

PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



**Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social**

Comentarios a la Ley n° 31572, Ley del teletrabajo

Trabajo académico para optar el título de Segunda
Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad
Social

Autor:

Néstor Denys Ramos Espinoza

Asesor:

César David Ojeda Quiroz

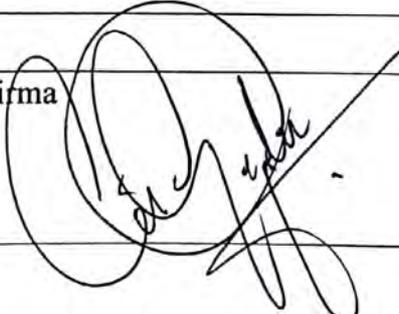
Lima, 2022

Declaración jurada de autenticidad

Yo, OJEDA QUIROZ, CESAR DAVID, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor del trabajo académico titulado, “Comentarios a la Ley n° 31572, Ley del teletrabajo” del autor RAMOS ESPINOZA, NESTOR DENYS, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 15%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 05/12/2022.
- He revisado con detalle dicho reporte y confirmo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio alguno.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 01 de marzo de 2023

<u>OJEDA QUIROZ, CESAR DAVID</u>	
DNI: 43543042	Firma 
ORCID https://orcid.org/0000-0002-7914-5645	

RESUMEN

El presente artículo tiene como tópico analizar y comentar la ley n° 31572, Ley del teletrabajo, tocando temas muy interesantes como la reversibilidad, la desconexión digital y la negociación colectiva de trabajo. En el primer capítulo, se revisa las definiciones sobre el teletrabajo y se ensaya ideas importantes sobre la reversibilidad y el poder directriz del empleador, luego en el segundo capítulo se señala la importancia de que la desconexión digital tenga un enfoque de prevención de riesgos y laborales, y por último, en el tercer capítulo se propone a la negociación colectiva de trabajo como el medio idóneo en caso el reglamento de la ley comentada no establezca los puntos acotados en los capítulos anteriores.

Palabras clave

Teletrabajo, reversibilidad, desconexión digital y negociación colectiva.

ABSTRACT

The topic of this article is to analyze and comment on Law No. 31572, the Teleworking Law, touching on very interesting topics such as reversibility, digital disconnection and collective labor bargaining. In the first chapter, the definitions of teleworking are reviewed and important ideas about reversibility and the directing power of the employer are tested, then in the second chapter the importance of digital disconnection having a risk and labor prevention approach is pointed out. , and finally, in the third chapter, collective labor bargaining is proposed as the ideal means in case the regulation of the commented law does not establish the points delimited in the previous chapters.

Keywords

Teleworking, reversibility, digital disconnection and collective bargaining.

ÍNDICE

1. Introducción.....	4
2. La Reversibilidad y poder directriz del empleador en la ley del teletrabajo...6	
3. La desconexión digital como derecho de prevención de riesgos laborales.14	
4. La negociación colectiva.....	19
5. Conclusiones y recomendaciones.....	23
6. Bibliografía.....	24



INTRODUCCIÓN

El desarrollo humano ha llevado consigo cambios significativos en la regulación y determinación de derechos que, en un momento de la historia no eran considerados como tal, y que en la actualidad son parte relevante para el ser humano y la sociedad como núcleo del Estado.

En ese afán del ser humano de encontrar nuevas herramientas o medios que faciliten su vida, nos encontramos con instrumentos tecnológicos que han ido modificando las relaciones laborales, hasta el punto de que el Estado ha tenido la imperiosa labor de adecuar el ordenamiento jurídico a la nueva realidad establecida por la virtualidad.

Nuestro ordenamiento jurídico, regula tres modalidades de trabajo a distancia, como es el trabajo remoto, el trabajo a domicilio y el teletrabajo. Ahora bien, la pandemia de la COVID – 19, puso en relevancia y discusión, el contenido protegido de cada una de las modalidades citadas, así como, la necesidad de contar con regulación efectiva para el trabajo realizado a distancia.

Es de recordar que antes de la pandemia de la COVID – 19, existía en el derecho peruano, dos modalidades de trabajo a distancia, como son:

- Trabajo a domicilio, regulada mediante el Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo n° 003-97-TR, donde se establece los parámetros para que los trabajadores realicen sus labores en su domicilio o en el lugar designado por este, sin supervisión directa e inmediata del empleador.
- El teletrabajo aprobado mediante la Ley n° 30036 (norma derogada), donde se regula la labor realizada 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.

