centro de trabajo, se trata de un tema de transparencia y buena fe. En caso contingencia o accidente de trabajo, un perito o especialista deberá de acudir inmediatamente al lugar de los hechos. Otro mecanismo sería reportar sin dilación alguna cualquier tipo de desperfecto, y dejar constancia de ello. Asimismo, solicitar al teletrabajador activar durante la jornada laboral plataformas (Google Meet, Zoom) para controlar de manera aleatoria e inopinada al teletrabajador, todo esto deberá estar suscrito y especificado en el contrato de trabajo, y a efectos de verificar si el teletrabajador cumplió o no con lo señalado, y ver hasta dónde alcanza la responsabilidad del empleador ya que, de presentarse factores exógenos, se le exime tal responsabilidad.

Asimismo, según lo señalado por Varela, Suclupe, Mercado, Hermoza, Castro y Munayco (2021) la capacitación constante en materia de seguridad y salud ocupacional resulta primordial para prevenir riesgos laborales, ésta obedece al principio de prevención y al principio de información y capacitación sobre el uso de elementos de protección, y deberá estar en función a la naturaleza del trabajo. Bajo esta misma premisa, Castro (2021) sostuvo que, además de ser una obligación que le compete al empleador, la capacitación coadyuva a cumplir con lo normado, posee grandes beneficios en el incremento de la calidad de trabajo, mejora la productividad, y reduce la rotación de personal. Asimismo, Hermoza (2021) sostuvo que, la fiscalización del centro de labores y las que realice Sunafil, deben estar enfocados en verificar que el teletrabajador se encuentre debidamente capacitado.

Valera, (2021) sostuvo que, pese a que la supervisión del cumplimiento de las normas de seguridad y salud en la modalidad de teletrabajo resulta un poco complicada, el empleador

puede optar por medidas que le permitan verificar el cumplimiento de la SST, tales como imágenes fotográficas del lugar de trabajo, o escaleras para prevenir riesgos. En tanto, Suclupe y Hermoza (2021) agregaron que, se puede realizar mediante visitas inopinadas en el espacio de trabajo del teletrabajador, el uso de medios telemáticos (que no vulneren derechos a la intimidad), y designación de profesionales de la salud por parte del empleador en aras de supervisar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, sumado a los protocolos ergonómicos diseñados para los teletrabajadores. En sentido diferente, Castro (2021) sostuvo que, se podría implementar aplicativos con pequeños informes periódicos o preguntas dirigidas al teletrabajador en aras de identificar si su empleador está cumpliendo con su obligación, y que Sunafil brinde charlas y capacite al empleador y a los comités enfocadas a prevenir y proteger al teletrabajador. Mercado (2021) sostuvo que, de manera periódica se debe enviar a un personal para verificar las condiciones de cableado, reforzar o cambiar conexiones en caso de averías, buscando ambientes adecuados para el teletrabajador, además puede hacerse el seguimiento de las condiciones de trabajo a través de plataformas virtuales y actuar con inmediatez en caso de identificarse alguna avería. Mientras que, Munayco (2021) sostuvo que, una buena supervisión puede ir de la mano con fichas diarias de control de salubridad, fichas de conformidad con la información sobre SST proporcionadas por el empleador, y fichas de participación en capacitaciones virtuales realizadas por el empleador.

## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1 Discusión

Resulta importante mencionar que, en función al objetivo general, el presente trabajo de investigación estuvo enfocado en analizar la problemática que existe respecto a la implementación de la ley del teletrabajo, ello debido a ciertos vacíos que presenta la referida ley y su respectivo reglamento. En ese sentido, pasamos a desarrollar cada uno de los objetivos específicos que abordan los temas en cuestión.

De acuerdo al primer objetivo específico, dirigido a analizar la problemática para garantizar la salud y seguridad de los teletrabajadores conforme a la Ley del Teletrabajo en el marco de la regulación de la actividad privada, se desprende que, en las entrevistas realizadas a profesionales en la materia, Varela, Suclupe, Mercado, Castro y Hermoza han sostenido que el tema de salud y seguridad de los teletrabajadores es de plena obligación del empleador, tal como lo establece la ley, a él le compete velar por la salud de sus trabajadores, y evitar cualquier riesgo laboral, además de proporcionar las herramientas adecuadas al teletrabajador para la realización de sus labores, y este último deberá de cumplir con lo establecido por la ley y el empleador. En contraste, la tesis de Munayco advierte que, la ley y su reglamento no han contemplado de manera específica esta problemática, lo cual resulta bastante cierto ya que, el Artículo 6, 7 y 16 del reglamento, aborda de manera tangencial el tema de la seguridad y salud en el trabajo. Situación distinta se ha previsto en la Ley 1221 de 2008 de Colombia, y el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-190 de Ecuador que obliga en su respectiva ley, al empleador ser garante de la salud y seguridad del teletrabajador, así como proveer todos los equipos y herramientas para una correcta realización de sus labores, evitando así riesgos que atenten contra la vida y salud del teletrabajador

Sin lugar a dudas, velar y garantizar la salud y seguridad de los teletrabajadores, así como brindar las herramientas, equipos e implementos necesarios es una obligación que le compete al empleador, tal como lo han señalado los autores y la propia normatividad internacional, mientras que, del lado del teletrabajador está en el deber de cumplir con cada una de las disposiciones y correcto uso de los materiales proporcionados por el empleador, para un adecuado desenvolvimiento laboral. La ley y su reglamento lo han abordado de manera tangencial, pues ante tal ausencia de especificaciones y detalles sobre esta problemática tan fundamental, se debe recurrir a la Ley de SST, que sí ha abordado temas de seguridad y salud laboral, aunque no hace referencia a esta modalidad de trabajo. Así también lo advierte el Código Civil en su Título Preliminar, Artículo VIII, al señalar que, ante cualquier defecto o deficiencia de la ley, se debe de aplicar principios generales del derecho, tendiendo en consideración que no deben ser incompatibles ni contradictorios. Bajo esa misma premisa, al no estar reglamentado, el empleador no puede tener la liberalidad de actuar de acuerdo a sus propias ideales o principios. La tesis sostenida por Varela, Suclupe, Castro, y Munayco ponen de manifiesto que, el empleador teniendo en cuenta que el teletrabajador no labora en el centro de labores convencional, deberá de garantizar la salud y seguridad de su teletrabajador mediante la identificación frecuente de riesgos básicos, fisiológicos, químicos, incluso el riesgo mental al que está expuesto el teletrabajador, la debida capacitación periódica, la entrega de herramientas e implementos necesarios para una buena realización del trabajo, además de los exámenes ocupacionales al que todo teletrabajador tiene derecho; y para una correcta interacción entre ambas partes resulta elemental la existencia de plataformas, canales o medios de comunicación. De manera similar, la tesis desarrollada por Hermoza, advierte la formación de Comités de Seguridad y Salud Ocupacional en aras de realizar las evaluaciones internas desde el lado del teletrabajador, y que el comité realice inspecciones inopinadas haciendo uso de la tecnología virtual. Mientras que, la tesis

