



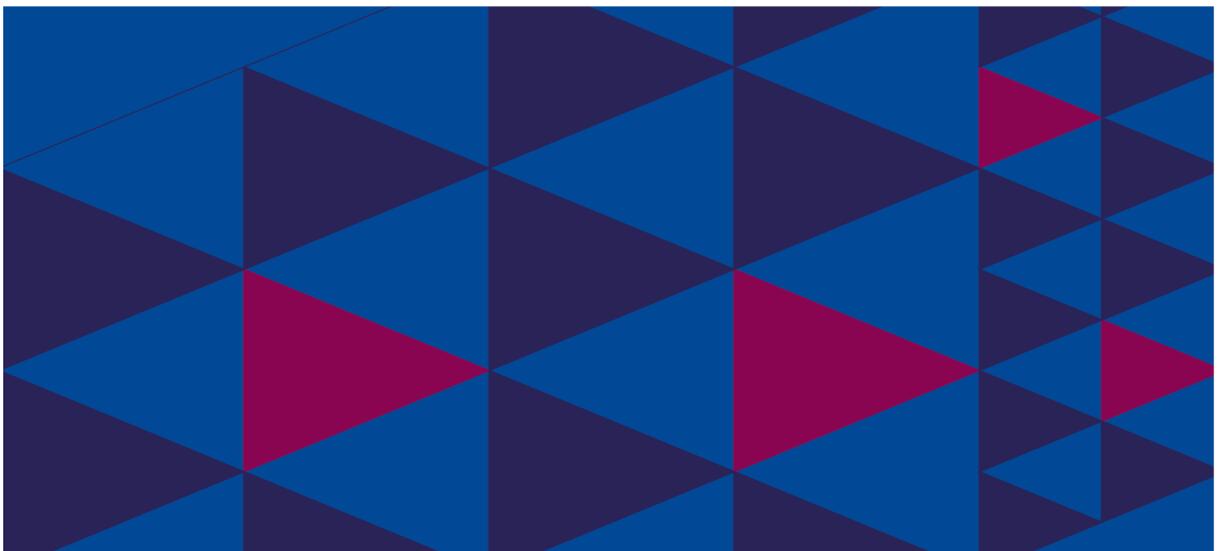
Organización
Internacional
del Trabajo

ACT/EMP

Nota de investigación

Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina

PERU
(2022)



ADVERTENCIA

El uso del lenguaje que no discrimine, ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

PREFACIO

En diciembre del 2019 surgió la pandemia de la COVID-19. En América Latina, apenas se escuchaba las noticias y nadie podía dimensionar el impacto que tendría en un corto plazo en la vida de las personas y de las familias, así como en el ámbito laboral y empresarial.

La pandemia generó la necesidad de promover nuevos marcos regulatorios con capacidad de dar respuesta a la coyuntura. Las empresas tuvieron que encontrar la forma de reaccionar ante el mandato de mantenerse en los hogares y procurar no salir. En aquellos momentos, las naciones y empresas ganadoras fueron las que dentro de sus políticas de empleo tenían esquemas de teletrabajo, pero las que no contaban con ello debieron empezar por invertir en equipo y nuevas metodologías de trabajo y hasta por reinventar la forma de comunicarse y liderar a sus colaboradores.

No existen recetas únicas, ni una norma general que se ajuste a todos los países o a todas las empresas, pero lo que ahora sabemos es que cuando las funciones lo permiten, las personas suelen preferir la modalidad híbrida¹, la cual cada día se vuelve más común entre las empresas. La realidad es que, con frecuencia, si no se ofrecen condiciones más flexibles para los colaboradores, las empresas corren el riesgo de perder talentos valiosos, pues otros, que sí las ofrecen, estarán ávidos de incorporar ese talento en sus propios equipos de trabajo.

Incluso, esta nueva forma de trabajar ha venido a “romper fronteras”, pues en la industria de la tecnología, la mayoría trabaja el 100% en remoto y la naturaleza de su negocio les permite trabajar no solo a distancia, sino también a escala global, lo que quiere decir que una persona en cualquier país de América puede trabajar para una empresa que puede estar ubicada físicamente en cualquier parte del planeta. Esto ha dado origen a los “nómadas digitales”, que se podrían definir como personas que usan las nuevas tecnologías para trabajar, y que lleva a cabo un estilo de vida nómada. Por lo general, los nómadas digitales trabajan de forma remota en lugar de hacerlo en un lugar de trabajo fijo.

Hoy día, las personas son quienes están buscando incorporarse a empresas que ofrezcan esta modalidad de trabajo y evidentemente también para las empresas se ha convertido en una manera de atraer y retener personal calificado.

Los beneficios que el teletrabajo brinda a las personas y las empresas son valiosos en términos de costos y productividad y por ello, en un mundo que ha cambiado dramáticamente en los últimos tres años, la flexibilidad que brinda el teletrabajo es vital, siempre que esté alineada con las nuevas exigencias del mercado, que retan a las empresas a ser cada vez más creativas, flexibles e inclusivas, considerando las preferencias de sus colaboradores.

¹ El modelo de trabajo híbrido combina los aspectos del trabajo remoto (por ejemplo, desde el hogar) y el trabajo que se realiza en un establecimiento.

Es necesario resaltar que no todos los trabajos por su naturaleza pueden ejecutarse bajo la modalidad de teletrabajo, pero sí existen muchas tareas que se ejecutan en una oficina y que no requieren de la presencia del trabajador en el centro de operaciones de la empresa que podrían ser ejecutadas a distancia.

Por este motivo, la Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT (ACT/EMP) desarrolló una línea de investigación con el objetivo final de fortalecer las capacidades de análisis y de propuesta de las organizaciones empresariales (en adelante OOEE) de América Latina con respecto a la manera en la cual se regula el teletrabajo, así como la forma o manera en que este puede evolucionar en el futuro conforme a las buenas prácticas.

El proceso de esta investigación incluyó el desarrollo de estudios nacionales como este, con el fin de sistematizar las experiencias de 10 países² de la región desde la perspectiva empresarial respecto a los marcos jurídicos y la aplicación práctica de la legislación en la materia. Esta información fue procesada en este Informe Regional 2022³, para preparar a las organizaciones empresariales al momento de abordar los debates nacionales sobre el tema. El objetivo final es apoyar a las organizaciones empresariales de la región en sus esfuerzos de cabildeo para mejorar el entorno de negocios, formulando políticas para regulación de teletrabajo, retomando las principales lecciones aprendidas de lo que se debe hacer para optimizar su implementación, entendiendo, eso sí, las diferentes circunstancias que tiene cada país. Para ello se destacarán los aspectos normativos, de aplicación e interpretación sobre esta modalidad de trabajo, que se ha puesto a prueba principalmente a partir de la pandemia de la Covid-19.

Agradecemos a quienes trabajaron con nosotros para la elaboración de este estudio, incluidos los representantes y equipos de trabajo de las OOEE que nos dieron su tiempo para entrevistarse con nosotros. En particular agradecemos a **Enán Arrieta Burgos** por su valiosa colaboración en la producción de este documento.

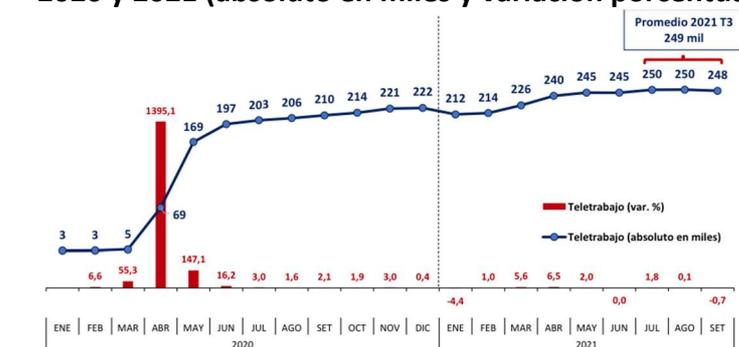
² Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Honduras, México, Perú, y Uruguay.

³ *Informe Regional 2022. Perspectiva empresarial sobre Legislación del teletrabajo en América Latina*. Lima: OIT, Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP), 2022

I. Introducción contextual

La legislación del “teletrabajo” en el Perú se remonta al año 2013 y su reglamentación al año 2015. Para febrero de 2020, aproximadamente 30 mil personas se encontraban en esta modalidad de trabajo (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 2021). La crisis generada por la COVID-19 impulsó la adopción de medidas normativas que dinamizaron el trabajo a distancia. En marzo de 2020, recién declarada la crisis sanitaria en el Perú, el Gobierno Nacional dispuso la creación de una nueva figura denominada “trabajo remoto”. Para agosto de 2020, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021) calculaba que 206 mil personas se encontraban registradas en la Planilla Electrónica de aportes a la seguridad social en “situación especial de teletrabajo/trabajo remoto”. Para septiembre de 2021 —último dato disponible—, esta cifra ascendió a 248 mil personas que equivalían al 6,7% del total de trabajadores de la planilla electrónica privada (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 2021). En comparación con el estado de prepandemia (febrero de 2020), a julio de 2020, el teletrabajo y el trabajo remoto se habían incrementado, en empresas privadas formales, en 1395,1% (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 2021). En la siguiente gráfica puede apreciarse la evolución reciente del teletrabajo y del trabajo remoto en Perú, tomando por fuente la planilla electrónica que diligencian empresas privadas formales.

Gráfica 1. Perú: trabajadores en situación especial de teletrabajo/trabajo remoto, 2020 y 2021 (absoluto en miles y variación porcentual)



Nota: La información considera puestos de trabajo en modalidad de “teletrabajo”, la cual es una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC), y por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, según Ley N° 30036. Adicionalmente, conforme a la R.M. N° 121-2011-TR, las empresas también registran en Planilla Electrónica a los trabajadores que se encuentran en la modalidad de “trabajo remoto”, implementada por la Emergencia Sanitaria, como teletrabajadores en situación especial. Los trabajadores para los que no se especificaron respuestas están distribuidos en cada categoría disponible, considerando el nivel participación que concentran sobre el empleo en teletrabajo/trabajo remoto del sector formal privado.

La variación porcentual corresponde al mes actual respecto al mes anterior.

Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (T-Registro - PLAME).

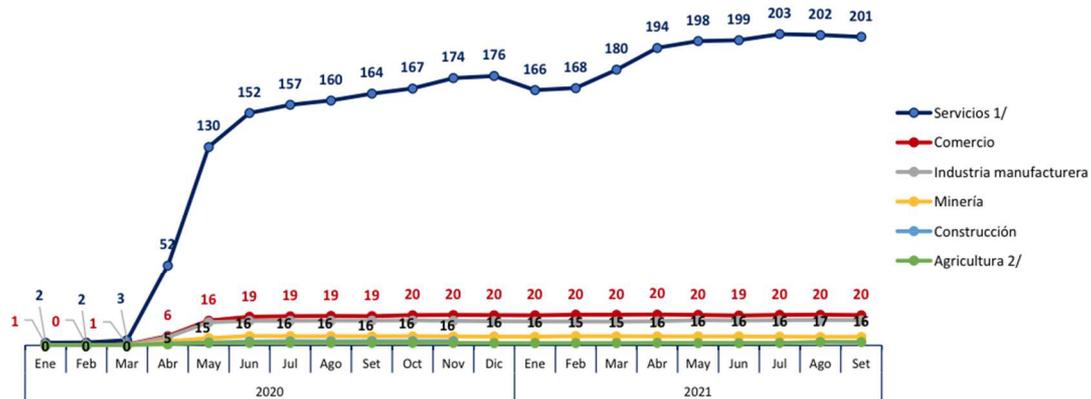
Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021, p. 25).

Con anterioridad a la pandemia, el teletrabajo tenía poca cobertura en las pequeñas y medianas empresas, con mayor prevalencia en grandes empresas multinacionales (Catunta 2018). En su momento, la Ley 30036 de 2013, que reguló por primera vez el teletrabajo en el Perú, nació con la finalidad de promover la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad (Yarnold 2021; Sánchez 2017). En cambio, la nueva regulación sobre el trabajo remoto surgió con un propósito más amplio, como lo fue mitigar el impacto de las restricciones a la movilidad impuestas durante la fase crítica de la pandemia. En este sentido, el trabajo remoto se ha consolidado en empresas de diferentes tamaños, principalmente en los sectores de servicios y comercio. Durante el tercer trimestre de 2021, 8 de cada 10 trabajadores en situación especial de teletrabajo

o trabajo remoto se encontraban en el sector de servicios (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 2021). Los trabajadores en esta modalidad representaban el 11,6% del total de puestos de trabajo de la actividad económica servicios (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 2021).

Gráfica 2. Perú: trabajadores en situación especial de teletrabajo/trabajo remoto, por actividad económica, 2020 y 2021 (absoluto en miles)



1/ Incluye suministro de electricidad, gas y agua; hoteles y restaurantes; transporte, almacenamiento y comunicaciones; intermediación financiera; actividades inmobiliarias y empresariales; enseñanza; servicios sociales y de salud; otras actividades de servicios comunitarios y sociales; hogares; organizaciones y órganos extraterritoriales.

2/ Incluye pesca.