Ante la propagación de la pandemia de la COVID -19, desde China a los demás países del mundo, el estado peruano mediante Decreto Legislativo n° 1505 estableció la modalidad de trabajo remoto, el mismo que ha sido utilizado por el sector público y privado hasta la fecha y que tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022 (Poder Ejecutivo Perú, 2021), salvo se disponga su extensión.

Respecto al teletrabajo, el Congreso de la República aprobó por insistencia la Ley n° 31572, ley del teletrabajo, derogando la Ley n° 30036, dictando noventa (90) días calendario para que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo proceda a emitir el Reglamento respectivo.

Esta nueva norma, nos introduce en una regulación más específica que la establecida en la Ley N° 30036 derogada, sin embargo, es de advertir algunos puntos que a nuestro padecer deben ser revisados, a fin de apuntalar una norma que sirva para los propósitos públicos, de los empleadores y los trabajadores.

La revisión de la norma citada nos lleva a diversas interrogantes como: ¿Cómo debe entenderse la reversibilidad frente al poder directriz del empleador? ¿cuál es el enfoque dado por el legislador a la desconexión digital? y ¿Qué rol puede jugar la negociación colectiva frente a la reversibilidad y la desconexión digital?

Como se ha comentado existen interrogantes que se generan al analizar la nueva norma de teletrabajo, desde su concepción por parte del legislador contrastando su regulación con el derecho internacional, hasta sus disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo

Considerando lo expresado, el presente artículo se enfoca en analizar tres temas: i) la reversibilidad y el poder directriz del empleador en la ley del teletrabajo, ii) la desconexión digital como derecho de prevención de riesgos laborales , y ii) negociación colectiva, mediante los cuales se analizará las implicancias de lo dispuesto en la nueva ley del teletrabajo.

1. La Reversibilidad y poder directriz del empleador en la ley del teletrabajo

Cuando nos referimos al teletrabajo, es importante tener en cuenta que su existencia se debe a la evolución tecnológica y digital, la misma que ha contribuido al avance del ser humano en todas sus actividades, desde lo social, lo económico y hasta en el ámbito laboral, por lo que Zuboff señala que:

“La masificación de las tecnologías de la información y la comunicación en adelante (TIC) han permitido que los procesos automatizados llevados por las máquinas no solo conozcan la conducta del teletrabajador, sino que moldeen los comportamientos y en efecto la voluntad de los mismos”.
(Zuboff, 2020)

Es correcto señalar que las tecnologías de la información han permitido el desarrollo de los trabajadores fuera del centro del trabajo habitual y ha generado la necesidad de que ello se regule por parte del Estado, considerando la relación desigual existente entre empleador y trabajador.

En esa línea, podemos encontrar que el avance tecnológico también tuvo implicancias en el desarrollo laboral y en las formas de prestar el trabajo, apareciendo en el contexto laboral la figura del teletrabajo, el cual ha sido tratado y definido por la doctrina ya sea como un modelo de organización, modalidad de trabajo o determinándose que es una fusión entre lo laboral y lo doméstico.

En ese sentido, para entender mejor la figura del teletrabajo agruparemos las definiciones brindadas por la doctrina, los órganos internacionales y las organizaciones comunitarias, según las descripciones referidas en el párrafo anterior.

Por un lado, tenemos a una parte de la doctrina, a la Organización Internacional del Trabajo - OIT y a la Unión Europea mediante su Acuerdo Marco Europeo, que determinan que el teletrabajo es una forma o modelo de organización del trabajo.

Respecto de la doctrina, encontramos que Andrade define al teletrabajo de la siguiente forma:

“El teletrabajo actual viene a consolidarse como un nuevo modelo de organización laboral, afianzándose como una innovadora manera de desarrollar las actividades referentes al trabajo. Se caracteriza por dos elementos que son propios de esta modalidad; el primero, demarcado por el lugar, es decir, por la deslocalización de las tradicionales estaciones de trabajo que facultan al teletrabajador laborar desde cualquier lugar y fuera de las instalaciones sugeridas por el empleador. El segundo, condicionado por la comunicación y la masificación de las herramientas tecnológicas digitales”. (Andrade, 2022).