sostenida por Mercado afirma que, no solo debe protegerse al teletrabajador, también a su entorno (familiares), ya que en la mayoría de casos el teletrabajador realiza sus labores desde su domicilio; y, de no contar el teletrabajador con condiciones mínimas para laborar en su domicilio, corresponderá al empleador proporcionarle un local adecuado para el desarrollo de sus las labores, evitando de este modo la concurrencia de personas y la minimización de riesgos, siendo obligación del teletrabajador cumplir a cabalidad las. Lo mencionado por Munayco resulta azas importante ya que, en grandes ciudades el empleador está invirtiendo en alquiler de oficinas virtuales, conocidas como coworking, redes de telecentro y redes colaborativas, en la medida que el teletrabajo ha venido a quedarse, por ello debemos proyectarnos en buscar mejoras para el corto y mediano plazo. La idea es garantizar un trabajo digno y óptimo para que el trabajador efectivice su trabajo, y ello va de la mano con lo mencionado por los autores (ut supra), las cuales son establecer un correcto plan de seguridad, de acorde a la naturaleza del trabajo; la debida implementación y entrega de herramientas, instrumentos, equipos, materiales, normatividad, lineamientos, políticas y medidas para que el teletrabajador desarrolle con completa satisfacción y eficiencia sus labores; de hecho que esto debe de ir en simultáneo con una correcta capacitación al personal sobre las herramientas a utilizar, así como en aras de informar y resaltar la importante que resulta aplicar correctamente cada sobre las medias de prevención que ha implementado la entidad u organización, de esta forma se ha minimizar los riesgos laborales, pero no solo se trata de poner en conocimiento, pues también se requiere un monitoreo en aras de verificar el cumplimiento de lo señalado. Cuando nos referimos a informar, afortunadamente, la nueva era tecnológica y las Tics nos facilitan de interesantes herramientas como plataformas, canales o medios de comunicación virtuales que permiten una correcta interacción entre ambas partes, incluso esa comunicación entre teletrabajadores, que es primordial para su desarrollo personal y laboral, sin dejar de lado que al igual que el trabajo presencial, en esta

nueva modalidad, debe formarse Comités de Seguridad y Salud Ocupacional con el objeto de realizar las evaluaciones internas al teletrabajador, y que el comité realice inspecciones inopinadas haciendo uso de la tecnología virtual. Aún más esencial resulta el tema de la salud ocupacional, un punto que los pocos autores han tomado en cuenta, ya que no solo se trata de proveer de medios e implementos al teletrabajador, ello de nada serviría si es que los teletrabajadores por la naturaleza de sus labores, se encuentra sometido a elevados niveles de estrés, riesgo mental, cansancio visual, aislamiento y conflictos organizacionales. En tal sentido, una forma de garantizar la seguridad y salud laboral es mediante el chequeo de condiciones físicas y mentales cada uno de los teletrabajadores. Y, como ya se había mencionado, tras verificar que el teletrabajar no posee las condiciones necesarias en su domicilio para adaptar su centro de labores, será obligación del empleador buscar un lugar apropiado y decente que cuente con las condiciones requeridas, alejada de riesgos que atenten contra la salud y seguridad del teletrabajador.

Taxativamente, garantizar la salud y seguridad del teletrabajo no implica que se atente contra derechos fundamentales del teletrabajador, ya que en la mayoría de casos se labora desde el ambiente familiar. Bajo esa premisa, la tesis planteada por Varela, Suclupe, Mercado y Munayco propone que, existen formas para realizar inspecciones laborales en aras de garantizar lo antes indicado, sin que ello conculque derechos elementales o invada la vida privada del teletrabajador, tales como una correcta comunicación a los teletrabajadores sobre los riesgos y peligros laborales de acuerdo a la naturaleza del trabajo, medidas de prevención, políticas y lineamientos, de modo tal que para una debida inspección, debe de realizarse visitas programadas al teletrabajador, toda vez que haya sido notificado con antelación, y la aceptación por parte del teletrabajador. En contraste, Castro y Hermoza han sostenido que, dichas inspecciones laborales deben de realizarse de manera inopinada y presencial, esto es en el domicilio del teletrabajador, previo aviso. Adicional a ello, la tesis de Castro sostuvo

que, ante la situación expuesta, se debe hacer uso de la tecnología informática, usando herramientas digitales como plataformas en tiempo real y videollamadas. Sin embargo, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-190 de Ecuador, otorga al empleador y autoridades competentes en la materia, el libre acceso al centro laboral del teletrabajador (su domicilio), a fin de que se verifique el pleno cumplimiento de lo estipulado, lo cual resulta una clara vulneración al derecho de la inviolabilidad domiciliaria, que va en contra de lo previsto en la Constitución de la República de Ecuador en su Artículo 66 numeral 22, que prohíbe el ingreso domiciliario de cualquier persona, para fines de realizar inspecciones sin la anuencia o sin presentar orden judicial, caso flagrante; y, el numeral 20 que versa sobre la intimidad personal y familiar.

Una de las formas más eficientes en que se debe realizar una debida supervisión al teletrabajador es mediante el uso de herramientas tecnologías informáticas en tiempo real, aunque ésta no es frecuente y no se da en momentos importantes, tal como se tenía previsto en la modalidad presencial, ello obedece a escenarios completamente distintos, en razón que, se podría incurrir en violaciones a los derechos fundamentales de la persona. Sin lugar a dudas, resulta necesario que el empleador realice visitas al centro de labores del teletrabajador (su domicilio), con el objeto de verificar el estado y dar mantenimiento a los implementos, herramientas y equipos proporcionados, para que esto ocurra, debe estar incorporado en una de las cláusulas del contrato de trabajo en forma detallada, la manera y el tiempo en que se ha de realizar dichas visitas. Esto es fijar la periodicidad de cada una de las visitas, asimismo se deberá de poner en conocimiento de manera previa (días antes de la visita), el día, fecha y hora de cada visita a realizar. El hecho que se busque proteger al teletrabajador, tampoco debe ser sinónimo de transgresión de derechos, que no tiene ningún tipo de asidero legal, como es el caso al derecho de la intimidad y violación al domicilio, tal como lo ha regulado Brasil, dándole la plena liberalidad al empleador y a las autoridades

competentes en materia laboral para ingresar al domicilio del teletrabajador con la total libertad, la misma que va en contra con su propia constitución, que prohíbe este tipo de actos, pues su carta magna está por encima de cualquier ley, medida o estatuto o reglamento. En ese sentido, se debe respetar la dignidad y los derechos fundamentales del teletrabajador.