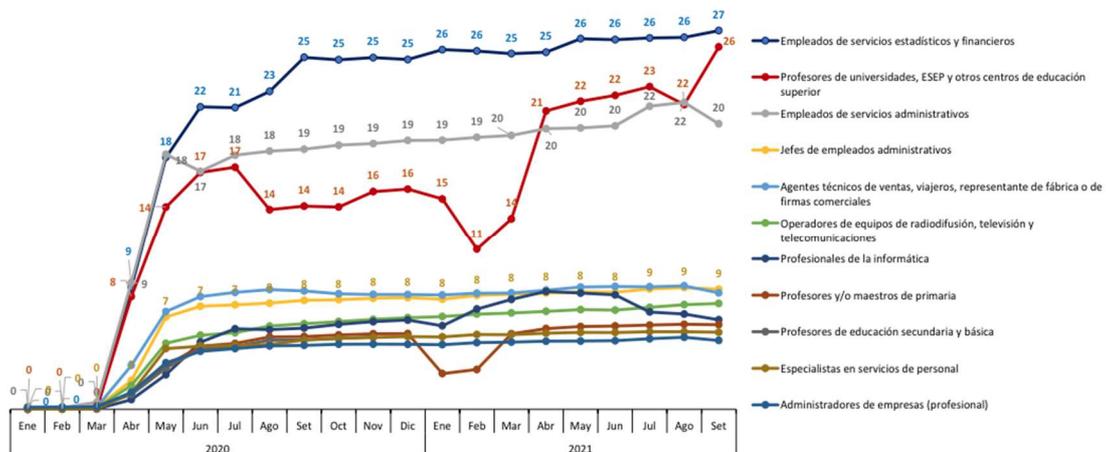
Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (T-Registro – PLAME).

Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021, p. 26).

Desde el punto de vista ocupacional, los trabajadores que prestan servicios estadísticos y financieros, seguidos de los profesores y empleados administrativos, son quienes más han hecho uso del teletrabajo o del trabajo remoto durante 2020 y 2021.

Gráfica 3. Perú: trabajadores en situación especial de teletrabajo/trabajo remoto, según principales ocupaciones, 2020 y 2021 (absoluto en miles)



Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (T-Registro – PLAME).

Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021, p. 26).

Para cerrar esta introducción, conviene decir que, para el caso del Perú, existen serias limitaciones en cuanto a los datos disponibles. De este modo, los datos relativos a personas registradas bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo remoto deben analizarse con precaución.

En primer lugar, a partir de los datos que ofrece el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021) de Perú, no es posible concluir que todas las personas registradas como teletrabajadores o trabajadores remotos en la planilla electrónica privada se encuentran, efectivamente, prestando sus servicios bajo una de estas modalidades. El registro de la modalidad puede distar de la realidad misma en que se prestan los servicios. Las percepciones más recientes evidencian la tendencia hacia el desmonte parcial y progresivo del trabajo remoto como consecuencia del levantamiento de las restricciones a la movilidad y, correlativamente, el retorno presencial al trabajo, al menos de forma parcial. La tendencia, incluso en el corto plazo, es a que el trabajo remoto se realice mediante esquemas híbridos.

En segundo lugar, los datos que ofrece el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú no incluyen a teletrabajadores y trabajadores remotos del sector público. En tercer lugar, no fue posible identificar estudios que hagan uso de otras fuentes de información diferente a la planilla electrónica de aportes. La Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) de Perú incluyó, a partir de 2020, una pregunta relacionada con el lugar habitual desde donde los asalariados encuestados prestan sus servicios (Módulo 5, P522A). Sin embargo, no fue posible encontrar ninguna investigación que dé cuenta de la dimensión operativa del teletrabajo a partir de esta fuente de información.

En tercer lugar, desde diciembre de 2021, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo no publica estadísticas sobre el registro administrativo de teletrabajadores y trabajadores remotos en la planilla electrónica.

En cuarto lugar, aunque a nivel global el teletrabajo ha demostrado ser una herramienta práctica para mitigar los efectos negativos en el mercado laboral derivados de la pandemia y las restricciones a la movilidad (Oficina Internacional del Trabajo 2020), para el caso de Perú no existen estimaciones confiables sobre la relación de causalidad entre la adopción masiva del teletrabajo y su impacto preventivo o correctivo en la tasa de desempleo durante la pandemia. Finalmente, no existen estudios robustos referidos a la productividad de los teletrabajadores y trabajadores remotos en Perú. Solo existen investigaciones sobre indicadores de percepción con alcance muestral limitado (estudios de caso).

II. Dimensión regulatoria

La regulación del teletrabajo y del trabajo remoto en Perú es complementaria y desarrolla lo dispuesto en las normas laborales aplicables al régimen privado y al régimen público (Ministerio de Trabajo y de Promoción del Empleo 2020). Por ende, ninguna disposición específica del teletrabajo o del trabajo remoto puede interpretarse en perjuicio de los derechos y obligaciones previstos en la legislación ordinaria. Lo

anterior salvo en lo atinente a aquellas prestaciones que dependen de la presencia física del trabajador en el centro de trabajo; así como lo relativo a condiciones específicas propias de las modalidades no presenciales de prestación de servicios.

Desde antes de la pandemia la regulación sobre el teletrabajo se encuentra contenida en diferentes normas expedidas por el Congreso de la República y Gobierno Nacional. La Ley 30036 de 2013, que regula el teletrabajo, y el Decreto Supremo N° 017-2015-TR, que reglamenta la citada Ley, constituyen los principales referentes normativos del teletrabajo en Perú.

La pandemia generó la necesidad de promover nuevos marcos regulatorios con capacidad de dar respuesta a la coyuntura. Por lo anterior, el 15 de marzo de 2020 el Presidente de la República expide, con fuerza de ley, el Decreto de Urgencia N° 026-2020, mediante el cual se establecen diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (Covid-19) en el territorio nacional. El Decreto de Urgencia N° 026-2020 institucionaliza en el ordenamiento jurídico peruano, por primera vez, la figura del trabajo remoto para los sectores privado y público. El 23 de marzo de 2020, el Presidente de la República expide, con fuerza reglamentaria, el Decreto Supremo N° 010-2020-TR, mediante el cual se desarrollan disposiciones, para el sector privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020. El 26 de marzo de 2020, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo expide la Resolución Ministerial N° 072-2020-TR, mediante la cual se adopta la Guía para la aplicación del trabajo remoto. El Decreto Legislativo N° 1505 del 10 de mayo de 2020 complementa la regulación del trabajo remoto para el sector público. El Decreto de Urgencia N° 127-2020, expedido por el Presidente de la República el 31 de octubre de 2020, contempla el derecho a la desconexión digital en cabeza de los trabajadores del sector privado y faculta a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR a reglamentar este derecho para el sector público. Finalmente, el Decreto de Urgencia N° 115-2021 prorrogó la vigencia temporal del trabajo remoto hasta el 31 de diciembre de 2022, teniendo en cuenta que, hasta la fecha, no existe legislación permanente que haya adoptado los lineamientos normativos implicados en esta figura.

Actualmente, en el Congreso de la República de Perú recién se aprobó un proyecto normativo para actualizar la legislación sobre el teletrabajo, unificando bajo esta figura algunos contenidos propios del trabajo remoto. Así, en junio de 2022, el Pleno del Congreso aprobó el Texto Sustitutorio de los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR⁴, que contiene la “Nueva Ley de Teletrabajo”. Este texto incluye algunas modificaciones a los Proyectos de Ley derivadas de recomendaciones realizadas por el MTPE y SERVIR, tales como precisiones a las reglas de compensación de gastos, el derecho a la desconexión digital, obligaciones del empleador y la posibilidad de aplicar el teletrabajo para las modalidades formativas. La Nueva Ley de Teletrabajo busca incorporar, al teletrabajo, algunas medidas normativas simples y flexibles que demostraron ser de utilidad en el trabajo remoto. Así, por ejemplo, este Proyecto de Ley pretende adoptar, como legislación permanente, aunque bajo la denominación del teletrabajo, aspectos tales como la posibilidad de que el empleador determine

⁴Disponible en: <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MTcwNDk=/pdf/UNANIMIDAD%20PL%201046%20Y%201292>

unilateralmente la prestación del servicio bajo la modalidad de teletrabajo en circunstancias excepcionales, así como la posibilidad de que el empleador de la micro y pequeña empresa no provea los equipos necesarios para el desarrollo de esta modalidad. La Nueva Ley de Teletrabajo también plantea una textura abierta frente a la compensación por equipos y servicios que suministra el trabajador, al establecer que esta compensación solo procede cuando el trabajador preste servicios desde su domicilio. Estas medidas son esencialmente similares a las existentes en el marco regulatorio del trabajo remoto. A la fecha (julio de 2022), se está a la espera de posibles observaciones del Presidente de la República o su eventual publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Sin embargo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022a), en opinión técnica de febrero de 2022, se manifestó en contra de estas y otras medidas que revelan una tendencia hacia la simplificación del teletrabajo. Por su parte, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022b) presentó a la opinión pública, en abril de 2022, el anteproyecto de Código de Trabajo, con el que se pretende derogar la figura del trabajo remoto tal y como viene siendo implementada. En el anteproyecto de autoría del Gobierno Nacional queda claro que la adopción del teletrabajo debe obedecer al mutuo acuerdo entre las partes y que el empleador en todos los casos debe proveer o compensar los gastos inherentes a esta modalidad. Así, el anteproyecto de Código de Trabajo busca volver sobre medidas normativas que resultan, incluso, más rígidas a las dispuestas en la Ley 30036 de 2013. Las rigideces y altos costos de este tipo de regulaciones han conducido a la inoperancia del teletrabajo en el Perú.

De acuerdo con el estado actual del marco regulatorio, el análisis contenido en esta sección se enfocará en los siguientes referentes normativos:

Cuadro 1. Marco regulatorio vigente del teletrabajo y del trabajo remoto

Nº	Estándar normativo	Órgano de adopción	Fecha de adopción	Sector de aplicación	Alcance	Temporalidad
1	Ley 30036 de 2013, por medio de la cual se regula el teletrabajo	Congreso de la República	4/06/13	Ambos	Nacional	Permanente
2	Decreto Supremo Nº 009-2015-TR, por medio del cual se aprueba el Reglamento de la Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo	Presidencia de la República	27/10/"015	Ambos	Nacional	Permanente
3	Decreto de Urgencia Nº 026-2020	Presidencia de la República	15/03/20	Ambos	Nacional	Hasta el 31/12/2022
4	Decreto Supremo Nº 010-2020-TR	Presidencia de la República	23/03/20	Privado	Nacional	Hasta el 31/12/2022
5	Decreto de Urgencia Nº 127-2020	Presidencia de la República	31/10/20	Ambos	Nacional	Hasta el 31/12/2022

6	Texto Sustitutorio de los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/ 2021-CR (Nueva Ley del Teletrabajo)	Congreso de la República	Pendiente de formalización como Ley	Ambos	Nacional	Permanente
---	-----------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------	-------------------------------------	-------	----------	------------

Fuente: elaboración propia.

Los seis estándares normativos referenciados dan cuenta de dos instituciones normativas distintas. Los estándares 1 y 2 se refieren al teletrabajo y tienen vocación de permanencia. Los estándares 3 a 5 se refieren al trabajo remoto y su temporalidad es transitoria, hasta el 31 de diciembre de 2022. El estándar 6 aún no es, formalmente, Ley de la República del Perú, ni fuente normativa vinculante, debido a que está a la espera de observaciones o aprobación por parte de la Presidencia. En lo sucesivo los análisis se realizarán de forma comparativa de modo que quede claro cuál es la regulación aplicable al teletrabajo y cuál es la regulación aplicable al trabajo remoto. Frente al teletrabajo, además, se hará mención de los principales aspectos regulados en la Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/ 2021-CR (Nueva Ley del Teletrabajo).

A nivel conceptual, para el sector privado, el teletrabajo y el trabajo remoto se definen así:

Cuadro 2. Marco conceptual del teletrabajo y del trabajo remoto

Institución	Estándar normativo	Definición
Teletrabajo	Ley 30036 de 2013, por medio de la cual se regula el teletrabajo	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 (Artículo 2 Ley 30036).
	Decreto Supremo Nº 009-2015-TR, por medio del cual se aprueba el Reglamento de la Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo	El teletrabajo consiste en la prestación de servicios subordinada, sin presencia física en el centro de trabajo o entidad pública, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales, a su vez, se ejerce el control y la supervisión de las labores (Artículo III DS Nº 009-2015-TR).
	Texto Sustitutorio de los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/ 2021-CR (Nueva Ley del Teletrabajo)	El teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual. Se caracteriza por el desempeño subordinado de aquellas sin presencia física del trabajador o servidor civil en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral. Se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales.
Trabajo remoto	Decreto de Urgencia Nº 026-2020	El trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de

		trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita (Artículo 16 DU N° 026-2020).
	Decreto Supremo N° 010-2020-TR	Prestación de servicios subordinada con la presencia física del/la trabajador/a en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo que no requiera la presencia física del/la trabajador/a en el centro de labores (Artículo 3 DS N° 010-2020-TR).

Fuente: elaboración propia.

El marco regulatorio peruano contempla, entonces, diferentes definiciones para cada una de las figuras normativas. En términos conceptuales, las instituciones normativas son diferentes. En primer lugar, a diferencia del trabajo remoto, la prestación del servicio en el teletrabajo se encuentra mediada, necesariamente, por el uso de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos. Esto, aunque posible para el caso del trabajo remoto, no es un elemento decisivo. En este punto el trabajo remoto puede llegar a confundirse con el trabajo a domicilio⁵. En segundo lugar, en el teletrabajo el trabajador presta sus servicios sin hacer presencia física en el centro de trabajo o entidad pública. En el trabajo remoto el trabajador presta sus servicios desde su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario. Así, desde el punto de vista del lugar específico desde donde se prestan los servicios, la legislación del teletrabajo es más amplia.

En adición, el artículo 3 del Texto Sustitutorio de los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/ 2021-CR (Nueva Ley del Teletrabajo) reitera que el teletrabajo:

- a. Es de carácter voluntario y reversible.
- b. Es de forma temporal o permanente.
- c. Es de manera total o parcial.

Dicho esto, en Perú está claro que el teletrabajo y el trabajo remoto son modalidades del contrato de trabajo dependiente. No se trata, por ende, de nuevas formas de contrato laboral, ni de simples mecanismos de organización de las labores.