De igual forma, Thibault señala que *“el teletrabajo es “una forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado en gran parte o principalmente a distancia, y mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicaciones”.* (Thibault, 2000)

Respecto a las organizaciones internacionales, identificamos a la Organización Internacional de Trabajo que ha definido al teletrabajo como:

“Una forma de organización del trabajo con las siguientes características: a) el trabajo se realiza en un lugar distinto del establecimiento principal del empleador o de las plantas de producción, de manera que el trabajador no mantiene un contacto personal con los demás colegas de trabajo, y b) las nuevas tecnologías hacen posible esta separación al facilitar

la comunicación. Además, el teletrabajo puede realizarse «en línea» (con una conexión informática directa) o «fuera de línea», organizarse de manera individual o colectiva, constituir la totalidad o una parte de las tareas del trabajador, y ser ejecutado por trabajadores independientes o trabajadores asalariados». (OIT, 2016)

En relación con las organizaciones comunitarias, nos encontramos con la definición brindada por la Unión Europea a través del Acuerdo Marco Europeo, donde señala que:

“El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular. (Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, 2002)

De todas las definiciones revisadas, podemos concluir que estas coinciden y hacen énfasis en que el teletrabajo es una forma de organización del trabajo que se presta de forma descolocada o a distancia del lugar habitual o principal de labores, el cual se sirve del uso de herramientas tecnológicas y digitales.

Al igual que existe una posición a favor de considerar al teletrabajo como una organización del trabajo, también existe una parte de la doctrina que señala que el teletrabajo es una fusión de lo laboral o lo doméstico o un tipo singular de trabajo

Lo señalado podemos apreciarlo en los comentarios efectuados por Roncal, quien define que:

“El teletrabajo es una especie de fusión de lo laboral y lo doméstico, se sitúa en la dimensión virtual que exige a los trabajadores la recapacitación y el perfeccionamiento de sus habilidades digitales, dado el mayor dinamismo en la utilización de herramientas tecnológicas cada vez más sofisticadas que define los tiempos actuales: flexibilidad, individualismo, implosión controlada e incertidumbre”. (Roncal, 2021)

De igual forma, el Dr. Sanguinetti señala que el teletrabajo:

“es un tipo singular de trabajo a distancia en el que la dirección y el control directo sobre el trabajador son sustituidos por la comunicación con este a través de medios informáticos o audiovisuales. El trabajador desarrolla así su prestación fuera de la empresa, en su domicilio u otro lugar normalmente elegido por él, sin estar necesariamente sujeto a horario o jornada, sirviéndose de tales medios para enviar y recibir encargos”. (Sanguinetti, 2007)

El considerar al teletrabajo como un tipo singular de trabajo o la fusión de lo laboral con lo doméstico, nos parece muy idealista, y más bien creemos que la determinación de cómo debe entenderse el teletrabajo va estar enfocado si es entendido como un derecho del trabajador o un privilegio del empleador.

Lo referido nos lleva a revisar la definición brindada la Ley n° 31572, que define:

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.”

(Congreso de la República del Perú, 2022)

De la lectura de la definición dada por la ley de teletrabajo, queda claro que la legislación nacional determina que el teletrabajo es una modalidad de trabajo, es decir, una forma de organizar el trabajo, que es propia del empleado como prerrogativa, donde el tendrá la potestad de determinar si es factible que el trabajador pueda efectuar sus labores mediante esta figura.

Por otro lado, nos parece interesante remarcar que, en la doctrina, los lineamientos comunitarios internacionales y la nueva ley del teletrabajo, señalan que el teletrabajo es una forma de realización de la prestación de servicios mediante la utilización de instrumentos tecnológicos digitales, y que su implementación radica en la voluntad y reversibilidad dispuesta por el empleador.

Respecto a la implementación del teletrabajo, cabe señalar que el artículo 9° de la Ley n° 31572, hace referencia al poder directriz del empleador, el cual tiene injerencia en relación con la denegatoria de solicitudes de cambio de modalidad de trabajo extendidas por los trabajadores o en el hecho de requerir de forma unilateral el cambio de la modalidad de trabajo.

El poder directriz del empleador se fundamenta en el artículo 59° de la Constitución Política del Perú y el artículo 9° del D.S. N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del D. Leg. n° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, donde se determina que el empleador cuenta con la prerrogativa de dirección “*ius variandi*”, “*como titular de la actividad y respecto del personal que el empleador contrate para ejecutarla*” (Ferro Delgado, 2019), la misma que contempla atribuciones de organización, reglamentación y disciplina.

La modalidad de trabajo lleva a que la forma de control y supervisión que utilice el empleador se efectúe mediante el uso de tecnologías, concretándose en la práctica una fiscalización electrónica.