Lo señalado anteriormente son medidas tomadas por el empleador, pero en caso de SUNAFIL, ente rector encargado de la fiscalización laboral, ¿qué mecanismos debería usar a efectos que sus fiscalizaciones sean eficientes bajo la modalidad de teletrabajo? En ese marco, Varela, Suclupe, Mercado, y Munayco sostuvieron que, en ese contexto resultaría un poco complicado que SUNAFIL realice inspecciones puesto que, el lugar de trabajo es a su vez el domicilio del teletrabajador, se podría vulnerar el derecho de inviolabilidad de domicilio, y el teletrabajador se encuentra en el derecho de negarse a dicha inspección. Mientras que, la tesis de Castro advierte que, SUNAFIL podría utilizar diversas herramientas, plataformas virtuales y redes sociales, además de ordenamientos normativos internacionales, protocolos, reglamentos, directivas, estándares técnicos, y las que se considere necesario sin vulnerar derechos fundamentales. Sin embargo, la información de Mercado, tiene una postura diferente, al haber señalado que, ante tal situación, el inspector de SUNAFIL solicite al empleador la lista de implementos proporcionados a su teletrabajador, y este último, también entregue a SUNAFIL la relación de todos los materiales y herramientas que su empleador le ha suministrado, y mediante el principio de la primacía de la realidad, SUNAFIL realice el cotejo, a efectos de verificar si el empleador cumplió en proporcionar los materiales necesarios, o existe contracción por una de las partes. Esta medida resulta interesante para detectar los cumplimientos o incumplimientos del empleador y una sanción en caso lo hubiese. En sí, tal como lo han expuesto algunos autores, esta medida resulta un tanto complicada, pero al existir una diversidad de herramientas tecnológicas, lo que debería hacer SUNAFIL es implementar y activar mecanismos como

plataformas virtuales, redes sociales, ordenamientos normativos internaciones, protocolos, reglamentos, directivas, estándares técnicos, y las que se considere necesario sin vulnerar derechos fundamentales.

Así también resultaría correcta la implementación de formularios, para que de manera aleatoria mediante cuestionario de preguntas se dirija al teletrabajador para monitorear si su empleador viene cumpliendo con lo establecido, y en base a ese criterio cotejar con la información que puede haber proporcionado el empleador ante rector, el diagnóstico en aras de observar las condiciones de trabajo de trabajo deber ser periódicos, y para evitar futuras sanciones, corresponderá al empleador garantizar que la locación e implementos son seguros y distantes de cualquier riesgo laboral, preservar el principio de prevención será un gran trabajo que debe realizar el empleador. Un punto importante que los autores no han tomado en cuenta es que, en caso el empleador quiera implementar el teletrabajo y las condiciones del centro laboral (domicilio) del teletrabajador no se ajustan a un correcto funcionamiento, sea porque existen factores que interfieren de manera negativa ante a la conectividad, equipos, mayores riesgos de sufrir accidentes y mayor peligro, instalaciones, y cableado que incluso puedan poner en riesgo a toda una familia, ante ello, se debe prohibir dicha implementación en ese lugar en concreto, y será obligación del empleador ubicar un lugar adecuado para el teletrabajador.

De otro lado, la supervisión y fiscalización que realiza SUNAFIL deberá de ser constante, y no solo recurrir cuando recién exista una denuncia laboral, aunque somos conscientes que la inspección y fiscalización en Lima es bastante dificultoso y sobre todo limitada, hay ciudades en el interior de nuestro país que ni siquiera se pone en práctica la este tipo de intervenciones, muchas veces se califica como entidad ineficiente, cuando realmente el número de inspectores a nivel nacional solo son 933 para una desbordante población de más de 33 millones de peruanos, esto adolece a falta de recursos económicos, solo así podremos

cimentar la institucionalidad laboral en todo el territorio nacional, y en base a una mayor apertura presupuestaria, contratar a inspectores profesionales con criterios uniformes y sumamente capacitados y especializados en lo referente a salud y seguridad, libertad sindical e individual, discriminación laboral, hostigamiento laboral, medioambiente, entre otros. Con todo lo señalado lograremos consolidar la fiscalización laboral, y de este modo amerita ganarse el reconocimiento por su gran autonomía política e institucional, lo cual a la fecha resulta bastante escaso.

De otro lado, en lo que corresponde al segundo objetivo, orientado a analizar la problemática para el control del horario de trabajo conforme a la ley del teletrabajo en el marco de la regulación de la actividad privada, se puede puntualizar que, de acuerdo a la tesis sostenida por Varela y Munayco, a la fecha no existen mecanismos idóneos y eficientes que coadyuven a controlar las labores que realiza el teletrabajador, una forma sería mediante la productividad en base a objetivos que deberá de cumplir el teletrabajador diariamente, lo cual resulta una mediada bastante lógica y directa. Asimismo, Hermoza y Suclupe sostuvieron que, es al teletrabajador a quien le corresponde laborar de manera eficiente y organizada, para eso el empleador deberá de proveer de implementos necesarios, así como crear los mecanismos que considere necesario a fin de supervisar y controlar las tareas de su teletrabajador, sin afectar derechos fundamentales. Sin embargo, la tesis de Mercado se basa en el último párrafo de la referida ley, que establece exclusiones de la jornada de trabajo, en tanto, no están sujetos a la realización de horas extras, al no poder ser fiscalizados, que demuestra ser una postura bastante cierta ya que, no se puede fiscalizar lo que no se puede controlar, además de no existir registro alguno que contemple las horas de ingreso y salidas bajo esta modalidad, la eficiencia podemos demostrarlo a través del trabajo por gestión por resultados, y no bajo imposición, una postura muy real que se ve en esta nueva forma de trabajo. En contraste, la tesis que advierte Varela, Suclupe y Hermoza radica en que, tanto

la ley como su reglamento no han regulado el tema de horas extras y trabajo nocturno, y al solo observarse una diferencia entre la modalidad convencional y la modalidad de teletrabajo, la cual es el centro de labores del teletrabajador, corresponderá al empleador responder económicamente al pago de exceso de horas en caso existiese. Además, Hermoza agrega que, ante ese vacío legal sobre horas extras y jornada nocturna, corresponderá a SUNAFIL hacer prevalecer las extensiones de la jornada laboral. Sin embargo, la tesis de sostenida por Munayco y Mercado que, al no encontrarse reglado en la ley y reglamento de teletrabajo, se aplica la norma de jornada laboral que sí recoge ambos aspectos. En tanto, la tesis sostenida por Castro consiste en que no hay una buena gestión en los horarios del teletrabajador, ellos dedican más horas de lo previsto, incluso en muchos casos no se distingue entre la hora de labores y el horario de refrigerio, pues el exceso de horarios no es equivalente de productividad, y al señalar la ley sobre exclusiones a la jornada de máxima, quedará sin efecto el sobretiempo u horas extras, y se debe recurrir a otras normativas laborales que sí contemplan el tema de jornada nocturna, esta postura demuestra lo que se aplica en el mundo del derecho, al no estar contemplado en una ley específica, se debe recurrir a una general. No obstante, la tesis de Mercado, sostiene que el empleador debe estar obligado a respetar el derecho a la desconexión digital durante las horas no laborables, y en caso el empleador no respete dicho derecho, así sea minutos que toca de ese horario no laborable, deberá ser computado como un día laborable, y de haberse generado horas extras por parte del teletrabajador, corresponderá al empleador probarlo, ante tal negativa. Con ello, se busca que el empleador aprenda a respetar el los espacios libres del teletrabajador, lo cual muchas veces no lo hace. Ante tal problemática, las tesis de Varela, Suclupe, Mercado , Hermoza y Munayco sostuvieron que, no existe mecanismos que permitan identificar que el teletrabajador ha realizado horas extras, y se debe dejar a liberalidad del empleador implementar mecanismos que permitan realizar el control, empezando por la creación de