Para el caso del teletrabajo, el artículo 1 de la Ley 30036 de 2013 establece las denominadas “formas” de teletrabajo, aclarando que no se considera teletrabajador a quien ocasionalmente presta servicios fuera del centro de trabajo o entidad pública.

⁵ El trabajo a domicilio se define en el artículo 87 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Legislativo 728 de 1997), en los siguientes términos: “Trabajo a domicilio es el que se ejecuta, habitual o temporalmente, de forma continua o discontinua, por cuenta de uno o más empleadores, en el domicilio del trabajador o en el lugar designado por este, sin supervisión directa e inmediata del empleador. El empleador tiene la facultad de establecer las regulaciones de la metodología y técnicas del trabajo a realizarse”.

Cuadro 3. Formas del teletrabajo

Forma	Descripción
Completa	El teletrabajador presta servicios fuera del centro de trabajo o del local de la entidad pública; pudiendo acudir ocasionalmente a estos para las coordinaciones que sean necesarias.
Mixta	El teletrabajador presta servicios de forma alternada dentro y fuera del centro de trabajo o local de la entidad pública.

Fuente: elaboración propia.

En relación con el teletrabajo mixto, para el caso del trabajo remoto la norma no establece expresamente un tiempo mínimo de presencialidad semanal en el centro de trabajo. Ahora bien, pese a ello, en la práctica se interpreta que el artículo 2 del DS 009-2015-TR establece, como requisito para que el esquema de trabajo califique como mixto (híbrido o en alternancia), que los trabajadores presten servicios por fuera del centro de trabajo al menos dos (2) días a la semana. En esta línea, es importante agregar que, de acuerdo con los artículos 3.2. y 4.2. del Texto Sustitutorio de los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/ 2021-CR (Nueva Ley del Teletrabajo), queda comprendida en el teletrabajo toda prestación de servicios realizada fuera del centro de trabajo mediante el uso de plataformas y tecnologías digitales, sin importar su frecuencia (1 o más veces a la semana). Esto queda sujeto al acuerdo entre las partes.

En relación con el trabajo remoto, aunque el Decreto de Urgencia N° 026-2020 y el Decreto Supremo N° 010-2020-TR no identifican formas para su desarrollo, la práctica ha revelado que, bajo esta figura, se encuentran trabajadores remotos de forma completa y mixta. Para el caso del sector público, el Decreto Legislativo N° 1505 sí reconoce expresamente la posibilidad de realizar el trabajo remoto bajo esquemas mixtos que permitan alternar “días de prestación de servicios presenciales con días de trabajo remoto”.

El empleador que desee implementar el teletrabajo y el trabajo remoto debe registrar a todas las personas que laboren bajo estas modalidades en la respectiva planilla electrónica de aportes a seguridad social. El artículo 14 de la Nueva Ley de Teletrabajo reitera este requisito administrativo. Este registro administrativo, si bien no condiciona la existencia de esta modalidad, opera como un requisito sujeto a inspección de las autoridades del trabajo.

Para el caso del teletrabajo, de conformidad con el artículo 1 del Decreto Supremo N° 009-2015, cuando se trate de un cambio de la modalidad convencional a la modalidad de teletrabajo, el empleador debe indicar la justificación del cambio, así como los objetivos que persigue con esta variación. Esta justificación opera, en la práctica, como un requisito previo a la adopción del teletrabajo, al punto que, de acuerdo con el artículo 5 del Decreto Supremo N° 009-2015, la variación injustificada de la modalidad puede

controvertirse, por parte del trabajador, como un acto de hostilidad equiparable al despido⁶.

La Nueva Ley de Teletrabajo define, de forma general, que este puede ser de manera total o parcial, temporal o permanente. La nueva norma no limita la alternancia entre el trabajo a distancia y el trabajo presencial a un número de horas o días de trabajo.

A continuación, el estudio de cada una de las categorías de análisis, con sus respectivas subcategorías, se realizará diferenciando lo que concierne al teletrabajo y al trabajo remoto.

En lo que refiere a las condiciones del acuerdo de trabajo, las regulaciones del teletrabajo y del trabajo remoto en el sector público y en el sector privado pueden apreciarse en el siguiente Cuadro.

Cuadro 4. Condiciones relativas al acuerdo de trabajo

	Voluntariedad, obligación de las partes y supervisión	Reversibilidad	Escrituración, formalidades, cláusulas y pacto	Cumplimiento mutuo de obligaciones laborales	Organización del trabajo	Subcontratación y suministro	Terminación del contrato de trabajo
Teletrabajo	<p>Común acuerdo, de conformidad con el principio de voluntariedad (Art. 4 Ley 30036; Arts. IV y 4 DS N° 009-2015).</p> <p>Para los cambios de modalidad de prestación de labores, de la convencional al teletrabajo y viceversa, se requiere acuerdo entre las partes (Art. 10 de la Nueva Ley de Teletrabajo).</p>	<p>Procede en tres supuestos:</p> <p>1. A solicitud sustentada por parte del empleador, solo cuando el trabajador no ha alcanzado los objetivos de la actividad en la modalidad de teletrabajo.</p> <p>2. A solicitud del teletrabajador, previa aprobación del empleador.</p> <p>3. Por cumplimiento del plazo dispuesto (Art. 4 Ley 30036).</p>	<p>Debe constar por escrito e incluir una constancia sobre los medios a emplearse para la prestación del servicio, así como las condiciones de uso y devolución.</p> <p>Por escrito deben constar, también, las medidas sobre la gestión y seguridad de la información, la jornada que se asigne al teletrabajador, los mecanismos de supervisión o de reporte de las labores, entre otros (Art. 5 Ley 30036; Art. 1 DS N° 009-2015).</p> <p>La Nueva Ley de Teletrabajo que debe constar por</p>	<p>El teletrabajador, en los sectores público y privado, tiene los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores en condiciones convencionales. Se exceptúan los derechos y obligaciones vinculados a la asistencia al centro de trabajo. También se contemplan derechos y obligaciones específicas (Art. 5 Ley 30036; Art. 6 DS N° 009-2015).</p> <p>El teletrabajador tiene los mismos derechos que los establecidos para los trabajadores o servidores civiles que laboran bajo la modalidad presencial, de acuerdo al tipo de régimen laboral al que pertenezca cada teletrabajador (Art. 6.1 de la Nueva Ley de Teletrabajo).</p>	<p>Los mecanismos de supervisión o de reporte de las labores deben constar por escrito (Art. 1 DS N° 009-2015).</p> <p>El empleador establece el medio y las herramientas necesarias para las disposiciones, coordinaciones, control y supervisión para desarrollar el teletrabajo, respetando la privacidad del teletrabajador (Nueva Ley de Teletrabajo).</p>	<p>Es obligación del teletrabajador realizar el teletrabajo de manera personal, no siendo posible que este pueda ser realizado por un tercero (Art. 7.2. de la Nueva Ley de Teletrabajo).</p>	N/A

⁶ La Resolución Ministerial N° 055-2020-TR adoptó la “Guía para la prevención del Coronavirus en el ámbito laboral”. En esta se sugiere un modelo de anexo al contrato de trabajo para modificar la modalidad convencional al trabajo remoto:

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/549395/doc04967120200309104721.pdf>

	<p>Las partes pactan en el contrato de trabajo o en documento anexo a este o en otro medio válido, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, la prestación de labores bajo la modalidad de teletrabajo, sujetándose a las normas de la presente ley (Art. 9.1. Nueva Ley de Teletrabajo).</p> <p>El trabajador o servidor civil o teletrabajador puede solicitar al empleador el cambio de modalidad de la prestación de sus labores, de forma presencial a teletrabajo, o viceversa, el cual es evaluado por el empleador, pudiendo denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz, debiendo sustentar las razones de dicha denegatoria (Art. 9.3. Nueva Ley de Teletrabajo).</p>		<p>escrito y contener: a) Especificar si la modalidad de teletrabajo se aplicará de forma total o parcial, en este último caso, se debe especificar el tiempo de ejecución de la prestación de forma presencial. b) El período por el cual se aplica la modalidad de teletrabajo, pudiendo ser temporal o permanente. El plazo mínimo de preaviso para que el teletrabajador asista personalmente a su centro de labores, en los casos en que se requiera su presencia física o para la asignación de comisiones de servicios. El plazo no será exigible cuando por causas imprevisibles o de fuerza mayor no fuese posible cumplir con tal anticipación. d) La forma como se distribuye la jornada laboral de teletrabajo. En los casos de no ser continua la jornada laboral diaria o establecerse jornadas menores a 8 horas, solo se puede distribuir las jornadas hasta un máximo de 6 días a la semana y debe establecerse el horario de</p>				
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

	<p>El empleador, excepcionalmente, en uso de su facultad directriz y por razones debidamente sustentadas, puede variar la modalidad de la prestación de las labores de presencial a teletrabajo, o viceversa, garantizando que el teletrabajador o trabajador o servidor civil contará con la capacitación adecuada, las condiciones de trabajo y las facilidades necesarias para la prestación de labores (Art. 9.4).</p> <p>Ahora bien, en situaciones especiales de fuerza mayor, caso fortuito o declaración de estado de emergencia, el empleador tiene la facultad de implementar de forma unilateral el teletrabajo.</p>		<p>desconexión digital diaria, considerando como mínimo 12 horas continuas en un período de 24 horas. e) Establecer el domicilio del teletrabajador solo como referencia del lugar donde prestará las labores, salvo que las partes acuerden un lugar o lugares en específico para dicho fin. f) Los mecanismos de comunicación, de supervisión y control que utilizará el empleador respecto a las labores que prestará el teletrabajador. g) Las plataformas y tecnologías digitales para la prestación de labores, tales como la provisión de equipos y el servicio de acceso a internet, según corresponda, pudiendo ser actualizada en función al desarrollo tecnológico del empleador. h) Los mecanismos de compensación económica por el uso de equipos del teletrabajador y de los costos asumidos por los servicios de acceso a internet y energía eléctrica, según</p>				
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

			corresponda. i) Declaración jurada de prohibición de utilizar a terceros para realizar el teletrabajo acordado.				
Trabajo remoto	El empleador se encuentra facultado para optar unilateralmente por el trabajo remoto y comunicarlo al trabajador (Art. 17 DU N° 026-2020; (Art. 5 DS N° 010-2020-TR).	No se encuentra regulado expresamente, sin embargo, al ser la adopción del trabajo remoto una decisión unilateral del empleador; su terminación también sigue la misma regla. La modalidad se revierte por cumplimiento del plazo dispuesto.	El empleador debe comunicar por escrito o digital la decisión de implementar el trabajo remoto, especificando su duración, los medios o mecanismos para su desarrollo, la parte responsable de proveerlos, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo aplicables, las labores asignadas al trabajador y sus mecanismos de supervisión o reporte. (Art. 18 DU N° 026-2020; Art. 5 DS N° 010-2020-TR).	La naturaleza del vínculo laboral, la remuneración y demás condiciones económicas no son objeto de modificación, salvo aquellas prestaciones vinculadas con la asistencia presencial al centro de trabajo (Artículo 18 DU N° 026-2020).	El empleador es responsable de la implementación de los mecanismos de supervisión y reporte de las labores realizadas durante la jornada laboral, de ser el caso, mediante el empleo de mecanismos virtuales. El empleador no podrá alegar el incumplimiento o de las obligaciones del trabajadora si no ha previsto o no ha dejado constancia explícita de las labores asignadas a este, sus mecanismos de reporte y supervisión (Artículo 5 DS N° 010-2020-TR).	Está prohibida la subrogación de funciones por parte del trabajador, así como el acceso a terceros de información confidencial o datos de propiedad del empleador.	N/A

Fuente: elaboración propia.

El teletrabajo y el trabajo remoto deben constar por escrito. En el caso del teletrabajo se dispone, además, que por escrito deben constar las condiciones del servicio y los medios a emplearse. La Nueva Ley de Teletrabajo exige que, también por escrito, se pacten nueve condiciones específicas del servicio. La Nueva Ley de Teletrabajo autoriza que el documento puede estar almacenado en soporte digital que asegure su integridad y autenticidad.

La decisión de adoptar el teletrabajo como modalidad laboral debe ser consensuada entre empleador y trabajador. En el Texto Sustitutorio de los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/ 2021-CR (Nueva Ley del Teletrabajo) se reitera que la aplicación del teletrabajo requiere del acuerdo entre el empleador y el trabajador, sin embargo,

excepcionalmente, bajo dos supuestos, el empleador podrá aplicar el teletrabajo de manera unilateral. En primer lugar, siempre que ello se justifique en razones debidamente sustentadas (caso fortuito, fuerza mayor, declaratoria de estado de emergencia). En segundo lugar, la Nueva Ley de Teletrabajo contempla que el empleador, excepcionalmente, en uso de su facultad directriz y por razones debidamente sustentadas, puede variar la modalidad de la prestación de las labores de presencial a teletrabajo, o viceversa, garantizando que el teletrabajador o trabajador o servidor civil contará con la capacitación adecuada, las condiciones de trabajo y las facilidades necesarias para la prestación de labores (Art. 9.4). El empleador debe notificar su decisión con una anticipación mínima de 10 días hábiles.

El trabajo remoto, en cambio, puede ser determinado unilateralmente por el empleador de acuerdo con los requerimientos del servicio.

En cuanto a la reversión, tanto en el teletrabajo como en el trabajo remoto esta puede proceder por decisión unilateral del empleador. En el teletrabajo, además, se permite que el trabajador solicite la reversión de esta modalidad, pero el empleador puede negarse a ella bajo razones sustentadas. Desde el punto de vista del empleador, es conveniente que la reversión del teletrabajo se haya dispuesto como una decisión unilateral suya. La Nueva Ley de Teletrabajo, como se anotó, posibilita la reversión unilateral del empleador por razones debidamente sustentadas.