Como bien comenta el Dr. Vargas:

“La fiscalización electrónica puede deberse a dos motivos, el primero se basa en un mecanismo de control y seguridad del flujo de información como activo del empleador, el segundo se fundamenta como política de control del recurso humano, donde se busca minimizar las horas de ocio y maximizar la prestación de servicios.” (Vargas, 2021)

Queda claro que el legislador ha otorgado al empleador una prerrogativa de dirección sobre la reversibilidad *“nos referimos a un privilegio, exención, facultad privativa, atribuciones supremas, derecho exclusivo y añejo a ciertas funciones o dignidades”*. (Cabanellas, 2003), lo cual, creemos que está bien desde la definición dada por la propia norma como modalidad de trabajo.

Lo mencionado, encuentra asidero en el análisis de los numerales 9.3 y 9.4 de la ley comentada, donde nos encontramos con dos posiciones respecto a la reversibilidad, la primera es la posibilidad que tiene el empleador de denegar la solicitud del trabajador de cambiar de modalidad de trabajo, debiendo solo sustentar la denegatoria, y la otra, es la facultad unilateral y excepcional del empleador de cambiar la modalidad de trabajo en uso de su facultad directriz y por razones debidamente sustentadas.

En los supuestos señalados, la plenitud de la decisión es del empleador en base a su poder directriz, y proscribire la voluntad del trabajador. Ahora bien, la atribución específica que es considerada en la norma del teletrabajo es la de organización, la cual se enfoca en el poder del empleador de establecer como el trabajador prestará sus labores (distribución y ejecución) en el centro de trabajo.

Entendemos que la norma de teletrabajo hace extensiva al empleador la atribución de organización en la reversibilidad, ello se evidencia, en lo establecido en el numeral 9.3 de la ley comentada, donde no se indica las razones que deben primar para la denegatoria y tampoco se señala que deba estar debidamente sustentada, quedando a merced del empleador la utilización de cualquier motivo que vea conveniente.

Lo razonable es que el poder directriz tenga un límite, basado en supuestos razonables debidamente sustentados, tal como lo ha establecido la Corte Suprema de Justicia, que ha señalado:

“debe sujetarse a los principios constitucionales y por supuesto, su ejercicio concreto depende de factores tales como las circunstancias que afectan al trabajador, la situación de su familia, su propia salud y la de sus allegados, el lugar y el tiempo de trabajo, consiguientemente, la decisión del empleador sobre las condiciones laborales de un trabajador debe ser considerada sobre la base insustituible del factor humano y de las circunstancias en medio de las cuales actúan los poderes discrecionales, sin soslayar naturalmente los preceptos y derechos reconocidos en la Constitución y en la Ley”. (Corte Suprema de justicia del Perú, 2017)

En ese sentido, establecer un límite al poder directriz del empleador en cuanto a su poder de denegatoria, resulta más que importante, porque posibilita la armonía laboral y el establecimiento de supuestos que pueden ser negociados con los trabajadores mediante la negociación colectiva.

En lo concerniente a la facultad unilateral y excepcional del empleador de cambiar la modalidad de trabajo en uso de su facultad directriz, creemos que esta es una carta libre que el empleador puede tener, pero los

supuestos que fundamenten la medida deben ser establecidos en el reglamento, pues de lo contrario el poder directriz sería irrestricto.

Esta medida adoptada por el legislador, se asemeja a la dispuesta en la legislación argentina, pero a favor del trabajador, donde en el artículo 8 de la Ley n° 27555, Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo, se establece: *“El consentimiento prestado por la persona que trabaja en una posición presencial para pasar a la modalidad de teletrabajo, podrá ser revocado por la misma en cualquier momento de la relación”*. (Congreso de la Nación Argentina, 2021)

La norma argentina brinda al trabajador la posibilidad de ejercer la reversibilidad sin el consentimiento del empleador, lo cual genera complicaciones a este último y perturba la relación de trabajo

La semejanza en lo dispuesto por la legislación peruana con su par argentino radica en la facultad otorgada a una de las partes de la relación laboral, sin que se establezcan parámetros o supuestos o medidas claras que salvaguarden los inconvenientes que pueden presentarse por la medida adoptada.

Somos de la idea que establecer los parámetros del poder directriz del empleador respecto a la reversibilidad en el reglamento de la ley, es lo más razonable, a fin de que la relación de trabajo no sea perturbada y que las condiciones para ambas partes de la relación sinalagmática sea beneficiosa.