plataformas virtuales para la conexión y posterior registro de ingreso y salida, formularios, que establezcan los objetivos, diarios, interdiarios o semanales, de acorde a la naturaleza del trabajo, y de realizar horas extras, esto deberá ser considerado toda vez que exista un acuerdo previo entre ambas partes. Sobre esta misma problemática, la Ley 1221 de 2008 de Colombia ha sido bastante clara al establecer que, los teletrabajadores no estarán sujetos a realizar horas extras y trabajo nocturno. Y, en caso se generen horas extras, solo a petición del empleador, éste deberá de realizar el pago respectivo. Importante rescatar que, el Ministerio competente es el encargado de proteger al teletrabajador en caso su empleador le asigne demasiada carga laboral y no se le respete sus días de descanso, lo cual demuestra que está bastante enfocado a proteger al teletrabajador sobre abusos laborales. Del mismo modo, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-190 de Ecuador ha previsto que, el teletrabajador no deberá exceder de las 40 horas semanales u ocho horas diarias, y en caso que éste haga sobretiempo, extras o jornada nocturna, corresponderá al empleador realizar el respectivo pago, además que esa ley a diferencia de la antes expuesta, sí contempla que el empleador active medios de control para la supervisión del trabajo que realiza el teletrabajador. En contraste, la Medida Provisional N. 927/2020 de Brasil establece que no serán computados como jornada de trabajo, aquel teletrabajo que se desarrolle fuera de las horas establecidas, salvo se encuentre bajo convenio colectivo o individual. Esta medida exige que el trabajador solo respete la jornada de trabajo, y desconoce las horas extras o sobretiempo que cualquier teletrabajador podría realizar.

No cabe duda que, en nuestro país, la ley y reglamento del teletrabajo, no ha regulado criterios o mecanismos para realizar el control del horario de trabajo, pero la modernidad actual proporciona al empleador una serie de opciones de crear dichos mecanismos. Bajo esa premisa, sabemos que muchas veces el teletrabajador requiere estar sujeto a constantes controles y supervisiones por parte su empleador para enfocarse y avanzar sus labores,

aunque a él le corresponde realizar su trabajo de manera organizada y eficiente. De hecho, se puede realizar controles, siempre que no afecten el desarrollo de sus derechos personales, incluso muchos de ellos solo hacen acto presencial y esperan a que se cumpla la jornada laboral para “supuestamente hacer horas extras o sobre tiempo”, y así solicitar la retribución de dichas horas. Pero, el reglamento de la ley ha establecido en su Artículo 3 las exclusiones a la jornada de trabajo, esto es que al teletrabajador no le compete realizar horas extraordinarias ya que, lo que no se puede fiscalizar, no se puede controlar. Ello, debido a que resulta un poco complicado la probanza de dichas horas. En realidad, no se trata de cuántas horas pueda laborar el teletrabajador, pues se trata de la eficiencia y productividad en el trabajo. En ese sentido, el trabajo por resultados resulta idóneo para esta forma de trabajo, fijando objetivos que podrían ser diarios, interdiarios o semanales, de este modo se logrará obtener una mayor productividad laboral. En nuestro país, algunas empresas del sector privado vienen implantando este tipo de medidas a través de formatos Google, para que al final de las labores del teletrabajador, se pueda cotejar si los objetivos planteados se condicen con lo desarrollado. Incluso, existen programas informáticos (software) que permiten que el trabajador pueda marcar su registro de ingreso y salida, que solo permitiría controlarlos en dichos horarios, pero como se mencionó líneas arriba, poco o nada ayudaría cuando lo que se trata es generar resultados. Aunque, sabemos que es inevitable realizar horas extras, ello podría obedecer a petición del empleador o de acorde a la naturaleza de trabajo, y ante la generación de dichas horas, se debe compensar al teletrabajador por su labor realizada, solo ante casos eventuales y que no se pretenda normalizarlo, más aún sabiendo que no existe por parte del teletrabajador una correcta gestión de sus horarios, y el hecho de desarrollar el teletrabajo desde casa, incluso conlleva a que no se respete los horarios de refrigerio. En este punto, resulta azas importante prevalecer el derecho a la desconexión digital, y las pautas laborales, criterios que el empleador debe respetar y no

invadir esos espacios libres del teletrabajador, pensando que él debe estar a disposición suya por el hecho que trabaja desde casa, sin tener en cuenta que el teletrabajador tiene una serie de responsabilidades que no solo se suscriben al ámbito laboral. Por ello, sería loable que el teletrabajador implemente un registro de horarios de ingreso y salida, así todo descanso que realice, para que éste no quede afectado a causa del empleador. Que, el empleador solicite enviar un simple correo a un tercero, realice coordinaciones o cumpla acciones que supuestamente no le demandarían demasiado tiempo, debe ser computado como un día laborable, se trata que el empleador tenga un pleno respeto por ese tiempo libre de su teletrabajador, se debe respetar ese derecho a la desconexión digital, que actualmente se encuentra preceptuado mediante Decreto de Urgencia Nro. 127, desde el año 2020, que está enfocado a respetar no solo la salud física y mental del teletrabajador, sino algo más trascendental que ello, que es su dignidad, un derecho constitucional previsto en nuestra carta magna. Respecto al trabajo nocturno, que aún no ha sido contemplado en la ley y su reglamento, debe considerarse similares criterios que se ha recogido de otros países, que no contemplan el trabajo nocturno bajo esta nueva modalidad. Pues, de manera excepcional solo de aplicarse de acorde a la naturaleza del trabajo, cuando no existan formas de suplir, para ello, debería estar contenido dicho acuerdo en el contrato laboral, y su respectiva retribución. Al existir un vacío legal sobre este tema en el teletrabajo, debe aplicarse la propia Ley de la Jornada Laboral, como alcance general. Como se puede observar, el empleador es quien tiene la plena discrecionalidad de elegir formas de controlar a su personal, siempre que no atente contra derechos fundamentales, mas no realizar extensiones de tiempo bajo esta modalidad al poder afectarse la salud del teletrabajador. Cabe precisar que, la jornada se mide en base a horas y no por horas efectivas, lo cual deja en desventaja al empleador. Al encontrarnos en un contexto de pandemia, y existir vacíos en la ley y su reglamento, SUNAFIL debe supervisar la correcta aplicación de la desconexión digital, y evitar excesos

que generen estrés laboral o causen perjuicio al teletrabajador. Al ser el teletrabajo una modalidad nueva y un tanto compleja, urge implementar políticas públicas direccionadas a la buena utilización estratégica de todo tipo de recursos, a efectos de viabilizar esta nueva forma de trabajo.