La exigencia normativa relativa a la notificación escrita de las directrices de coordinación, supervisión y reporte tanto en el teletrabajo como en el trabajo remoto tiene implicaciones positivas y negativas. Los efectos positivos derivados de esta regulación obedecen a que, al inicio de la aplicación del trabajo fuera del centro de trabajo, la organización y expectativas respecto de las labores que debe atender el trabajador pueden no resultar claras ni predecibles, por lo que el empleador puede especificar las directrices del caso, delimitando con precisión el ámbito de funciones. Con este lineamiento, se exige que el empleador comunique al trabajador las labores o tareas que le son propias, la forma en la que se ejecutarán, las líneas de coordinación e incluso, la forma como será supervisado. Los efectos negativos pueden ser particularmente sensibles para algunas pequeñas y medianas empresas, teniendo en cuenta los contextos dinámicos en los que se desarrollan ambas modalidades. Si la regulación se interpreta de forma excesivamente detallada, podría suceder que los lineamientos sobre la organización del trabajo remoto y del teletrabajo comporten rigideces complejas y con incidencia en el desarrollo de la relación laboral. A tal punto ello es así que, en el caso del trabajo remoto, el empleador no podrá alegar el incumplimiento de las obligaciones del trabajador si no ha previsto o no ha dejado constancia explícita de las labores asignadas a este y sus mecanismos de supervisión o reporte (Artículo 5 DS N° 010-2020-TR).

La Nueva Ley de Teletrabajo prohíbe expresamente la subcontratación, obligando al trabajador a la prestación personal del servicio.

Desde la óptica de los trabajadores, es interesante que tanto el teletrabajo como el trabajo remoto complementen el marco general de derechos y obligaciones laborales,

mas no lo deroguen. Además de los derechos previstos en la legislación ordinaria, para el caso de los teletrabajadores se destacan los derechos referidos a la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados de propiedad de estos. Aunque no exista disposición semejante a esta en la regulación del trabajo remoto, claramente estos derechos no son exclusivos del teletrabajador, toda vez que se encuentran garantizados constitucionalmente para todas las personas.

En lo que refiere a los costos laborales, el marco regulatorio puede apreciarse en el siguiente Cuadro.

Cuadro 5. Costos laborales (salariales y no salariales)

	Remuneración salarial	Auxilio de transporte o equivalente	Auxilio de conectividad o equivalente	Elementos de trabajo, insumos o adecuaciones tecnológicas o locativas de espacio, TIC, equipos, conectividad, etc.	Conceptos no remuneracionales. Gastos asociados a teletrabajo	Incentivos o desincentivos fiscales o tributarios frente a su adopción
Teletrabajo	N/A	N/A	<p>Solo procede una compensación obligatoria a cargo del empleador cuando el trabajador asume con sus propios recursos las condiciones necesarias para la prestación del servicio (Arts. 9 y 10 DS N° 009-2015).</p> <p>En todo caso, el empleador debe compensar el consumo de energía eléctrica (Nueva Ley de Teletrabajo).</p>	<p>Las condiciones de trabajo para la prestación del teletrabajo, tales como equipos, acceso a internet, conexiones de red, programas informáticos, medidas de seguridad de la información, entre otros, pueden ser suministradas por el empleador; o por el teletrabajador, caso en el cual el empleador se obliga a compensarlas. El valor de la compensación se define de mutuo acuerdo o, a falta de este, por el valor de mercado de los bienes Arts. (Arts. 9 y 10 DS N° 009-2015).</p> <p>En las instituciones y empresas privadas los equipos y el servicio de acceso a internet son proporcionados por el empleador. Cuando se acuerde que el teletrabajador aporte sus propios equipos y el servicio de acceso a internet, estos son compensados por el empleador. En</p>	<p>Los bienes y servicios brindados por el empleador o entidad pública como condiciones de trabajo no tienen carácter remunerativo para ningún efecto legal (Art. 11 DS N° 009-2015).</p>	N/A

				<p>cualquiera de los casos se compensa también el consumo de energía eléctrica.</p> <p>Lo anterior no es aplicable para empleadores de la micro y pequeña empresa inscritas en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (Remype) (Art. 19 de la Nueva Ley de Teletrabajo).</p> <p>En cuanto a la compensación de gastos, la Nueva Ley de Teletrabajo establece, en su artículo 20, lo siguiente: la compensación de gastos por el uso de equipos del teletrabajador es asumida por el empleador en cualquiera de las dos modalidades de teletrabajo, total o parcial, y no se condiciona si el teletrabajo se realiza o no en el domicilio del teletrabajador. La compensación de gastos por el costo del servicio de acceso a internet y el consumo de energía eléctrica solo es asumida por el empleador cuando la prestación de labores de teletrabajo se realice en el domicilio del teletrabajador.</p>		
Trabajo remoto	N/A	N/A	<p>Cuando los medios o mecanismos para el desarrollo de trabajo remoto sean proporcionados por el trabajador, las partes pueden acordar la compensación de los gastos adicionales derivados del uso de tales medios o</p>	<p>Los equipos y medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía u otros) pueden ser suministrados por el empleador o por el trabajador (Artículo 19 DU N° 026-2020). Cuando los medios o mecanismos para el desarrollo de trabajo</p>	N/A	N/A

		<p>mecanismos (Artículo 7 DS N° 010-2020-TR).</p>	<p>remoto sean proporcionados por el trabajador, las partes pueden acordar la compensación de los gastos adicionales derivados del uso de tales medios o mecanismos (Artículo 7 DS N° 010-2020-TR).</p> <p>El empleador debe comunicar los medios o equipos tecnológicos que se usarán y la parte responsable de proveerlos (Artículo 5 DS N° 010-2020-TR). En todo caso, el empleador debe asignar las facilidades necesarias para el acceso del trabajador a sistemas, plataformas, o aplicativos informáticos necesarios para el desarrollo de sus funciones, otorgando las instrucciones necesarias para su adecuada utilización (Artículo 6 DS N° 010-2020-TR).</p>	
--	--	---------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Fuente: elaboración propia.

Para el caso del teletrabajo, la legislación obliga al empleador a suministrar los equipos, elementos de trabajo, lineamientos e insumos necesarios para el desarrollo de esta modalidad de servicios. En caso de que el trabajador provea las condiciones necesarias para el desarrollo del teletrabajo, el empleador está obligado a compensarlas. En cualquier caso, quien suministra las condiciones para la prestación del teletrabajo debe garantizar su idoneidad. En adición, la Nueva Ley de Teletrabajo contempla que, en todo caso, el empleador debe compensar el consumo de energía eléctrica. Asimismo, la Nueva Ley de Teletrabajo permite que las micro y pequeñas empresas debidamente inscritas en el Remype no se vean obligadas a suministrar a los trabajadores lo relativo a equipos y el servicio de acceso a internet.

En esta línea, también para el caso del teletrabajo, el artículo 11 del DS 009-2015-TR establece expresamente que las condiciones de trabajo brindadas por el empleador para que el teletrabajador preste sus servicios no tienen carácter remunerativo para ningún efecto legal. Pese a esta declaración, la disposición normativa debe interpretarse de forma sistemática con la regulación tributaria, puesto que en la práctica, para que este concepto no esté afecto al impuesto a la renta de quinta categoría, se requiere que el trabajador entregue los comprobantes de pago. Este aspecto operativo es difícil de

ejecutar, por lo que, con frecuencia, los bienes y servicios brindados por el empleador no logran excluirse del ámbito remunerativo.

Por otra parte, la Nueva Ley de Teletrabajo regula el suministro de condiciones laborales y la compensación de gastos de la siguiente manera. En cuanto a la provisión de condiciones laborales, el empleador está obligado a suministrarlas. Sin embargo, la Nueva Ley de Teletrabajo permite que las micro y pequeñas empresas debidamente inscritas en el Remype no se vean obligadas a suministrar a los trabajadores lo relativo a equipos y el servicio de acceso a internet. En todo caso, el empleador debe compensar el consumo de energía eléctrica.

En cuanto a la compensación de gastos, la Nueva Ley de Teletrabajo establece, en su artículo 20, lo siguiente: la compensación de gastos por el uso de equipos del teletrabajador es asumida por el empleador en cualquiera de las dos modalidades de teletrabajo, total o parcial, y no se condiciona si el teletrabajo se realiza o no en el domicilio del teletrabajador. La compensación de gastos por el costo del servicio de acceso a internet y el consumo de energía eléctrica solo es asumida por el empleador cuando la prestación de labores de teletrabajo se realice en el domicilio del teletrabajador. Los montos asumidos por el empleador por la compensación de gastos califican como condición de trabajo y son registrados de ese modo en la planilla electrónica.

A diferencia de lo anterior, para el caso del trabajo remoto, el empleador y el trabajador pueden acordar a quién corresponde proveer las herramientas necesarias para el desarrollo de esta modalidad de servicios. Incluso, en caso de que las asuma el trabajador, las partes pueden pactar la compensación de los gastos adicionales derivados del uso de los medios o mecanismos dispuestos por aquel. Este es un escenario ideal para las pequeñas y medianas empresas que, consultando el interés de sus trabajadores, pueden acordar con estos la realización del trabajo remoto a través de las herramientas de su propiedad y con cargo a los costos que ordinariamente el trabajador asumiría por encontrarse en su domicilio.

Así las cosas, mientras que en el teletrabajo los costos laborales vienen fijados por la ley y son, en últimas, de responsabilidad del empleador (principio de ajenidad); en el trabajo remoto se privilegia la autonomía de la voluntad y los acuerdos entre las partes.

Es importante advertir que, en el sector público, el suministro de las herramientas necesarias para el teletrabajo está condicionado a la disponibilidad de recursos por parte de la institución estatal.

Lo relativo a la jornada laboral y al derecho al descanso se analiza en el Cuadro 5.

Cuadro 6. Jornada y descanso

	Jornada de trabajo y descansos	Horas extraordinarias	Derecho a la desconexión (existencia, definición y alcance)	Lugar específico de trabajo	Conciliación familiar	Flexibilidad horaria
Teletrabajo	<p>La jornada ordinaria de trabajo o de servicio se sujeta a los límites previstos en las normas generales (Art. 3 DS Nº 009-2015). Durante la jornada de trabajo o servicio el teletrabajador deberá estar disponible para las coordinaciones con el empleador o entidad pública, en caso de ser necesario (Art. 7 DS Nº 009-2015).</p> <p>La Nueva Ley de Teletrabajo dispone que es obligación del trabajador estar disponible durante la jornada laboral del teletrabajo para las coordinaciones que resulten necesarias (Art. 7.6.).</p>	<p>N/A</p> <p>El pago de horas extraordinarias se sujeta a lo establecido en la legislación ordinaria.</p> <p>La Nueva Ley de Teletrabajo establece, en su artículo 21, que en las instituciones y empresas privadas, las horas extras que labore el teletrabajador, después del tiempo de la jornada laboral o labore durante los fines de semana o feriados, deben ser reconocidas por el empleador conforme a ley. La realización de horas extras siempre es a solicitud y</p>	<p>El artículo 22 de la Nueva Ley de Teletrabajo establece: El teletrabajador tiene derecho a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo. Dicho derecho garantiza gozar de tiempo libre con motivo de un descanso, incluye las horas diarias de descanso fuera del horario de trabajo, el descanso semanal obligatorio, el período vacacional anual, las licencias por paternidad y maternidad, y las horas de lactancia, así como los permisos y licencias por accidentes o enfermedad, y otros. La desconexión digital garantiza el disfrute del tiempo libre, el equilibrio entre la vida laboral, privada y familiar. El empleador respeta el derecho a la desconexión digital de la jornada laboral del teletrabajador, garantizando que en ese período no esté obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos que fueren emitidas, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.</p> <p>Para los teletrabajadores de dirección, para los que no se encuentren sujetos a fiscalización inmediata y para los que presten labores intermitentes o hubieran distribuido el tiempo de su jornada laboral, se establece un lapso diferenciado de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas, además de los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación</p>	<p>El teletrabajador puede prestar sus servicios desde cualquier lugar diferente a su centro de trabajo.</p> <p>El teletrabajador es libre de decidir el lugar o lugares donde habitualmente realizará el teletrabajo y estos deberán ser informados al empleador antes del inicio de la prestación de labores (Art. 11.1. Nueva Ley de Teletrabajo)</p>	<p>Uno de los principios del teletrabajo es la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. Este principio consiste en promover un equilibrio entre las actividades realizadas en los ámbitos, personal, familiar y laboral de los trabajadores o servidores civiles, a través de la modalidad de teletrabajo. En tal sentido, deberá existir una adecuada correspondencia entre la carga de trabajo y la jornada de labores o servicios asignada (Art. IV DS Nº 009-2015).</p>	<p>El teletrabajo flexibiliza la distribución del tiempo de la jornada laboral (Art. 3 de la Nueva Ley de Teletrabajo).</p> <p>Las partes pueden pactar la distribución libre de la jornada laboral en los horarios que mejor se adapten a las necesidades del teletrabajador, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, y sujetándose a las normas sobre duración de la jornada laboral (Art. 21 de la Nueva Ley de Teletrabajo).</p>

		consentimiento del empleador.	laboral, a fin de que puedan ejercer su derecho de desconexión.			
Trabajo remoto	<p>La jornada ordinaria de trabajo que se aplica al trabajo remoto es la jornada pactada bajo la modalidad convencional o la que se hubiere acordado. En ningún caso, la jornada ordinaria puede exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Lo anterior no aplica para trabajadores de dirección (Artículo 9 DS N° 010-2020-TR).</p> <p>Es deber del trabajador remoto estar disponible, durante la jornada de trabajo, para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias (Artículo 18 DU N° 026-2020). El trabajador deberá tomar las previsiones pertinentes para que los medios de comunicación con el empleador se mantengan en funcionamiento durante el horario de trabajo (Artículo 9 DS N° 010-2020-TR).</p>	<p>N/A</p> <p>El pago de horas extraordinarias se sujeta a lo establecido en la legislación ordinaria</p>	<p>Es obligación del empleador respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador, por el cual este último tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios durante los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral. Asimismo, es obligación del empleador, para el caso del sector privado, observar las disposiciones sobre jornada máxima de trabajo que resulten aplicables conforme a las normas del régimen laboral correspondiente. El empleador no puede exigir al trabajador la realización de tareas o coordinaciones de carácter laboral durante el tiempo de desconexión digital. Tratándose de trabajadores no comprendidos en la jornada máxima de trabajo, de conformidad con la normativa vigente en la materia, el tiempo de desconexión debe ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas, además de los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral. Para el caso del sector público, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR podrá emitir disposiciones complementarias sobre la presente materia.</p> <p>(Disposición Complementaria Única del Decreto de Urgencia N° 127-2020, que modifica el artículo 18 del</p>	<p>Domicilio o lugar de aislamiento domiciliario. Se entiende por estos el lugar en el que el trabajador puede realizar la prestación de servicios, es decir, su lugar de residencia habitual u otro lugar en el que se encuentre como consecuencia de las medidas de aislamiento social obligatorio (Artículo 3 DS N° 010-2020-TR).</p>	N/A	<p>Las partes pueden pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada de trabajo en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre la jornada máxima. La jornada de trabajo solo se puede distribuir hasta por un máximo de seis (6) días a la semana (Artículo 9 DS N° 010-2020-TR).</p>

			Decreto de Urgencia N° 026-2020).			
--	--	--	-----------------------------------	--	--	--

Fuente: elaboración propia.