2. La desconexión digital como derecho de prevención de riesgos laborales

La desconexión digital ha sido considerada en el ordenamiento jurídico como el derecho que tiene todo trabajador que presta labores mediante tecnologías de la información de negarse atender cualquier orden o requerimiento digital impartido por su empleador fuera del horario laboral.

Lo señalado queda evidenciado en los artículos 6.3 y 22.1 de la Ley n° 31572, Ley del Teletrabajo, donde se refiere que la desconexión digital es un derecho que asiste al trabajador que presta su trabajo mediante plataformas y tecnologías digitales.

Ahora bien, la desconexión digital guarda en sí misma un deber compartido de derecho y deber, tal como lo señala el Dr. Ojeda, quien refiere:

“Cuando sostenemos que el trabajador es titular del «derecho a la desconexión digital» implícitamente reconocemos el deber de abstención de emplear la tecnología; esto implica que no podemos sostener la existencia de dicho derecho desconociendo que es el deber quien lo dota de contenido (...). De modo general, existe un vínculo entre el ejercicio de un derecho y el deber de abstención que lo fundamenta. (Ojeda, 2022)

En ese sentido, el legislador ha determinado el deber compartido en la norma de teletrabajo, pero a nuestro padecer no ha dado el contenido necesario que requiere el deber de abstención por parte del empleador, por lo contrario, solo se ha limitado a señalar que el empleador debe guardar respeto frente al ejercicio del derecho mencionado.

Lo referido se aprecia de lo descrito en los artículos 8.5 y 22.2 de la norma del teletrabajo, donde se adiciona el termino garantía del empleador

respecto a la obligación del trabajador de no responder a los requerimientos laborales que se extiendan fuera del horario de trabajo.

Es importante señalar que la dirección de la norma apunta a determinar a la desconexión digital como un derecho al cual le corresponde el inmediato deber de abstención del empleador de no perturbar el descanso y sosiego del trabajador; sin embargo, no ha tomado en cuenta la importancia de enfocar a la desconexión digital como un derecho de prevención de riesgos laborales, donde el deber de abstención del empleador no solo guarde el ejercicio de observar el respeto del derecho al descanso, sino el actuar de forma positiva y activar todos los mecanismos necesarios que garanticen el respeto del derecho a la desconexión digital propugnada en la ley del teletrabajo.

Nos explicamos, el hecho de que el empleador solo tenga como obligación el respetar y garantizar que el trabajador no responda cualquier requerimiento, soslaya su verdadera responsabilidad, el cual versa en la eliminación de cualquier orden de su parte, tales como el obligarse a no tomar represalias en contra del trabajador por ejercer su derecho a la desconexión digital, el no permitir o recibir entregables o trabajos a sabiendas que se recepciona fuera del horario laboral en base a su responsabilidad patronal desde la prevención de riesgos laborales.

Como bien indica Ayerra:

“El derecho a la desconexión digital desde esta vertiente preventiva, formaría parte del derecho de todas las personas trabajadoras a una protección eficaz y la consiguiente obligación de velar por su propia seguridad y salud por otras personas, que conllevaría, el deber de respeto por parte de los demás, la garantía de no sufrir represalias por hacer efectivo el derecho, la recompensa por cualquier trabajo realizado fuera de la jornada laboral y, por supuesto, supondría el correlativo deber de protección por parte de la

empresa y la obligación de garantía del derecho a la desconexión digital.” (Ayerra, 2022)

Es importante señalar que tal como está redactada la norma, se entiende que el enfoque dado por el legislador a la desconexión digital es la solo respetar la desconexión digital, sin establecerse obligaciones concretas por parte del empleador, lo cual, por ejemplo, no permite establecer con claridad sobre que, aspectos en específico debe efectuarse la fiscalización laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo, siendo que a la desconexión digital no se le ha dado una perspectiva prevención de riesgos.

Desde la idea del trabajo decente establecida por la OIT, las condiciones de trabajo y la seguridad en salud son preponderantes en la relación laboral, por lo que, desde nuestra posición la concepción de la desconexión digital debe enmarcarse como un derecho preventivo, tanto para contar con una relación laboral equilibrada, así como, para tener certeza de condiciones necesarias para prevenir riesgos psicosociales originados por la hiperconectividad.

Si bien en la Ley n° 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo y su reglamento aprobado mediante D.S 005-2012-TR; así como la norma básica de ergonomía y de procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico aprobado mediante Resolución Ministerial 375-2008-TR, se ha establecido las obligaciones y las medidas de prevención del empleador en materia de seguridad de seguridad y salud en el trabajo y también los parámetros que el empleador debe tener en cuenta para mejorar las condiciones laborales del trabajador en el lugar donde preste labores.