En relación con el tercer objetivo específico, enfocado a analizar la problemática para delimitar la responsabilidad en caso de accidentes de trabajo, conforme a la ley del teletrabajo en el marco de la regulación de la actividad privada, Varela, Suclupe, Castro, Hermoza, Mercado y Munayco han sostenido de manera categórica que, el único responsable de velar por la salud y seguridad del teletrabajador ante cualquier riesgo o accidente laboral es el empleador, lo que resulta una postura bastante lógica y real. Aunado a la tesis de Hermoza, que también se extiende dicha responsabilidad al Comité de Seguridad y Salud Ocupacional y Medio Ambiente). Pero si nos referimos a los mecanismos que existen para identificar la responsabilidad en caso de accidentes laborales bajo la modalidad de teletrabajo podemos advertir que, la tesis que desarrolla Varela sobre este punto es que, existen mecanismos que puedan identificar tal responsabilidad, ya que la Ley de SST establece manifiestamente que los accidentes pueden darse en cuatro escenarios, durante la ejecución de órdenes por parte del empleador, durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, dentro del trabajo o fuera del trabajo, pero Ley de SST en su principio de responsabilidad, contempla que la responsabilidad del empleador alcanza cuando el trabajador sufra un accidente o enfermedad durante el desarrollo de sus labores o a consecuencia de ello. Entonces ante esa premisa, se debe de evaluar si se ajusta para ser tipificado como accidente laboral. Sin embargo, la tesis de Suclupe es diferente al señalar que, no existe mecanismo objetivo y eficaz para dicha identificación, pues ante esta problemática el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional ha resuelto por unanimidad que el único responsable en garantizar la salud y seguridad del

teletrabajador es el empleador. Lo sostenido, no da lugar a responsabilizar a terceros o factores exógenos, que de cierto modo eximiría tal responsabilidad. Situación similar ha sido sostenida por Castro al señalar que, desde el escenario del teletrabajador, resulta un poco complicado identificar tal responsabilidad para la obtención de pruebas que puedan favorecer al empleador, y lo ideal sería aplicar a cabalidad lo preceptuado en la Ley de SST, que indica tal responsabilidad, al empleador, y éste deberá de hacer seguimientos constantes al teletrabajador (bajo su consentimiento), a fin de constatar el cumplimiento de las políticas, reglamentos y aplicando todas las recomendaciones para evitar accidentes y riesgos laborales, y de verificar lo contrario, deberá quedar deslindada la responsabilidad del empleador, para ello, deberá estar contenido de manera específica en el contrato laboral. Esta misma situación ha sido reforzada por Munayco, quien ha sostenido que, al ser una manifestación de voluntades entre partes, la responsabilidad debe incluirse en los contratos de trabajo. Distinta es la tesis sostenida por Hermoza, quien sostuvo que, el ente rector en materia laboral - SUNAFIL, deberá verificar si la entidad ha cumplido con la capacitación y la entrega de herramientas y materiales al teletrabajador. La postura sostenida por Mercado es distinta a las señaladas, enfatizando que, un mecanismo sería que, ante la ocurrencia de un accidente de trabajo, la persona indicada en llegar al lugar de los hechos es un especialista o perito; otro mecanismo sería que, el teletrabajador de manera inmediata logre comunicar cualquier tipo de desperfecto, anomalía o falla, dejando constancia con la hora y fecha; un último mecanismo sería que, el teletrabajador durante su jornada laboral active la plataforma que utiliza, de este modo, el empleador controle de manera aleatoria e inopinada y verifique las condiciones de trabajo del teletrabajador, estos mecanismos pueden coadyuvar hasta donde llega la responsabilidad del empleador y de existir factores exógenos, deberá librarse de dicha responsabilidad. En situación se ha previsto en la Ley 1221 de 2008 de Colombia, la misma que contempla como obligación del empleador que se incluya el lugar de trabajo

del teletrabajador en los programas y servicios de salud ocupacional, y tener una red de atención de urgencias para dar asistencia al teletrabajador ante cualquier enfermedad o accidente laboral. En contraste, la Medida Provisional N. 927/2020 de Brasil, la cual ha regulado que, en el tiempo que perdure el estado de calamidad (por motivos de pandemia), ha quedado completamente suspendido todo tipo de reconocimiento y atenciones médicos ocupacionales, clínicos y complementarios, a no ser que se trate de despidos, lo cual resulta una clara vulneración al derecho del teletrabajador por ser el tema de salud y prevención factores medulares para un buen desarrollo laboral.

Indiscutiblemente, el único responsable de velar y cuidar de la salud y seguridad del teletrabajador ante un eventual riesgo o accidente laboral que atente contra el teletrabajador es el empleador, de acuerdo a Ley de SSR, y lo previsto por el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, mediante unanimidad Velar por ese derecho del teletrabajador, debe ser un trabajo en conjunto con los Comités de Seguridad y Salud Ocupacional y Medio Ambiente que deben formarse bajo este tipo de modalidad, tal como existe en la forma convencional, a efectos de identificar cualquier tipo de riesgo en la que se encuentre sujeto el teletrabajador, que puede ocasionarse durante la realización de labores o fuera de ella. Realmente, al responsabilizar al empleador sobre cualquier accidente laboral, no alcanza a identificar mediante la ley y su reglamento a otros responsables, porque de cierta forma tiende a ser un poco complicada porque el teletrabajador tiene el dominio al ser en caso labores desde su domicilio, lo cual resultaría un poco difícil al empleador obtener pruebas contundentes a su favor, tal como también lo han previsto algunos autores. Sin embargo, se pueden fijar mecanismos capaces de identificar la responsabilidad en caso de accidentes de trabajo, nos referimos a mecanismos como constantes seguimientos al teletrabajador con el objetivo de corroborar si está dando cumplimiento a lo señalado para la minimización de accidentes laborales (políticas, reglamentos, directivas, medidas

previsionales, entre otros), ello podría darse de dos formas, la primera, mediante la visita presencial, previo aviso y autorización por parte del teletrabajador o haciendo uso de plataformas digitales, esto deberá estar incluido de manera específica en el contrato laboral. Pues, en caso que el empleador detecte que el trabajador no viene cumpliendo a lo estipulado, se deslindará su responsabilidad, para que esto suceda, SUNAFIL se deberá confirmar que el empleador cumplió en proveer de todos los implementos y herramientas necesarias, y capacitado adecuadamente a su teletrabajador, ahí recién podría deslindarse de tal responsabilidad. Otro mecanismo sería que, el teletrabajador esté obligado en comunicar de manera inmediata cualquier tipo de desperfecto o falla que se podría estar presentando con algunas de las herramientas, cableados o conexiones en el local de trabajo del teletrabajador, esto debe estar debidamente fechado, un último mecanismo podría ser la activación de plataformas virtuales del teletrabajador en aras de que su empleador verifique de manera aleatoria e inopinada en tiempo real las condiciones de trabajo y recibir cualquier sugerencia o reportar algún problema que esté presentando el teletrabajador, estos mecanismos aunados de factores exógenos como fuerza mayor que de cierta forma eximen tal responsabilidad al empleador. Asimismo, resulta interesante lo establecido en la Ley Colombiana 1221, que obliga al empleador tener una red de atención para asistir al teletrabajador ante cualquier programa y servicio ocupacional, e incluir el centro de trabajo de este dentro de los programas y servicios de salud, ante esta situación se trata de darle más facilidades al teletrabajador, mas no restringirle derechos laborales, tal como lo ha hecho Brasil, en su medida que ha establecido la suspensión de asistencia médica al teletrabajador (excepto en casos de despido laboral), la cual atentaría además contra el buen desempeño laboral.