Es posible identificar algunos aspectos particulares, positivos y negativos, concernientes a la regulación de la jornada laboral y el descanso.

En primer lugar, tanto en el caso del teletrabajo como en el caso del trabajo remoto es obligación del trabajador estar disponible, durante la jornada de trabajo, para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias. Aunque es una obligación positiva desde la óptica del empleador, esta parece estar edificada sobre una forma de organización del trabajo que gira alrededor del cumplimiento de horas de trabajo más que de la realización de metas o productos.

En segundo lugar, bajo el marco regulatorio vigente, el derecho a la desconexión digital en Perú solo aplica para quienes prestan sus servicios bajo la modalidad de trabajo remoto. No es expresamente aplicable, por ende, a los trabajadores que acuden presencialmente a los centros de trabajo, ni a quienes prestan servicios bajo la modalidad de teletrabajo —salvo que se extienda a través de un argumento analógico—. Desde el punto de vista del empleador, puede resultar interesante que el derecho a la desconexión digital se circunscriba al contexto de las relaciones que se desarrollan bajo la modalidad de trabajo remoto, mas no a todo tipo de modalidades de prestación de servicios subordinados, como sucede en otras latitudes.

Centrados en el trabajo remoto, el derecho a la desconexión digital contiene elementos que, en comparación con otros países, pueden resultar menos gravosos para los intereses del empleador. En primer lugar, el derecho a la desconexión se entiende en un sentido estricto, por cuanto implica para el empleador la prohibición de exigir al trabajador la realización de tareas o coordinaciones de carácter laboral durante los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral. Es interesante, en consecuencia, que la legislación peruana no prohíba todo tipo de comunicaciones con el empleador por fuera de la jornada laboral, como sí ocurre en otros países. Ahora bien, el derecho peruano precisa una franja de horas comprendidas como derecho a la desconexión, tanto para el caso de trabajadores remotos en condiciones regulares como para el caso de trabajadores remotos de confianza, entre otras tipologías no sometidas a las reglas de jornada laboral. Con todo, la regulación del derecho a la desconexión digital genera incertidumbres frente a las labores que asume el trabajador, voluntariamente, por fuera de la jornada laboral. El caso de las horas extraordinarias no autorizadas ni solicitadas por el empleador parece estar en una zona gris, aunque es posible interpretar, razonablemente, que estas no deben ser remuneradas por el empleador y que su uso no implica la renuncia por parte del trabajador a su derecho a la desconexión digital.

Por otra parte, a la Nueva Ley de Teletrabajo se prevé una mayor flexibilidad en la distribución de la jornada de trabajo, precisándose que las partes pueden pactar la libre distribución de la jornada laboral en los horarios que mejor se adapten a las necesidades del teletrabajador, respetando los límites máximos establecidos para la jornada de trabajo. Se especifica que la realización de horas extra requiere necesariamente de la autorización del empleador.

La Nueva Ley de Teletrabajo contempla, asimismo, el derecho a la desconexión digital. En este proyecto de marco regulatorio el derecho a la desconexión se entiende en un sentido amplio, por cuanto implica para el empleador la prohibición no solo de formular órdenes o requerimientos, sino, también, comunicaciones. En otros países las comunicaciones en general no se encuentran restringidas en el periodo de desconexión laboral. Incluso para los trabajadores de dirección se establece un lapso mínimo comprendido por el derecho a la desconexión digital.

En tercer lugar, la regulación del lugar de prestación del servicio también posee elementos distintivos entre el teletrabajo y el trabajo remoto. El marco regulatorio sobre el teletrabajo permite que la persona preste sus servicios desde su domicilio o desde cualquier otro lugar, incluyendo, por ejemplo, sitios de *coworking* o donde se provean servicios tecnológicos. La Nueva Ley de Teletrabajo incluye, además, la posibilidad de que sean varios los lugares de prestación del servicio. Esto es particularmente interesante debido a que en algunas legislaciones nacionales se vincula al teletrabajador con un lugar específico de trabajo, relativamente rígido, como, por ejemplo, su domicilio o residencia. De hecho, esto es lo que ocurre en relación con el trabajo remoto, puesto que la regulación de esta institución exige que el trabajador preste sus servicios desde su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, exclusivamente.

Es preciso destacar que, a la fecha, no existe regulación expresa y vigente acerca de la posibilidad o no de que el servicio se preste por parte del teletrabajador o del trabajador remoto desde un país extranjero. Si bien la legislación del trabajo remoto sugiere esta posibilidad, esta se encuentra limitada a aquellos trabajadores que, al inicio de la pandemia, no lograron ingresar al país debido a las restricciones fronterizas. En consecuencia, casos como los denominados “nómadas digitales” no encuentran respuestas precisas en el estado actual de la legislación peruana. Ahora bien, el artículo 3 de la Nueva Ley de Teletrabajo reconoce que este se “realiza dentro del territorio nacional o fuera de este” y que el lugar donde se acuerda entre las partes, siempre que el lugar acordado cuente con las condiciones digitales y de comunicaciones necesarias. En todo caso, habría que entender que los trabajadores que presten sus servicios desde el extranjero a favor de una empresa peruana se encuentran sujetos a la legislación peruana, debiendo observarse todas las obligaciones laborales que esto conlleva (aportaciones a la seguridad social de salud -EsSalud/EPS- y pensiones -AFP/ONP- y pago de beneficios sociales -gratificaciones legales, compensación por tiempo de servicios, utilidades, entre otros-).

En cuarto lugar, vale la pena destacar lo relativo a la importancia de conciliar los ámbitos familiares, personales y laborales de la vida. Mientras que en el caso del teletrabajo encontramos una declaración de principios de amplio alcance que opera más como una

directriz, en el caso del trabajo remoto no se hace ninguna referencia a la necesidad de conciliar estas esferas vitales.

Finalmente, resulta sumamente interesante que la legislación del trabajo remoto en Perú permita que las partes, de mutuo acuerdo, pacten que el trabajador distribuya libremente su jornada de trabajo en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre la jornada máxima y hasta por un máximo de seis días a la semana.

El Cuadro 6 resume el marco regulatorio referido a los riesgos laborales y a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Cuadro 7. Riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo

	Deber de seguridad y responsabilidad del empleador	Deberes de las entidades encargadas de riesgos laborales	Instrumentos de prevención	Riesgos psicosociales	Comité Paritario	Bienestar y pausas saludables	Seguridad informática y protección de datos	Clima, trato laboral y acoso
Teletrabajo	<p>El teletrabajador tiene derecho a la seguridad y salud en el trabajo, en lo que fuera pertinente y considerando las características especiales del teletrabajo (Art. 6 DS N° 009-2015). Asimismo, el teletrabajador debe cumplir la normativa general en materia de seguridad y salud en el trabajo (Art. 7 DS N° 009-2015).</p> <p>El teletrabajador tiene derecho a ser informado sobre las medidas, condiciones y recomendaciones de protección en materia de seguridad y salud en el teletrabajo que debe observar (Art. 6.5. de la Nueva Ley de Teletrabajo).</p> <p>Las condiciones específicas de seguridad y salud en el caso de teletrabajo se sujetan a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su reglamento (Art. 23.1. de la Nueva Ley de Teletrabajo).</p>	<p>El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo elabora el formulario de autoevaluación, que sirve como mecanismo de autoevaluación alternativo para la identificación de peligros y evaluación de riesgos; y emite los lineamientos generales de seguridad y salud que deben considerar los empleadores y los teletrabajadores para el desarrollo del teletrabajo.</p>	<p>Es obligación del trabajador cumplir las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el teletrabajo y la normativa vigente sobre seguridad y confianza digital, protección y confidencialidad de los datos, así como guardar confidencialidad de la información proporcionada por el empleador para la prestación de las labores (Art. 7.5. de la Nueva Ley de Teletrabajo).</p> <p>De acuerdo con el artículo 23 de la Nueva Ley de Teletrabajo, el</p>	N/A	N/A	N/A	<p>Cuando los equipos sean proporcionados por el empleador, el teletrabajador es responsable de su correcto uso y conservación, para lo cual debe evitar que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación laboral (Art. 3 Ley 30036; Art. 7 DS N° 009-2015).</p> <p>Es deber del trabajador cumplir con la normativa vigente sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos y seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, está obligado a guardar confidencialidad de la información proporcionada por el empleador o entidad pública para la prestación</p>	N/A

	El empleador comunica y capacita al teletrabajador sobre las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el teletrabajo que está obligado a cumplir en el lugar en el que desarrolla sus labores (Art. 23.6. de la Nueva Ley de Teletrabajo).		empleador identifica los peligros, evalúa los riesgos e implementa las medidas correctivas a los que se encuentra expuesto el teletrabajador, para ello el teletrabajador brinda las facilidades de acceso al empleador en el lugar habitual del teletrabajo.				de servicios (Art. 7 DS N° 009-2015).	
Trabajo remoto	<p>Es deber del empleador informar al trabajador sobre las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo que deben observarse durante el desarrollo del trabajo remoto. Es deber del trabajador cumplir las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo informadas por el empleador (Artículo 18 DU N° 026-2020). El empleador debe comunicar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo aplicables (Artículo 5 DS N° 010-2020-TR). En general, es aplicable el principio de prevención establecido en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Artículo 8 DS N° 010-2020-TR).</p> <p>En particular, es deber del empleador informar al trabajador, a través de soporte físico o digital que permita dejar constancia de su debida comunicación, las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo que deberá</p>	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	<p>Es deber del trabajador remoto cumplir con la normativa vigente sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos, así como guardar confidencialidad de la información proporcionada por el empleador para la prestación de servicios (Artículo 18 DU N° 026-2020).</p> <p>Es deber del empleador informar al trabajador sobre las reglas de confidencialidad y protección de datos que resulten aplicables (Artículo 6 DS N° 010-2020-TR). El empleador está facultado a disponer la restricción de accesos a sus sistemas de información, así como determinar e informar al trabajador sobre las responsabilidades</p>	N/A

	<p>observar durante la ejecución del trabajo remoto, incluyendo aquellas medidas que el trabajador debe observar para eliminar o reducir los riesgos más frecuentes en el empleo del trabajo remoto. Asimismo, es deber del empleador especificar el canal a través del cual el trabajador pueda comunicarle sobre los riesgos adicionales que identifique y que no se hayan advertido previamente, o los accidentes de trabajo que hubieran ocurrido mientras se realice el trabajo remoto con el objeto de que el empleador le indique las medidas pertinentes a tomar. La comunicación al empleador/a sobre la ocurrencia de un accidente de trabajo puede también ser realizada por cualquier persona con quien el trabajador comparta su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario (Artículo 8 DS N° 010-2020-TR).</p>					<p>aplicables en caso de uso indebido o no autorizado de los mismos (Artículo 6 DS N° 010-2020-TR).</p>	
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Fuente: elaboración propia.

Conviene destacar dos aspectos en esta materia. De un lado, el marco regulatorio del teletrabajo en Perú no desarrolla derechos y obligaciones específicas frente a la identificación, prevención y mitigación de los riesgos laborales inherentes a esta modalidad. En ausencia de regulación especial, aplica, a nivel general, lo dispuesto en el marco regulatorio general sobre seguridad y salud en el trabajo. Por otro lado, en comparación con el teletrabajo, la regulación del trabajo remoto sí desarrolla deberes específicos en cabeza del empleador frente a la prevención y reporte de riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo. En este orden de ideas, la regulación del trabajo remoto cualifica las obligaciones del empleador frente a la gestión de los riesgos de seguridad y salud en el trabajo, precisando las medidas, condiciones, recomendaciones y canales de comunicación que deben cumplirse en el desarrollo de esta modalidad de trabajo.

La Nueva Ley de Teletrabajo establece que las condiciones específicas de seguridad y salud en el caso de teletrabajo se sujetan a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. En adición, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establecerá un formulario para la autoevaluación de riesgos y peligros, al tiempo que emitirá unos lineamientos generales de seguridad y salud que deben considerar los empleadores y los teletrabajadores para el desarrollo del teletrabajo. En cuanto a las exigencias en materia de seguridad y salud en el trabajo, la Nueva Ley de Teletrabajo introduce la posibilidad de que el empleador exija al teletrabajador realizar una autoevaluación para la identificación de riesgos en el lugar de trabajo, trasladándose con ello la responsabilidad respecto de la determinación de posibles riesgos en materia de seguridad y salud, medida que resulta razonable por el hecho de que el trabajador puede decidir el lugar desde el cual realiza el teletrabajo, e incluso variarlo mediante una comunicación unilateral.