Y la Ley n° 31572, Ley del Teletrabajo en su artículo 23.1 sujeta las condiciones laborales de la modalidad de trabajo a la ley de seguridad y salud en el trabajo referida en el apartado anterior.

Advertimos que valorar la desconexión digital como un derecho de prevención de riesgos laborales, evitaría problemas como el desbalance de la relación laboral, pues el enfoque irá más allá del solo respeto que debe tener el empleador respecto a los derechos fundamentales de cada trabajador que es gozar de un descanso y el disfrutar de su tiempo libre, y de forma correlativa, a su derecho de no ver afectada su salud por riesgos psicosociales en el trabajo.

El Manual de Salud Ocupacional emitido por la Dirección General de Salud Ambiental - DIGESA, nos da un mayor alcance respecto a lo que se denomina factores de riesgos psicosociales:

“Se llaman así, a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo.” (Dirección General de Salud Ambiental - DIGESA, 2005)

El aspecto psicosocial en tiempos de conectividad digital laboral es super importante, pues impulsa a formar una cultura de prevención orientada a la salud del trabajador frente a la idea de productividad del empleador y los nuevos modelos de organización de trabajo.

Como se ha comentado en el presente artículo, si bien la ley del teletrabajo ha establecido el deber compartido entre el derecho a la desconexión digital y el deber de respeto del empleador, es importante dotar a la figura jurídica de la desconexión digital con el rasgo de prevención de riesgos laborales, donde se limita en la organización el uso de los medios de comunicación electrónica fuera del horario de trabajo para impartir tareas, se restrinja la recepción de estas para su provecho económico, desarrollando una cultura de prevención, lo cual permita

valorar al trabajador como ser humano, buscando su protección en base a la prevención.

La idea de que el empleador tenga un límite está basada en la salud del trabajador y en el hecho que una persona sana responde mejor a sus obligaciones laborales que una persona enferma. Asimismo, si se tiene en cuenta que el Estado Peruano no ha ratificado la parte IV prestaciones en caso de accidente del trabajo y de enfermedad profesional del convenio 102 de la Organización Internacional de Trabajo, donde se regula concesiones de prestaciones en caso de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales, hace imperativo que el enfoque de la desconexión digital sea la de un derecho de prevención de riesgos laborales.

Ahora bien, el reglamento de la ley de teletrabajo se presenta como el instrumento mediante el cual se podrá redirigir el enfoque establecido para el empleador frente a la desconexión digital, estableciendo límites que salvaguarden la salud del trabajador y evite alteraciones cognitivas, cambios de comportamiento y deterioro psicossomático. Lo primordial es que el trabajador goce a plenitud y disfrute de su tiempo libre.

Por otro lado, un medio importante que la norma ha dejado de lado es la participación de las organizaciones de trabajo, las cuales deben jugar un rol importante en la dinámica de interacción con los empleadores en busca de un respeto positivo de la desconexión digital.

Somos de la idea que la negociación colectiva es la vía adecuada y concertada que permite la creación de una mesa de diálogo entre el empleador y los trabajadores, donde se establezca el valor de desarrollar condiciones laborales en base a un trabajo decente y digno.

3. La negociación Colectiva

Como se ha comentado en el capítulo anterior, la negociación colectiva puede contribuir de forma eficiente y eficaz, ha mejorar las condiciones de los teletrabajadores con relación a la reversibilidad y la desconexión digital, puesto que, abre una puerta de diálogo entre las partes que conforman la relación de trabajo.

Es bien recordar que el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo nº 010-2003-TR, define a la negociación colectiva:

“Artículo 41.- Convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores.”
(Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2003)

Como se expresa de la norma citada, la negociación colectiva es un acuerdo, vale decir, un convenio establecido entre dos partes, en este caso el empleador y la organización o representantes de los trabajadores, que tienen como finalidad establecer de forma bilateral la regulación de aspectos intrínsecos de la relación de trabajo.

Para entender con mayor claridad la relevancia de la negociación colectiva, es bien citar las palabras del Dr. Villavicencio que refiere: *“La negociación colectiva es una institución multifuncional y caleidoscópica, que cumple un papel decisivo en los procesos de producción y distribución*

de la riqueza, y también de asignación y ejercicio del poder.” (Ríos, 2015, pág. 384)

En ese sentido, la negociación colectiva puede convertirse en el medio adecuado para establecer las condiciones y supuestos que deben tomarse en cuenta respecto a la reversibilidad y la desconexión digital, los mismos que quedarán plasmados en el pacto colectivo.