Otro punto significativo al desarrollar este objetivo, es la forma en que se puede supervisar el cumplimiento de las normas de salud y seguridad laboral, en aras de evitar riesgos, accidentes, peligros o incluso la muerte en el desarrollo laboral. En esa línea, se presentan

posturas diversas. Varela ha sostenido que, pese a que la supervisión puede resultar algo complicada, el empleador puede actuar con discrecionalidad con la finalidad, de verificar el cumplimiento de la Ley de SST, y así prevenir riesgos laborales. Sin embargo, la información de Suclupe y Hermoza es distinta en el sentido que, se debe realizar visitas inopinadas al teletrabajador, el uso de medios informáticos y telemáticos (toda vez que no vulnere derechos fundamentales), designación de profesionales de la salud a fin de supervisar al teletrabajador, y uso de protocolos ergonómicos diseñados para los teletrabajadores. En sentido distinto, la tesis que advierte Castro se enfoca en la implementación de aplicativos con preguntas o reportes dirigidos al teletrabajador con el objeto de constatar si su empleador está cumpliendo con su obligación de garantizar la salud y seguridad en el trabajo. Por otra parte, la postura distinta de Mercado, quien ha planteado que, el empleador debe enviar personal calificado al lugar donde el teletrabajador realiza sus labores, con la finalidad de supervisar todo tipo de conexiones, cableados, averías; y, realizar seguimientos a través de las plataformas virtuales para recibir cualquier tipo de ocurrencias. Esto se traduce en la idea que no solo busca controlar, sino también prevenir cualquier tipo de riesgos, haciendo uso además de la tecnología. Mientras que, la tesis de Munayco se basa en para una eficiente supervisión, el empleador debería de elaborar fichas diarias de control de salubridad, fichas de conformidad con la información contenida en la Ley de SST, y fichas de participación en capacitaciones celebradas por él. Lo que demuestra una forma sustentada ante cualquier fiscalización de parte del ente rector – SUNAFIL. En contraste, la Medida Provisional N. 927/2020 de Brasil, la cual ha reglamentado la suspensión de la obligación del empleador en brindar capacitaciones a sus teletrabajadores, lo que hace dar cuenta de un claro atentado y vulneración a los derechos del teletrabajador, la capacitación un factor básico para el desarrollo laboral y prevención de accidentes.

Existen diversas posturas de los autores en la forma cómo el empleador debe supervisar que se esté dando cumplimiento a las normas de seguridad y salud en aras de evitar accidentes laborales que atenten no solo con la salud, sino también contra la vida del teletrabajador y su entorno. En ese sentido, resulta un poco complicada, pero queda a la plena libertad del empleador, quien debe de implementar los mecanismos que crea conveniente, siempre que no vulnere derechos fundamentales, otra opción interesante es la realización de visitas inopinadas al teletrabajador haciendo uso medios telemáticos, uso de protocolos ergonómicos que se ajuste al teletrabajo. Otro interesante mecanismo que en este caso podría implementar es realizar cuestionarios dirigidos al teletrabajador en la que responda si se encuentra satisfecho con el cumplimiento por parte de su empleador en la implementación de medidas para evitar accidentes laborales. Igual de relevante es el envío de profesionales capacitados y especializados en materia de salud y eléctrica al centro de labores del teletrabajador (su domicilio), la primera en mención, a fin de que realice chequeos al personal, y el segundo a fin de supervisar que todo esté en perfectas condiciones; y solucionar temas de conexiones, cableados, averías eléctricas, en caso se detecte. Por último, es esencial que el empleador elabore fichas de control de salubridad, y fichas de participaciones a capacitaciones que haya realizado a su personal, lo cual apoyaría en tener sustento legal ante una fiscalización ante SUNAFIL.

## 4.2 Conclusiones

**Primero.** - El teletrabajo no solo es una forma de inclusión de una modalidad que en América Latina y Europa había quedado relegada, sino también se ha convertido en una alternativa para optimizar la eficiencia laboral y las capacidades de los teletrabajadores. En nuestro país, a pesar que esta forma de trabajo contaba con su propia ley (2013) y reglamento (2015), ha tenido ciertos vacíos legales que a la fecha no han sido corregidos. Asimismo, como país no hemos estado preparados para laborar bajo esta modalidad, por la falta de promoción del Ministerio de Trabajo, y la falta de implementación de recursos y herramientas tecnológicas en lo que se debe de invertir, motivo por el cual las empresas se resisten a realizar cambios, sin saber los beneficios y ventajas que presenta esta nueva manera de trabajo. En ese sentido, urge promover y realizar cambios sustanciales en la ley y su reglamento para una mejor aceptación y aplicación de esta modalidad de trabajo

**Segundo.** - El empleador tiene la obligación de velar y garantizar a la salud y seguridad de los teletrabajadores, para ello requiere proporcionar equipos, herramientas e instrumentos para un adecuado desarrollo de las labores, además de diseñar y aplicar un plan de seguridad, capacitar periódicamente a todos los teletrabajadores en el uso de dichas herramientas y dispositivos legales, orientados a prevenir riesgos básicos, físicos, fisiológicos y mentales. En esa misma línea, deberá de implementar mecanismos que efectivicen el control y monitoreo del cumplimiento por parte del teletrabajador, sin afectar sus derechos fundamentales como a la intimidad, e inviolabilidad del domicilio. Sin dejar de lado el debido mantenimiento de cada uno de los equipos, herramientas y verificación de las instalaciones en el centro de trabajo del teletrabajador, todo esto deberá estar insertado en el contrato laboral de manera detallada. Lo mismo resultaría para el tema de inspección por

parte de SUNAFIL, que debería además adaptar plataformas virtuales y estándares técnicos que coadyuven a cumplir con su respectiva laborar de manera constante, sin trasgredir ningún derecho laboral ni constitucional.

**Tercero.** - La ley y reglamento no contemplan criterios o mecanismos para realizar un control en los horarios de labores del teletrabajador, pero la modernidad tecnológica proporciona diversidad de herramientas al empleador. Por lo tanto, tiene la liberalidad para implementarlas, aunque resulta más eficiente el trabajo por gestión por resultados (mayor eficiencia y productividad) que un trabajo sometido a presión. El empleador, tras fijar objetivos diarios, interdiarios o semanales logrará una mejor productividad laboral ya que, le permitirá corroborar lo desarrollado por el teletrabajador en el plazo concedido y los objetivos propuestos. Pero, lamentablemente, en nuestro país la jornada de trabajo se mide en base a hora mas no a horas efectivas. En ese sentido, puede corresponder al empleador, activar sistemas informáticos (software) para el registro de los horarios de ingreso y salida del teletrabajador. Resulta asaz importante, el control y registro de las horas extras en caso los hubiese (siempre previo acuerdo y contenido en el contrato laboral), teniendo en consideración que el trabajador posee el derecho a la desconexión, regulado mediante D.U. Nro 127-2020, en aras de proteger y respetar espacios libres del teletrabajar. En ese marco, urge implementar políticas públicas direccionadas a la buena utilización estratégica de todo tipo de recursos, a efectos de viabilizar esta nueva forma de trabajo.