En materia de seguridad informática y protección de datos, tanto la legislación del teletrabajo como la regulación del trabajo remoto describen obligaciones generales a cargo del trabajador. Llama la atención que la regulación del trabajo remoto obligue también al empleador a definir con precisión las reglas de seguridad y protección de la información.

En lo que respecta a la dimensión regulatoria, vale la pena destacar algunos aspectos no legislados que, en líneas generales, están sometidos a la legislación ordinaria:

En primer lugar, en relación con los asuntos sindicales, es claro que el ejercicio de los derechos a la libertad de asociación, negociación colectiva y huelga se sujeta a lo establecido en la Constitución Política de Perú y la legislación ordinaria. El artículo 6 del Decreto Supremo N° 009-2015 recuerda, para el caso de los teletrabajadores, que en ningún caso la aplicación o el cambio de modalidad de prestación de servicios de un trabajador o servidor civil a la modalidad de teletrabajo puede afectar el ejercicio de sus derechos colectivos. Aunque no exista disposición expresa equivalente para el caso de los trabajadores remotos, la cláusula general, de acuerdo con la cual los derechos generales previstos en el ordenamiento jurídico peruano continúan vigentes, recoge este mismo supuesto.

En segundo lugar, al teletrabajo le son aplicables las normas de fiscalización establecidas en la legislación ordinaria. La inspección, vigilancia y control a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como de otras dependencias oficiales encargadas del control de la gestión pública, no es objeto de modificación en la regulación del teletrabajo.

La disposición complementaria Única del Decreto Supremo N° 009-2015 explicita, para el caso del teletrabajo, como graves infracciones objeto de inspección, las siguientes:

- Aplicar el cambio de modalidad de un trabajador convencional a la modalidad de teletrabajo o viceversa sin su consentimiento.
- Aplicar la reversión sin cumplir con los requisitos establecidos por ley.

- No cumplir con las obligaciones referidas a la capacitación del teletrabajador previstas en las normas de la materia.
- No cumplir con el pago de la compensación por las condiciones de trabajo asumidas por el teletrabajador.

La Nueva Ley de Teletrabajo, en su artículo 27, califica como leves, graves y muy graves, las siguientes infracciones:

Son infracciones leves los siguientes incumplimientos:

- a) No comunicar al teletrabajador las condiciones de seguridad y salud que debe cumplir para realizar el teletrabajo, previstas en el artículo 23.
- b) Impedir la concurrencia del teletrabajador a las instalaciones del centro de trabajo para la realización de las actividades previstas en el artículo 13.

Son infracciones graves los siguientes incumplimientos:

- a) Aplicar el cambio de modalidad de un trabajador convencional a la de teletrabajo o viceversa sin su consentimiento, exceptuándose aquellos cambios unilaterales realizados en uso de su facultad directriz previstos en el artículo 9.
- b) No cumplir con las obligaciones referidas a la provisión de equipos, el servicio de acceso a internet y la capacitación del trabajador o teletrabajador.
- c) No cumplir con el pago oportuno de la compensación por las condiciones de trabajo asumidas por el teletrabajador.

Es infracción muy grave el siguiente incumplimiento: a) No respetar el derecho del teletrabajador a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo.

En tercer lugar, desde el punto de vista de la gestión humana, los marcos regulatorios del teletrabajo y del trabajo remoto establecen, como obligaciones a cargo del empleador, la capacitación del trabajador en competencias digitales que permitan la adaptabilidad tecnológica y la polifuncionalidad de este. Para la implementación del teletrabajo, el artículo 6 del Decreto Supremo N° 009-2015 señala, como derecho particular del teletrabajador, el de recibir capacitación sobre los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos que emplearán para el desempeño de la ocupación específica, así como sobre las restricciones en el empleo de tales medios, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual y seguridad de la información. La capacitación debe realizarse antes del inicio de la prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo y, asimismo, cuando el empleador introduzca modificaciones sustanciales a los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos con los que el teletrabajador presta sus servicios. Por su parte, con ocasión del trabajo remoto, el Artículo 6 del Decreto Supremo N° 010-2020-TR obliga al empleador a ofrecer capacitación en sistemas, plataformas o aplicativos informáticos distintos a los

utilizados por el trabajador con anterioridad, de manera previa a la implementación del trabajo remoto o al empleo de los mismos (Artículo 6 DS N° 010-2020-TR).

Los marcos normativos sobre el teletrabajo y el trabajo remoto no regulan lo que concierne a la participación de los trabajadores en cuanto a la evaluación de los aspectos positivos y negativos del teletrabajo. Todo esto queda sujeto a las políticas de gestión humana establecidas por el empleador.

Finalmente, conviene poner de presente algunas medidas normativas que se encuentran definidas en el ordenamiento jurídico peruano y que resaltan por su singularidad. El artículo 8 del Decreto Supremo N° 009-2015 establece que es deber del empleador dar preferencia a las poblaciones vulnerables para que puedan prestar servicios bajo la modalidad de teletrabajo. Esta disposición señala que es deber del empleador evaluar la aplicación de la modalidad de teletrabajo para garantizar el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad, de conformidad con la Ley N° 29973; así como para garantizar la continuidad de la prestación del servicio de trabajadoras y servidoras civiles gestantes y lactantes, trabajadores y servidores civiles responsables del cuidado de niños, adultos mayores, personas con discapacidad, o familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave. La Nueva Ley de Teletrabajo establece que esta modalidad se fomenta en favor de la población vulnerable, estableciendo su realización preferentemente para el caso del personal en situación de discapacidad, gestante y en período de lactancia, además, del personal responsable del cuidado de niños, de personas adultas mayores, de personas con discapacidad, de personas pertenecientes al grupo de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes o con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, debiéndose evaluar previamente la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeña el trabajador.

A su turno, los artículos 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020 y 10 del Decreto Supremo N° 010-2020-TR indican que, respecto del trabajo remoto, el empleador debe priorizar a los trabajadores que pertenezcan a un grupo de riesgo por edad y factores clínicos. Es importante tener presente que la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad ha sido una constante de las regulaciones referidas al teletrabajo y al trabajo remoto en el Perú (Guzmán Pizarro, J. V. ., Loayza Effio, J. A. ., Flores Galarreta, B. H. ., & Medina Sotelo, C. G 2021).

III. Dimensión operativa

Una encuesta realizada por Ernst & Young (2021) con 255 empresas, revelaba que, para mayo de 2021, el 95% de las empresas encuestadas había implementado el trabajo remoto (home office), afirmando que la productividad de los trabajadores en esta modalidad se había mantenido o aumentado. La encuesta también indica que, en promedio, en estas empresas el 58% de trabajadores prestaban sus servicios de forma presencial, mientras que el 42% lo hacía desde su hogar (Ernst & Young 2021). La encuesta identifica, como beneficios entregados por los empleadores, la realización de capacitaciones virtuales, el suministro de materiales como computadores y sillas

ergonómicas, instalación de redes de internet y bonos por gastos operativos en los servicios de energía (Ernst & Young 2021).

Desde otra perspectiva, algunos estudios que han consultado la percepción subjetiva de los trabajadores sugieren que el teletrabajo ha sido una estrategia adecuada para incrementar la productividad (Calle Peña, E., Balladares Atoche, C., Espinoza Cedillo, L., & Peralta Torres, E. A 2022). Un ejemplo interesante de investigaciones de este tipo, referidas al teletrabajo prepandémico, puede verse en el estudio adelantado por el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (2019). En esta misma dirección, algunos estudios de caso han revelado una fuerte correlación entre el trabajo remoto y el aumento del desempeño laboral y la eficiencia de los trabajadores (Buttgenbach 2022; Katia 2022; (Barrionuevo y Hyldebre 2022). Otros análisis apuntan a evidenciar los beneficios del trabajo remoto en la satisfacción laboral de los trabajadores, específicamente en la dimensión relativa a la conciliación entre la vida familiar y laboral (Panaspaco 2022). Otros estudios de caso, por el contrario, sugieren una relación entre el trabajo remoto y el síndrome de desgaste ocupacional o el estrés laboral (Calderón, y otros 2022; Correa 2021). Incluso, otros sugieren una correlación positiva entre el trabajo remoto y la gestión de las emociones (Uribe, y otros 2021). El estado actual de las investigaciones no permite llegar a conclusiones consistentes.

A nivel de contexto, los empleadores también señalan, como limitaciones importantes, los déficits de conectividad presentes en la mayor parte del Perú, a excepción de los centros poblados, así como graves falencias de la fuerza laboral en términos de competencias digitales. No puede perderse de vista que el teletrabajo y el trabajo remoto no son fenómenos generalizados en todo el territorio ecuatoriano. En América Latina y el Caribe, Perú ocupa el puesto 14 en índice de desarrollo de la banda ancha; por detrás de países como Chile, Argentina, México y Colombia (García, Iglesias y Puig 2021).

La legislación del teletrabajo fue consultada en el Consejo Nacional del Trabajo, escenario por antonomasia del diálogo social a nivel nacional. La Ley 30036 de 2013 y su reglamento fueron puestos a disposición de la ciudadanía para la formulación de comentarios generales. Para el caso del trabajo remoto, la urgencia con que se adoptó esta regulación no permitió que esta fuese el resultado de un espacio formal de diálogo social tripartito. Sin embargo, desde la óptica de los empleadores, el trabajo remoto ofrece más y mejores incentivos para su implementación cuando se le compara con el teletrabajo.

En opinión de los empleadores, el trabajo remoto surgió porque el teletrabajo era una figura que, si bien existía en la ley, era muy poco aplicada en la práctica (Delgado 2020). Esta es una constante que se identifica en la legislación del teletrabajo de los países andinos. Así, una vez declarado el estado de emergencia, en Colombia, Perú y Ecuador fue necesario implementar una figura más simple con el objetivo de mitigar el impacto negativo de las medidas de aislamiento social. A día de hoy, una de las principales preocupaciones del sector empleador en el Perú tiene que ver con el futuro del trabajo remoto después del 31 de diciembre de 2022, fecha en la cual, salvo que se prorrogue

nuevamente, esta institución normativa perderá vigencia. De esta manera, volver a la rígida y costosa legislación del teletrabajo no es un incentivo para que esta modalidad se consolide en la práctica, como quedó demostrado con anterioridad a la pandemia. Por ello, en concreto, CONFIEP ha propuesto que se adopte como legislación permanente la regulación existente sobre trabajo remoto y que ha mostrado su amplio uso entre las empresas (La República 2022).

Ello es así, además, por cuanto los beneficios asociados al teletrabajo no se perciben como incentivos relevantes. Así, por ejemplo, las empresas, que ya contaban con plantas físicas y que deben proveer al trabajador equipos para el teletrabajo o compensarlos, perciben que los costos reales del teletrabajo son superiores a sus potenciales beneficios. Los problemas logísticos asociados al teletrabajo mixto, en el que se requiere garantizar parcialmente un espacio en las instalaciones del empleador; así como las dificultades vinculadas con la supervisión de las tareas del trabajador, tampoco contribuyen a la implementación generalizada del teletrabajo. Todos estos son argumentos a favor de instituciones más simples como el trabajo remoto.

En esta dirección, desde la mirada del sector empleador, los proyectos de regulación que se adelantan en el Congreso de la República deben adoptar, en su mayoría, los elementos normativos que hoy hacen útil y eficaz al trabajo remoto. La nueva legislación sobre el teletrabajo debería dar cuenta de un esquema simple y menos costoso que permita alternar la presencialidad con la virtualidad. En una palabra, la nueva legislación del teletrabajo debería, a juicio de los empleadores, parecerse mucho más al trabajo remoto que a la versión original del teletrabajo con que se viene trabajando desde 2013.

Así las cosas, los empleadores tenían la expectativa de que el trabajo remoto haya llegado para quedarse, expectativa que parece defraudarse, al menos en parte, con ocasión de la Nueva Ley de Teletrabajo que, si bien incorpora al teletrabajo algunos elementos del trabajo remoto, en otros aspectos mantiene, en su espíritu, la regulación original del teletrabajo que data del año 2013. Recordemos que el trabajo remoto es una modalidad que ofrece ventajas tanto para las empresas como para los trabajadores. Para los empleadores el trabajo remoto puede significar una reducción en sus costos laborales —espacios, herramientas, conectividad—, así como la posibilidad de organizar de forma más dinámica las tareas laborales orientadas hacia la obtención de metas y resultados. Para los trabajadores esta figura puede ser interesante para mejorar la calidad de vida —desplazamientos, alimentación, descanso— y promover la conciliación entre distintos ámbitos de la vida familiar, laboral y personal. Sin embargo, algunos desafíos son, también, perceptibles. Es claro que el trabajo remoto puede implicar serios retos en términos de la consolidación de una cultura organizacional, el trabajo en equipo y la gestión del conocimiento. De allí que los esquemas mixtos o híbridos sean atractivos para ambas partes.

En conclusión, a juicio de los empleadores, para que el trabajo a distancia se consolide, se requiere de un marco regulatorio diferencial, esencialmente similar al del trabajo remoto, que ofrezca verdaderos incentivos normativos y económicos, así como la potencialización de capacidades orientadas a reducir la brecha digital. La legislación actual del trabajo remoto, con algunos ajustes, puede contribuir hacia esta dirección.