Ahora bien, es de advertir que existen dos problemas para que la negociación colectiva sirva como medio por el cual se logre regular el alcance de la reversibilidad y establecer de forma taxativa límites en relación con el deber de abstención del empleador en la desconexión digital.

La primera es la falta de fortalecimiento del movimiento sindical, pues en la actualidad se observa ciertas limitaciones, como es la poca densidad de las organizaciones sindicales (indicador de cantidad de sindicatos), su dispersa estructura y la proliferación de sindicatos de empresa.

El problema referido mengua la importancia que debe tener las organizaciones sindicales en la vida de los trabajadores, pues es comprobado que la fuerza sindical es un núcleo duro, que se fundamenta en la unión como fuerza y toma las riendas del ideal de todos los trabajadores, con el fin de conseguir beneficios que mejoren la calidad, seguridad y salud en el desarrollo de su trabajo.

Una aproximación a la importancia del movimiento sindical la encontramos por parte del Dr. Anner, quien señala:

La sindicalización hace una enorme diferencia en los estándares de vida y las condiciones laborales de los trabajadores. Los sindicatos incrementan considerablemente los salarios, aseguran jornadas de trabajo aceptables, reducen las posibilidades de abuso

verbal, acoso sexual y otras formas de violencia y acoso por motivos de género en el trabajo, y producen centros de trabajo más seguros. (Anner, 2021)

En atención a lo comentado, es claro que fortalecer las organizaciones sindicales es una tarea primordial para equiparar el nivel de negociación; sin embargo, ello no disminuye la potencialidad que tiene la negociación colectiva de cumplir una función primordial respecto a mejorar no solo las condiciones básicas de la relación de trabajo, sino que se convierta en el instrumento idóneo, por el cual, se propugne preservar la salud y seguridad de todos los trabajadores.

De otro lado, el segundo problema importante que debe tenerse en cuenta es el alcance dado a la negociación colectiva en el Perú en materia de seguridad y salud en el trabajo, pues, como bien indica el Dr. Lengua:

“Podríamos afirmar que, en el Perú, la relación entre la negociación colectiva y la seguridad y salud en el trabajo orbita mayormente en torno a dos opciones: una relativa omisión de cláusulas sobre seguridad ocupacional (es decir, la preterición del tema); o un tratamiento que podríamos denominar “convencionalista”, producto de la inercia de la costumbre y caracterizado por la mera reiteración de contenidos legales ya establecidos.” (Lengua, 2012)

Lo señalado por el autor, hace referencia al valor que el empleador le ha asignado a las negociaciones colectivas y en específico al tema de salud ocupacional en el marco de la negociación y el convencionalismo aplicado de la ley, dejando de lado la riqueza de regular aspectos concretos del trabajo según la actividad empresarial con relación a los intereses de los trabajadores.

El poco o nulo interés por parte del empleador de cambiar algún aspecto del trabajo, puede ser modificado por completo, mediante la negociación

colectiva, la cual posibilita la generación de derechos y la asunción de obligaciones.

En ese sentido, la utilización de la negociación colectiva para establecer lineamientos con relación a la reversibilidad y establecer de forma taxativa límites en relación con el deber de abstención del empleador en la desconexión digital, es viable y aceptable.



4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El uso de nuevas tecnologías ha llevado al hombre y a la sociedad a la creación de figuras que contribuyan a su progreso, dentro de las cuales podemos encontrar al teletrabajo, el mismo, que en la realidad nacional ha tomado relevancia ante la entrada en vigor de la Ley n° 31572, la misma que ha sido analizada en el presente artículo y que podemos concluir lo siguiente:

- Debemos entender que el teletrabajo es una modalidad de trabajo entendida como expresión de una forma de organizar el trabajo, el cual se presta de forma descolocada del lugar habitual o principal de trabajo y se sirve de forma inseparable del uso de tecnologías de la información.
- El uso de la prerrogativa de la reversibilidad por parte del empleador se fundamenta en el poder directriz otorgado por el legislador, pero es razonable que, en el reglamento de la ley, se determine ciertos parámetros que preserven la armonía laboral.
- La desconexión digital debe tener un enfoque de prevención de riesgos laborales, yendo más allá del respeto o la abstención que debe procurar el empleador respecto del tiempo de descanso del trabajador, ello implica establecer límites que salvaguarden la salud del trabajador y evite alteraciones cognitivas, cambios de comportamiento y deterioro psicosomático.
- Por último, como vía alterna a la reglamentación de la ley de teletrabajo, las partes de la relación laboral, y principalmente los trabajadores mediante las organizaciones sindicales, podrán hacer uso de la negociación colectiva como medio idóneo, mediante la cual establecerán lineamientos con relación a la reversibilidad y la desconexión digital.