**Cuarto.** - Ineludiblemente, el responsable de proteger al teletrabajador ante posibles accidentes o riesgos laborales es el empleador, aunque ello no se encuentre establecido en la ley y reglamento, pero está previsto en la Ley de SST y mediante unanimidad por IV Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral que así lo ha resuelto. A pesar de ello, y de lo complicado que podría resultar implementar mecanismos que sean capaces de identificar la responsabilidad ante accidentes laborales, se puede efectuar a través de seguimientos al

teletrabajador en referencia a lo establecido, visitas presenciales (previo aviso y autorización del teletrabajador), además entrega de equipos e implementos necesarios, uso de plataformas digitales, informes inmediatos ante cualquier desperfecto o avería de los servicios o conexiones, e incluso la activación de plataformas virtuales para verificar de manera aleatoria e inopinada en tiempo real las condiciones de trabajo y recibir reportes sobre algún problema, todo lo indicado debe estar señalados en el contrato laboral, y hacer un cotejo para que en caso el teletrabajador no cumpla, se deslinde su responsabilidad. Aunado a ello, adoptar un correcto seguimiento sin que se trasgreda derechos fundamentales ya que, con esta modalidad de trabajo se combinan aspectos laborales y privados, finalmente, el llenado de formatos para recoger opiniones y sugerencias del personal sobre la satisfacción del ambiente laboral.

## CAPÍTULO V. REFERENCIAS

- Acuerdo Ministerial N° Mdt-016-0190. Registro Oficial N° 825, Quito, Ecuador, 24 de agosto de 2011.
- Aguinaga, J. (2018, 28 de marzo). *Teletrabajo para el Perú. LP*. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/teletrabajo-peru/>  
Fecha de Consulta: 18 de enero de 2020
- Arbaiza, L. (Edición 1). (2016) *Como elaborar una tesis de grado*. Perú, Lima. Editorial Alfaomega ESAN
- Arias-Gómez, Jesús, & Villasís-Keever, Miguel Ángel, & Miranda Novales, María Guadalupe (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2),201-206.[fecha de Consulta 3 de Junio de 2021]. ISSN: 0002-5151. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Arzola Hamilton, Minerva (2012). Editorial. *Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias*, III(9),II-III.[fecha de Consulta 3 de Junio de 2021]. ISSN: 1856-8327. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=215026158001>
- Cañadas Sánchez, F.J. *Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico-laboral*. Granada: Universidad de Granada, 2017. [<http://hdl.handle.net/10481/48771>]
- Cifre, Eva, & Salanova, Marisa (2012). El poder de la autoeficacia en la mejora de la salud psicosocial de la persona teletrabajadora. *Persona*, (15),71-99.[fecha de Consulta 17 de febrero de 2020]. ISSN: 1560-6139. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147125259004>
- Correa, F. (2015). *El teletrabajo: una nueva forma de organización del trabajo*. (Tesis de posgrado en Derecho). Universidad de Piura, Piura, Perú.
- Decreto Supremo N° 009-2015-TR. Decreto Supremo que Aprueba el Reglamento de la Ley N° 20036 – Ley de Teletrabajo. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 02 de noviembre de 2015.
- Deza, G., Zumaeta, L., Lo, M., Man, P., & Garay, N. (2017). Oportunidades en la implementación del teletrabajo en áreas organizacionales de empresas de Lima – Perú : Un estudio basado en los casos : Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Enel Distribución Perú y Banco de Crédito del Perú (BCP). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Retrieved from <http://hdl.handle.net/10757/621866>

Fernández, L. (2019). *Reflexiones sobre el teletrabajo en Colombia*. Recuperado de:  
<https://doi.org/10.15648/legem.1.2019.2331>  
Fecha de consulta: 19 de enero de 2020

Gestión, J. (2018, 13 de agosto). *Indecopi es la primera entidad que implementa el teletrabajo*. Recuperado de:  
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/indecopi-primera-entidad-estatal-implementa-teletrabajo-241386-noticia/>  
Fecha de Consulta: 19 de enero de 2020

Giraldo Prato, Marisela (2011). Abordaje de la Investigación Cualitativa a través de la Teoría Fundamentada en los Datos. *Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias*, II(6),79-86.[fecha de Consulta 3 de Junio de 2021]. ISSN: 1856-8327. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=215021914006>

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). Selección de la muestra. En *Metodología de la Investigación* (6ta ed., pp. 170-191). México: McGraw-Hill.

Indecopi (2019). *Indecopi expone resultados positivos de su programa piloto de teletrabajo como experiencia pionera en el sector público en Perú*. Recuperado de:  
<https://www.indecopi.gob.pe/-/indecopi-expone-resultados-positivos-de-su-programa-piloto-de-teletrabajo-como-experiencia-pionera-en-el-sector-publico-en-peru>  
Fecha de Consulta: 14 de enero de 2020

Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI (2015). *Encuesta Nacional de Empresas 2015*. Recuperado de:  
[www.inei.gob.pe](http://www.inei.gob.pe)  
Fecha de Consulta: 14 de enero de 2020

Ley 1221 de 2008. Ley que establece normas para promover y regular el Teletrabajo. Diario Oficial 47052 de Bogotá, Colombia, 16 de julio de 2008.

Ley Nro. 29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 19 de agosto de 2011.

Ley Nro. 30036. Ley que regula el Teletrabajo. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 04 de junio de 2013.

López, Pedro Luis. (2004). POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. *Punto Cero*, 09(08), 69-74. Recuperado en 03 de junio de 2021, de  
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es).

Medida Provisoria N° 927. Diario Oficial Da União, Brasília, Brasil, 22 de marzo de 2020

Palacios González, María Auxiliadora. El teletrabajo: hacia una regulación garantista en el Ecuador. Quito, 2017, 108 p. Tesis (Maestría en Derecho. Mención en Derecho Constitucional). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Derecho.

Quintero, D. (2016). *El teletrabajo: efectos en la calidad de vida de los trabajadores de las organizaciones en el departamento del Quindío* (tesis de posgrado). Universidad EAFIT, Armenia, Colombia.

Real Academia Española. (2001). Diccionario de la lengua española (22.a ed.). Recuperado de:  
[www.rae.es/rae.html](http://www.rae.es/rae.html)  
Fecha de consulta: 31 de enero de 2020

Rojas, A. (2019). *Teletrabajo: Beneficios para el empleado y el empleador*. (Tesis de grado). Universidad Militar Nueva Granada. Facultad de Derecho. Bogotá, Colombia.

Salgado Lévano, Ana Cecilia. (2007). Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. *Liberabit*, 13(13), 71-78. Recuperado en 03 de junio de 2021, de  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-48272007000100009&lng=es&tlng=.](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272007000100009&lng=es&tlng=)

Sampieri, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2010) *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Editorial McGrall-Hill /Interamericana Editores, S.A.