Entre los ajustes que se estiman necesarios, es posible que se requiera de una regulación que reconozca las particularidades del trabajo remoto y simplifique las obligaciones del empleador de cara al deber de prevención que le incumbe en el marco del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Se trata de una contingencia regulatoria por cuanto existen, al menos, dos posibles interpretaciones en relación con este deber. Desde cierta perspectiva, es posible pensar que la regulación del trabajo remoto, al cualificar y precisar las obligaciones del empleador en términos de seguridad y salud en el trabajo, delimita con precisión el ámbito de responsabilidad patronal. Sin embargo, desde otra perspectiva como la defendida por Cánova (2021), teniendo en cuenta que el trabajo remoto no desplaza ni deroga los derechos y obligaciones laborales de alcance general, es posible entender que los deberes de prevención y supervisión derivados de la legislación general sobre riesgos laborales resultan, también, aplicables (Cánova 2021). Esto último es particularmente complejo por cuanto difícilmente el empleador puede garantizar obligaciones como las de supervisión cuando el trabajador se encuentra por fuera de su centro habitual de prestación de servicios. Si no se acota el alcance de este tipo de deberes en cabeza del empleador, podría llegar a juzgarse que cualquier contingencia negativa que ocurra en el lugar desde donde se trabaja remotamente puede calificar como accidente de trabajo.

Desde la perspectiva de los trabajadores, el trabajo remoto ha sido objeto de críticas. Las organizaciones sindicales denuncian que el trabajo remoto se ha utilizado para desconocer el límite máximo de la jornada laboral y las obligaciones del empleador en términos de seguridad y salud en el trabajo (International Lawyers Assisting Workers & Friedrich-Ebert-Stiftung 2022, 23). Las centrales de trabajadores denuncian, asimismo, que el trabajo remoto desconoce el principio de ajenidad, según el cual las herramientas y condiciones de trabajo deben ser suministradas únicamente por el empleador. Así, las organizaciones de trabajadores cuestionan el hecho de que la regulación del trabajo remoto, a diferencia de la legislación del teletrabajo, permita que las partes acuerden quién provee las herramientas necesarias, así como la posibilidad o no de su compensación. Como consecuencia de lo anterior, las organizaciones de trabajadores proponen la plena aplicación de la regulación del teletrabajo y, por ende, que se abandone la figura del trabajo remoto (Dinegro 2021).

En todo caso, a nivel microsociedad, los empleadores sugieren que, hasta la fecha, en los procesos de negociación colectiva entre empresas y sindicatos no es frecuente encontrar solicitudes relacionadas con las condiciones para la prestación de servicios a distancia. Esto puede obedecer a los tipos de ocupaciones y sectores económicos en donde se concentra la fuerza sindical en el Perú.

De cara a los ajustes normativos que se requieren, desde la academia se ha llamado la atención, entre otros, sobre dos componentes normativos: el derecho a la desconexión y el acoso laboral (Chira y Távara 2020). En relación con el derecho a la desconexión, López (2022) defiende la necesidad de una regulación de rango legal, toda vez que actualmente este derecho se encuentra dispuesto en una norma reglamentaria únicamente aplicable al caso de los trabajadores remotos. Asimismo, se sugiere que la nueva regulación contemple el derecho a la desconexión tanto para el trabajo a

distancia como para el trabajo presencial (López 2022). En relación con el acoso laboral, Sánchez (2022) cuestiona los déficits regulatorios de cara al tratamiento de casos de hostigamiento sexual en el contexto de las plataformas digitales.

IV. Dimensión Judicial

La Corte Suprema de Justicia no ha establecido, respecto de la interpretación y aplicación del marco regulatorio sobre el teletrabajo y el trabajo remoto, doctrina jurisprudencial vinculante. El Sistema de Jurisprudencia Nacionalizada Sistematizada no reporta hallazgos en esta materia⁷. Es posible que la novedad del tema y su uso limitado aún no hayan posibilitado discusiones judiciales sobre el teletrabajo y el trabajo remoto, al menos no discusiones que lleguen a decisiones por parte de los altos órganos de justicia.

V. Conclusiones y recomendaciones

A continuación se presenta la síntesis de los hallazgos en términos de conclusiones y recomendaciones.

Conclusiones

En cuanto a la dimensión regulatoria:

Teletrabajo

- En Perú coexisten, actualmente, dos instituciones normativas a través de las cuales se desarrolla el trabajo a distancia: el teletrabajo y el trabajo remoto. El teletrabajo está, probablemente, próximo a ser reformado, debido a la reciente aprobación en el Congreso de la República del Texto Sustitutorio de los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/ 2021-CR , que contiene la “Nueva Ley de Teletrabajo”.
- Tanto el teletrabajo como el trabajo remoto complementen el marco general de derechos y obligaciones laborales previsto en la legislación ordinaria.
- El teletrabajo surgió con anterioridad a la pandemia, pero ha resultado ser poco efectivo. El trabajo remoto surgió con ocasión de la pandemia, pero, a pesar de ser más atractivo para los empleadores, actualmente no posee vocación de permanencia.
- El teletrabajo en Perú se define como una modalidad de trabajo que conjuga la prestación de servicios subordinados con el soporte de las tecnologías de la información y la comunicación, sin que se requiera la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

⁷ En las entrevistas con expertos no se refirió la existencia de ninguna decisión judicial. En la búsqueda que se realizó en el sistema de información de la Corte Suprema de Justicia (<https://jurisprudencia.pj.gob.pe/jurisprudenciaweb/faces/page/inicio.xhtml>), 10, 15 y 30 de abril de 2022) se utilizaron las siguientes categorías y operadores booleanos: teletrabajo; teletrabajo or trabajo remoto; teletrabajo and remoto; teletrabajador; teletrabajadores; trabajador remoto.

- Para la adopción y terminación del teletrabajo se requiere, por regla general, una decisión consensuada entre las partes. Para su implementación, además, el empleador requiere de una justificación que, incluso, puede ser controvertida.
- La reversibilidad, asimismo, puede ser decidida por el empleador, quien, además, puede negar por razones justificadas la solicitud de cambio de modalidad que le presente el trabajador.
- En el sector privado el teletrabajo puede asumir dos formas: completa o mixta. La regulación no condiciona el teletrabajo a un tiempo mínimo de presencialidad, ni lo limita a un espacio geográfico concreto.
- Perú cuenta con un marco regulatorio permanente referido al teletrabajo.
- La reversibilidad, asimismo, puede ser decidida por el empleador, quien, además, puede negar por razones justificadas la solicitud de cambio de modalidad que le presente el trabajador.
- El marco regulatorio referido al teletrabajo está siendo, actualmente, objeto de reforma en el Congreso de la República. En junio de 2022, el Pleno del Congreso aprobó el Texto Sustitutorio de los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/ 2021-CR , que contiene la “Nueva Ley de Teletrabajo”.
- La Nueva Ley de Teletrabajo indica que en el teletrabajo se encuentra comprendida toda prestación de servicios realizada fuera del centro de trabajo mediante el uso de plataformas y tecnologías digitales, sin importar su frecuencia (Completa o Parcial).
- La Nueva Ley de Teletrabajo define, de forma general, que este puede ser de manera total o parcial, temporal o permanente. La nueva norma no limita la alternancia entre el trabajo a distancia y el trabajo presencial a un número de horas o días de trabajo.
- La Nueva Ley de Teletrabajo busca incorporar, al teletrabajo, algunas medidas normativas simples y flexibles que demostraron ser de utilidad en el trabajo remoto. Así, por ejemplo, este Proyecto de Ley pretende adoptar, como legislación permanente, aunque bajo la denominación del teletrabajo, aspectos tales como la posibilidad de que el empleador determine unilateralmente la prestación del servicio bajo la modalidad de teletrabajo en circunstancias excepcionales, así como la posibilidad de que el empleador de la micro y pequeña empresa no provea los equipos necesarios para el desarrollo de esta modalidad, ni compense el servicio de internet.
- La Nueva Ley de Teletrabajo también plantea una textura abierta frente a la compensación por equipos y servicios que suministra el trabajador, al establecer que esta compensación solo procede cuando el trabajador preste servicios desde su domicilio. Estas medidas son esencialmente similares a las existentes en el marco regulatorio del trabajo remoto.
- En el Texto Sustitutorio de los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/ 2021-CR (Nueva Ley del Teletrabajo) se reitera que la aplicación del teletrabajo requiere del acuerdo entre el empleador y el trabajador, sin embargo, excepcionalmente, bajo dos supuestos, el empleador podrá aplicar el teletrabajo de manera unilateral. En primer lugar, siempre que ello se justifique en razones debidamente sustentadas (caso fortuito, fuerza mayor, declaratoria de estado de emergencia). En segundo lugar, la Nueva Ley de Teletrabajo contempla que el empleador, excepcionalmente, en uso de su facultad directriz y por razones

debidamente sustentadas, puede variar la modalidad de la prestación de las labores de presencial a teletrabajo, o viceversa, garantizando que el teletrabajador o trabajador o servidor civil contará con la capacitación adecuada, las condiciones de trabajo y las facilidades necesarias para la prestación de labores (Art. 9.4).

- Bajo la Nueva Ley de Teletrabajo el lugar de la prestación de servicios no se encuentra limitado al domicilio del trabajador, pudiendo el teletrabajador elegir el lugar donde habitualmente realizará el teletrabajo e informarlo al empleador, contemplándose la posibilidad de que éste pueda desarrollarse desde fuera del territorio nacional.
- La Nueva Ley de Teletrabajo refiere que la obligación de cubrir el acceso a internet y la energía (o compensarlo) sólo podría ser exigible cuando el servicio es prestado en el domicilio del trabajador, admitiéndose pacto en contrario. La compensación por el uso de equipos o acceso a servicios de internet no resulta exigible a la micro y pequeña empresa que se encuentre inscrita en la Remype.
- La Nueva Ley de Teletrabajo establece que las condiciones específicas de seguridad y salud en el caso de teletrabajo se sujetan a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. En adición, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establecerá un formulario para la autoevaluación de riesgos y peligros, al tiempo que emitirá unos lineamientos generales de seguridad y salud que deben considerar los empleadores y los teletrabajadores para el desarrollo del teletrabajo.
- En cuanto a las exigencias en materia de seguridad y salud en el trabajo, la Nueva Ley de Teletrabajo introduce la posibilidad de que el empleador exija al teletrabajador realizar una autoevaluación para la identificación de riesgos en el lugar de trabajo, trasladándose con ello la responsabilidad respecto de la determinación de posibles riesgos en materia de seguridad y salud, medida que resulta razonable por el hecho de que el trabajador puede decidir el lugar desde el cual realiza el teletrabajo, e incluso variarlo mediante una comunicación unilateral.
- La Nueva Ley de Teletrabajo prevé una mayor flexibilidad en la distribución de la jornada de trabajo, precisándose que las partes pueden pactar la libre distribución de la jornada laboral en los horarios que mejor se adapten a las necesidades del teletrabajador, respetando los límites máximos establecidos para la jornada de trabajo. La Nueva Ley de Teletrabajo especifica que la realización de horas extra requiere necesariamente de la autorización del empleador.
- La Nueva Ley de Teletrabajo contempla, asimismo, el derecho a la desconexión digital. En este proyecto de marco regulatorio el derecho a la desconexión se entiende en un sentido amplio, por cuanto implica para el empleador la prohibición no solo de formular órdenes o requerimientos, sino, también, comunicaciones. En otros países las comunicaciones en general no se encuentran restringidas en el periodo de desconexión laboral. Incluso para los trabajadores de dirección se establece un lapso mínimo comprendido por el derecho a la desconexión digital.

Trabajo remoto

- El trabajo remoto en Perú se define como la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo que no requiera la presencia física del trabajador en el centro de labores.
- La definición del trabajo remoto, a diferencia de lo que ocurre con el teletrabajo, no se circunscribe a la prestación de servicios mediada por las tecnologías de la información y de la comunicación.
- El trabajo remoto se adoptó como mecanismo temporal y excepcional desde el inicio de la pandemia y se encuentra vigente hasta el 31 de diciembre de 2022.
- El trabajo remoto puso en evidencia las rigideces y altos costos asociados al teletrabajo, toda vez que el trabajo remoto, como nueva modalidad, se ha extendido de forma generalizada en la práctica.
- Desde el punto de vista del empleador, el trabajo remoto supone más y mejores incentivos cuando se le compara con el teletrabajo. La posibilidad de que el empleador lo inicie y finalice de forma unilateral, así como la autorización para que las partes acuerden lo relativo a los costos inherentes a su implementación, lo hacen atractivo para las empresas.
- Mientras que en el teletrabajo los costos laborales vienen fijados por la ley y son, en últimas, de responsabilidad del empleador (principio de ajenidad); en el trabajo remoto se privilegia la autonomía de la voluntad y los acuerdos entre las partes.
- El lugar desde donde se presta el servicio en el caso del trabajo remoto es rígido y se circunscribe al domicilio del trabajador. En este punto la legislación del teletrabajo es más amplia y flexible.
- En el trabajo remoto el derecho a la desconexión digital se asume de forma estricta y cualificada, al prohibir únicamente los requerimientos y órdenes, mas no las comunicaciones que se produzcan durante el tiempo de descanso del trabajador. El período de desconexión se regula expresamente a través de la fijación de un margen de horas.

Conclusiones comunes para el teletrabajo y el trabajo remoto

- No existe regulación específica en lo que concierne a los riesgos laborales, la seguridad y la salud en el contexto del teletrabajo. Frente al trabajo remoto, aunque existen desarrollos normativos específicos, no es claro si estos cualifican especialmente y en qué medida los deberes de prevención y supervisión a cargo del empleador.
- El teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú han sido normativamente edificados para ser utilizados, también, como mecanismos de inclusión laboral a favor de trabajadores en condiciones de vulnerabilidad.