BIBLIOGRAFIA:

- (OIT), O. I. (2016). *Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros.*
- Andrade Ortiz, E. R. (2022). *El teletrabajo como mecanismo paradigmático del poder en las sociedades de control modernas (Vol. Núm. 38).* Ecuador: Revista de derecho. Recuperado de <http://ezproxybib.pucp.edu.pe:2048/login?url=https://app.vlex.com/vid/908301230>
- Anner, M. (2021). *¿Qué diferencia hace un sindicato? fincas bananeras en el norte y sur de Guatemala.*
- Ayerra Duesca, N. J. (2022). *El derecho a la desconexión digital desde un punto de vista de la prevención de riesgos laborales (Vol. Núm. 47).* Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales. Recuperado de [doi:https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.23520](https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.23520)
- Ayerra Duesca, N. J. (2022). *El derecho a la desconexión digital desde un punto de vista de la prevención de riesgos laborales (Vol. Núm. 47).* Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales. Recuperado de [doi:https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.23520](https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.23520)
- Cabanellas, G. (2003). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual (Vols. 28. ed. rev.,). (a. y.-Z. Castillo, Ed.)* Argentina: Editorial Heliasta S.R.L.
- Congreso de la Nación Argentina. (2021 (30 de julio)). *Ley 27555, Régimen legal del contrato de teletrabajo.*
- Congreso de la República del Perú. (2022). *LEY N° 31572, Ley del Teletrabajo. El Peruano.*
- Corte Suprema del Perú. (2017, (11 de julio)). *Casación Laboral N°18554-2015-HUÁNUCO.* Recuperado de <http://www.solucioneslaborales.com.pe/documentos/CasLabN18554-2015-Huanuco.pdf>
- Dirección General de Salud Ambiental - DIGESA . (2005). *Manual de salud ocupacional.* Lima. Recuperado de https://www.saludarequipa.gob.pe/desa/archivos/Normas_Legales/MANUAL%20DE%20SALUD%20OCUPACIONAL.PDF
- Europeo, C. (2022). *Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. Consejo Europeo.* Recuperado de [doi:https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf](https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf)

- Ferro Delgado, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú (1a ed. ed.)*. Pontificia Universidad Católica del Perú Fondo Editorial.
- Lengua Apolaya, C. (2012). *La negociación colectiva y la seguridad y salud en el trabajo: retos y realidades*. En S. P. Social, "Tendencias y perspectivas laborales: Juicios, relaciones sindicales y marco interdisciplinario". Lima: Editorial el Buho E.I.R.L.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2003). *Decreto SUPREMO n° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo*. El Peruano.
- Ojeda Quiroz, C. (2022). *Bartleby en la sociedad del cansancio. Sobre cómo el uso irracional de la tecnología puede deshumanizar al trabajador*. *Laborem*, 171–186. doi:<https://doi.org/10.56932/laborem.19.26.8>
- Poder Ejecutivo Perú. (2021 (29 de diciembre)). *DECRETO DE URGENCIA N° 115-2021, QUE MODIFICA LOS DECRETOS DE URGENCIA N° 026-2020 Y N° 078-2020 Y EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1505*.
- Roncal Vattuone, X. (2021). *Teletrabajo y Capitalismo de Vigilancia*. Venezuela: Revista Telos. Recuperado de doi:www.doi.org/10.36390/telos231.14
- Sanguineti Raymond, W. (2007). *El teletrabajo: notas sobre su calificación y régimen jurídico*. (Vol. N° 7). Revista Foro Jurídico.
- Thibault Aranda, J. (2000). *El teletrabajo*. Análisis Jurídico - Laboral. Madrid: Consejo Económico y Social - CES.
- Vargas Raschio, T. P. (2021). *EL TRABAJO A DISTANCIA Y SU REGULACIÓN EN EL PERÚ / TINO VARGAS RASCHIO (1a ed. ed.)*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Zuboff, S. (2020). *La era del capitalismo de la vigilancia: La lucha por un futuro humano frente a las nuevas fronteras del poder*, Traducido por Albino Santos. Barcelona: Planeta.