Valencia, A. (2018). *Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas*. Recuperado de:  
<http://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v12n41/1870-2147-rius-12-41-203.pdf>  
Fecha de Consulta: 19 de enero de 2020

Vargas Cordero, Zoila Rosa (2009). LA INVESTIGACIÓN APLICADA: UNA FORMA DE CONOCER LAS REALIDADES CON EVIDENCIA CIENTÍFICA. *Revista Educación*, 33 (1),155-165.[fecha de Consulta 3 de Junio de 2021]. ISSN: 0379-7082. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44015082010>

Verano, D., Suárez, H. y Sosa, S. (2014). *El teletrabajo y la mejora de la movilidad en las ciudades* (tesis de posgrado). Universidad EAFIT, Armenia, Colombia.

Villabella Armengol, Carlos Manuel (2009). La investigación científica en la ciencia jurídica. Sus particularidades. IUS. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C.*, (23),5-37.[fecha de Consulta 3 de Junio de 2021]. ISSN: . Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=293222963002>

Villalobos, C. (2017). *Los desafíos de la implementación del teletrabajo en el Perú*  
(Tesis de licenciatura en Derecho). Universidad de Piura. Facultad de Derecho.  
Programa Académico de Derecho. Lima, Perú.

## **ANEXOS**

### ANEXO N° 01 – LEY 1221-2008 COLOMBIA

Tipo de documento:	Ley
Nombre del documento:	Ley 1221 de 2008
Autor:	Diario Oficial No. 47.052 de 16 de julio de 2008
País:	Colombia
Año:	2008
Palabras claves:	coronavirus, empresa, productividad, liquidez, trabajador, teletrabajo, tecnología.
Idea central:	Fomentar y normar la modalidad de teletrabajo en Colombia.
Objetivo de la investigación:	Fomentar e implantar la modalidad de teletrabajo como una importante herramienta para la creación de nuevos puestos de trabajo, haciendo uso de las denominadas ‘TIC’ (tecnologías de la información y las telecomunicaciones), y su debida aplicación en el sector público o privado.
Conclusiones	<p>El teletrabajo fue regulado en Colombia mediante la Ley 1221, en julio de 2008. Este país latinoamericano ha desarrollado notablemente el teletrabajo a diferencia de otros países de la región, además de ser el primer país en América del Sur en haber implementado el teletrabajo.</p> <p>La referida ley señala que, en caso que se le atribuya más trabajo de lo habitual al teletrabajador, la remuneración del exceso de horas, domingos y días feriados, se le computará lo mismo como a cualquier trabajador convencional. Cabe precisar que, es imprescindible el uso de las herramientas tecnológicas para el desarrollo de las actividades del teletrabajador, debiendo de cumplir con las formalidades del caso. Asimismo, esta modalidad de trabajo se divide en autónomo, móvil y suplementario, la cual fue aplicado en épocas de confinamiento, aunado al Circular 021 que incentivaba el desarrollo del teletrabajo o trabajo en casa en aras de evitar los contagios masivos de la Covi-19.</p>

## ANEXO N° 02 – ACUERDO MINISTERIAL N° MDT-016-0190

Tipo de documento:	Acuerdo Ministerial
Nombre del documento:	Acuerdo Ministerial Nro. Mdt-2016-0190
Autor:	Estado Ecuatoriano
País:	Ecuador
Año:	2016
Palabras claves:	teletrabajo, trabajo permanente, trabajo parcial, teletrabajador
Idea central:	Reconocer los mismos derechos y obligaciones de los teletrabajadores en referencia a los trabajadores convencionales (aquellos que laboran en el centro de trabajo fijado por el empleador).
Objetivo de la investigación:	Normar la modalidad de teletrabajo como elemento primordial en la prestación de servicios en ámbito privado.
Conclusiones:	<p>Antes de la llegada de la pandemia Covid-19, Ecuador contaba con una ley que fijaba parámetros para la realización de trabajos no convencionales, dicha ley fue promulgada en el año 2016.</p> <p>En relación a las horas trabajadas, la referida ley expresa la plena obligación que tiene el empleador en implementar instrumentos adecuados que conlleven a controlar las horas extras y su respectivo pago de los teletrabajadores. De igual modo, el reconocimiento de la labor nocturna, tal como también lo determina su respectivo Código de Trabajo.</p> <p>En lo que concierne a la salud y seguridad laboral, establece que le compete al empleador velar por la salud y seguridad laboral del teletrabajador, debiendo de supervisar las condiciones y comodidades en la que éste desarrolla sus actividades, así como informar al teletrabajador sobre las políticas, reglamentos y estatutos a las que se encuentra sujeto.</p> <p>Mientras que, al teletrabajador le corresponde cumplir cada uno de los lineamientos estipulados en favor de la seguridad y salud, evitando de esta forma peligros que atenten contra su salud, incluso contra su propia vida. En tal sentido, a efectos de verificar las condiciones de trabajo, esta señala que tanto el empleador como las autoridades competentes disponen del acceso a las instalaciones donde labora el teletrabajador, siempre y cuando ésta se lleve a cabo en el marco de la ley, sin vulnerar derechos constitucionales.</p>

### ANEXO N° 03 – ACUERDO MINISTERIAL N° MDT-016-0190

Tipo de documento:	Medida Previsional
Nombre del documento:	Medida Provisional N. 927/2020
Autor:	Gobierno Federal de Brasil
Año:	2020
Palabras claves:	teletrabajo, relación laboral, TIC, calamidad pública, emergencia
Idea central:	Brindar medidas opcionales en materia laboral, a efectos de enfrentar el ‘estado de calamidad pública’, y reducir los contagios de la Covid-19.
Objetivo de la investigación:	Dictar medidas en materia laboral con finalidad de conservar el empleo y la renta, y paliar el estado de calamidad y salud pública generada por la Covid-19.
Conclusiones:	<p>Con la llegada de la pandemia Covid-19, Brasil decretó medidas urgentes destinadas a mantener la distancia física y así evitar la propagación del virus Sars-Covs-2. La preocupación del gobierno de Brasil en dictar esta medida provisional fue realmente de índole económico y financiero, mas no enfocados en reducir y combatir la pandemia, tal como se evidencia en el contenido de las medidas provisionales.</p> <p>En el fondo, este dispositivo (tal como lo advierte su Artículo 18), estuvo destinado a suspender los requerimientos de orden administrativo en seguridad y salud en el trabajo, y sobre todo la suspensión del vínculo laboral hasta por 120 días, sin brindar remuneración alguna al trabajador.</p> <p>Esta medida provisional fue dejada sin efecto al día de su publicación tras el rechazo de legisladores, al declararlo inconstitucional, por atentar en contra de los derechos y seguridad de los teletrabajadores del ámbito privado, dejándolos en completo desamparo y abandono laboral. Sin lugar a dudas, estas medidas solo buscaban beneficiar a las empresas o empleadores, y no del trabajador, quien es la parte más vulnerable ante tal situación.</p> <p>Es preciso resaltar que, no solo se logró derogar esta medida, pues se dictaron disposiciones enfocadas a financiar de manera parcial el salario de aquellos teletrabajadores en época de crisis y confinamiento, facultando además a que las empresas del sector privado inicien de inmediato el trabajo remoto con un aviso de 48 de anticipación a sus trabajadores.</p>