- La legislación peruana introduce causales específicas de fiscalización relacionadas con el teletrabajo y con el trabajo remoto.
- No existen, a la fecha, decisiones judiciales que delimiten el alcance hermenéutico y la aplicación del teletrabajo y del trabajo remoto.

Ahora bien, pese a las oportunidades de mejora, la regulación de Perú ofrece, en términos comparativos con otros países, aspectos atractivos para los empleadores.

- Como aspecto positivo se destaca la amplia potestad que tienen los empleadores de adoptar y revertir el trabajo remoto.
- El marco regulatorio sobre el trabajo remoto no obliga al empleador a proveer las herramientas necesarias para la implementación de esta modalidad, ni a compensar los gastos en que incurra el trabajador para prestar sus servicios con ayuda de las tecnologías de la información y de la comunicación (auxilios de conectividad, costos de servicios públicos domiciliarios, etc). Esto puede ser pactado libremente entre las partes.
- Como aspecto positivo se resalta la flexibilidad, dispuesta en la regulación, frente al lugar desde donde se prestan los servicios por parte del teletrabajador.
- Como aspecto positivo se resalta la flexibilidad, dispuesta en la regulación, frente a los horarios de prestación del servicio por parte del trabajador remoto y del teletrabajador.
- La regulación del teletrabajo y del trabajo remoto es simple respecto de los tiempos de presencialidad en las formas mixtas de trabajo a distancia.
- En el trabajo remoto y en la legislación vigente sobre teletrabajo existe una regulación ambigua sobre la salud y seguridad en el trabajo, que puede implicar contingencias para los intereses de los empleadores desde el punto de vista de los riesgos laborales, pero, también, puede interpretarse como la ausencia de rigideces en lo que respecta a los lugares y tiempos de prestación del servicio. Lo deseable desde la perspectiva del empleador, en todo caso, es una regulación diferencial que simplifique los requisitos para la adopción del teletrabajo o del trabajo remoto y que ofrezca suficientes garantías frente a riesgos laborales, matizando los deberes de prevención y supervisión.

En cuanto a la dimensión operativa:

- Con anterioridad a la pandemia la figura del teletrabajo era poco usada en la práctica.
- El teletrabajo y el trabajo remoto en Perú se concentran en el sector de servicios y en las principales áreas urbanas.
- El trabajo remoto llegó para quedarse y busca consolidarse, a largo plazo, mediante la adopción de esquemas híbridos en los sectores económicos y ocupaciones así lo permitan.
- El retorno parcial a la presencialidad es hoy tendencia en la mayoría de las empresas, incluso en aquellas en las que el teletrabajo podría facilitarse en un 100%. Esto tiene que ver, fundamentalmente, con el fortalecimiento de comunidades de trabajo que apropien adecuadamente la cultura organizacional.

- No existen incentivos significativos, a nivel económico, normativo y tributario, para que el teletrabajo se adopte masivamente en Perú. Existen, sí, incentivos normativos y económicos para que el trabajo remoto pueda consolidarse de forma híbrida en las ocupaciones que así lo permitan.
- Las brechas estructurales, relacionadas con déficits en competencias digitales y conectividad, dificultan la apropiación extensiva de esta forma de organización laboral.

Recomendaciones

En primer lugar, a continuación se especifican algunas recomendaciones dirigidas al Estado:

- Consolidar las políticas públicas orientadas a reducir la brecha digital en términos de competencias educativas y capacidades logísticas.
- Adoptar como legislación permanente, bajo la denominación de teletrabajo, la actual regulación referida al trabajo remoto. Esto, parcialmente, se ha incorporado mediante la Nueva Ley de Teletrabajo.
- Si la adopción integral del trabajo remoto como legislación permanente no resulta posible —como parece que ocurrió debido a la reciente aprobación de la Nueva Ley de Teletrabajo—, se sugiere que la futura regulación del teletrabajo, cuando menos, deje en cabeza del empleador la decisión de optar y terminar por esta modalidad de trabajo. Esto fue incluido en la “Nueva Ley de Teletrabajo” bajo circunstancias excepcionales, pendiente de formalización legal.
- Se sugiere que el nuevo marco regulatorio permita que las partes acuerden lo relativo a la provisión de herramientas de trabajo y compensación de costos. Una fórmula intermedia podría ser que solo se obligue a algunos empleadores a compensar los gastos adicionales a los que comúnmente asumiría el trabajador cuando presta sus servicios de forma remota. Esto fue parcialmente incluido en la “Nueva Ley de Teletrabajo”, pendiente de formalización legal, que no obliga a las micro y pequeñas empresas al suministro de equipos ni a la compensación de los servicios de internet.
- Adoptar medidas normativas orientadas a simplificar la legislación ordinaria aplicable al teletrabajo y al trabajo remoto, en especial en lo que se relaciona con la seguridad y salud en el trabajo.

En segundo lugar, se recomienda a los empleadores y a la OIT, desarrollar investigaciones empíricas sobre la implementación efectiva del teletrabajo en el sector privado; así como el impacto de esta modalidad en la productividad de los trabajadores.

En tercer lugar, se sugiere a la OIT propiciar espacios de diálogo social tripartito en el que se pongan de presente los usos y limitaciones del marco regulatorio referido al teletrabajo y al trabajo remoto en Perú.

En cuarto lugar, se exhorta a los empleadores a realizar una investigación empírica que evidencie, en términos de costo-beneficio, lo insuficiente que resultan los incentivos

existentes para la implementación del teletrabajo en comparación con sus costos asociados y de cara a las ventajas que ofrece, en este punto, el trabajo remoto.

Referencias en orden de citación

- Oficina Internacional del Trabajo. 2020. «El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella.» *International Labour Organization*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf.
- Maurizio, Roxana. 2021. «Nota técnica. Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe. Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2021.» *International Labour Organization*. Julio. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_811301.pdf.
- International Lawyers Assisting Workers & Friedrich-Ebert-Stiftung. 2022. «Derechos desconectados. Mirada al teletrabajo en América Latina.» Enero. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/19032.pdf>.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. 2020. «Universalizar el acceso a las tecnologías digitales para enfrentar los efectos del COVID-19 .» Agosto. <http://www.sela.org/es/centro-de-documentacion/base-de-datos-documental/bdd/67704/universalizar-el-acceso-a-las-tecnologias-digitales-para-enfrentar-los-efectos-del-covid-19>.
- García, Antonio, Enrique Iglesias, y Pau Puig. 2021. «Informe anual del Índice de Desarrollo de la Banda Ancha: IDBA 2020: Brecha digital en América Latina y el Caribe.» *Banco Interamericano de Desarrollo*. Junio. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Informe-anual-del-Indice-de-Desarrollo-de-la-Banda-Ancha-IDBA-2020-Brecha-digital-en-America-Latina-y-el-Caribe.pdf>.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. 2021. «Informe trimestral del mercado laboral Situación del empleo 2021 Trimestre III.» Diciembre. Último acceso: 15 de Mayo de 2022. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2714845/RET%20Diciembre-2021%20R.pdf>.
- Catunta, Ana. 2018. «Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas.» *Ius. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla* 203-226.
- Yarnold, Edith. 2021. «La situación actual y el futuro del teletrabajo en el Perú.» *Cielo Laboral*. Último acceso: 15 de Mayo de 2022. http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/01/yarnold_noticias_cielo_n1_2021.pdf.
- Sánchez, Ivonne. 2017. «Teletrabajo en Perú: una herramienta de acercamiento a poblaciones vulnerables.» *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* 1-24.
- Ministerio de Trabajo y de Promoción del Empleo. 2020. «Compendio de normas laborales del régimen privado.» 6 de Septiembre. Último acceso: 15 de Mayo de 2022. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1546077/Compendio%20de%20Normas%20Laborales%20del%20R%C3%A9gimen%20Privado.pdf>.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. 2022a. «Opinión Técnica sobre el Proyecto de Ley N° 1046/2021-CR “Nueva Ley de Teletrabajo” .» 16 de Febrero.

- Último acceso: 15 de Mayo de 2022. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/03/Opinion-tecnica-sobre-el-proyecto-de-ley-1046-2021-cr-nueva-ley-de-teletrabajo-mtpe-LPDerecho.pdf>.
- Ministerio de Trabajo y de Promoción del Empleo. 2022b. «Resolución Ministerial N° 092-2022-TR y Anteproyecto de Código de Trabajo.» 13 de Abril. Último acceso: 15 de Mayo de 2022. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3020131/Parte-1_Anteproyecto%20del%20C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf.
- Calle Peña, E., Balladares Atoche, C., Espinoza Cedillo, L., & Peralta Torres, E. A. 2022. «Trabajo remoto y productividad en una instancia de gestión educativa .» *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* 764-784.
- Buttgenbach, Walter. 2022. «El trabajo remoto y el desempeño laboral del personal de la plataforma en línea de Essalud, Lima 2021 (tesis de maestría).» *Repositorio de la Universidad César Vallejo*. Último acceso: 15 de Mayo de 2022. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83002/Buttgenbach_GWL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Katia, Machaca. 2022. «Gestión del trabajo remoto y desempeño laboral de los trabajadores en los juzgados de familia, provincia de Cusco - 2021 (tesis de maestría).» *Repositorio de la Universidad César Vallejo*. Último acceso: 15 de Mayo de 2022. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82417/Machaca_PKN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Panaspaico, Jhonnell. 2022. «Trabajo remoto y satisfacción laboral de los trabajadores de la dirección regional de salud de Lima, 2021 (tesis de maestría).» *Repositorio de la Universidad César Vallejo*. Último acceso: 15 de Mayo de 2022. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82774/Panaspaico_AJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Calderón, Luis, Gretha Ríos, Rodrigo Villanueva, y Javier Rivera. 2022. «Síndrome de Burnout y el clima laboral durante el trabajo remoto en 4 empresas privadas en Lima Metropolitana. Año 2021.» *Repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola*. Último acceso: 15 de Mayo de 2022. <https://repositorio.isil.pe/bitstream/123456789/107/1/S%c3%adndrome%20de%20Burnout%20y%20el%20clima%20laboral%20durante%20el%20trabajo%20remoto%20en%204%20empresas%20privadas%20en%20Lima%20Metropolitana%20A%c3%b1o%202021%20%281%29.pdf>.
- Barrionuevo, Alexa, y Roberto Hyldebre. 2022. «La cultura organizacional en la eficiencia del trabajo remoto del sector Consultoría de Recursos Humanos en Lima Metropolitana, 2021 .» *Repositorio de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas*. Último acceso: 15 de Mayo de 2022. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/659389/Barrionuevo_RA.pdf?sequence=3&isAllowed=y.
- Guzmán Pizarro, J. V. ., Loayza Effio, J. A. ., Flores Galarreta, B. H. ., & Medina Sotelo, C. G. 2021. «Empleo, discapacidad y pandemia: el trabajo remoto en tiempos de crisis.» *Apuntes Universitarios* 335–352.
- López, Wilson. 2022. «La necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente la implementación del trabajo remoto y el teletrabajo en las empresas.» *Repositorio de la Universidad Pontificia Católica del Perú*. Último acceso: 15 de

- Mayo de 2022.
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/22161/L%c3%b3pez_Jara_Necesidad_regular_derecho%20a%20la%20desconexi%c3%b3n%20digital1.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Sánchez, Karla. 2022. «Aspectos sociales y jurídicos en torno al hostigamiento sexual en el contexto del trabajo remoto .» *Repositorio de la Universidad Pontificia Católica del Perú*. Último acceso: 15 de Mayo de 2022.
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/21960/SANCHEZ%20_RODRIGUEZ_KARLA_EDITH.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Correa, Rosita. 2021. «Trabajo remoto y estrés laboral de los colaboradores de una empresa de venta de seguros de salud, Chiclayo 2021 (tesis de maestría).» *Repositorio de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo*. Último acceso: 15 de Mayo de 2022.
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3856/1/TM_CorreaNoriegaRosita.pdf.
- La República. 2022. *Confiep le propuso al primer ministro peruano crear un nuevo régimen laboral de emergencia por covid*. 29 de Agosto. Último acceso: 15 de Mayo de 2022. <https://www.larepublica.co/globoeconomia/confiep-propone-a-primer-ministro-peruano-crear-nuevo-regimen-laboral-de-emergencia-3052538>.
- Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual. 2019. *Indecopi expone resultados positivos de su programa piloto de teletrabajo*. 12 de Diciembre. Último acceso: 15 de Mayo de 2022.
<https://www.indecopi.gob.pe/-/indecopi-expone-resultados-positivos-de-su-programa-piloto-de-teletrabajo-como-experiencia-pionera-en-el-sector-publico-en-peru>.
- Ernst & Young . 2021. *95% de empresas en el Perú indica que cuenta con colaboradores trabajando a través de home office*. 6 de Mayo. Último acceso: 15 de Mayo de 2022. Retos y desafíos en la gestión de la compensación y el impacto del COVID-19.
- Dinegro, Alejandra. 2021. «Análisis del marco normativo vigente del teletrabajo y trabajo remoto.» *International Lawyers Assisting Workers & Friedrich-Ebert-Stiftung*. Agosto. Último acceso: 15 de Mayo de 2022. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/18751.pdf>.
- Cáneva, Karla. 2021. «Seguridad y salud en tiempos de Covid-19: teletrabajo & trabajo remoto.» *Laborem* 457-467.
- Chira, Guillermo, y Melissa Távara. 2020. «Hacia una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital en el Perú y la actuación de la inspección del trabajo.» *IUS: Revista de investigación de la Facultad de Derecho* 73-87.
- Uribe, Justina, Kelly Jiménez, José Vargas, Daniel Castro, Miguel Bashualdo, y Luis Geraldo. 2021. «El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores, Lima-Perú (2020).» *Industrial Data* 179-189.
- Delgado, Ángel. 2020. «El trabajo remoto en el Perú en tiempos del Covid-19.» *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 73-84.