

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL PERÚ**

**Escuela de Posgrado**



**El teletrabajo como medio para lograr la conciliación de la  
vida laboral y familiar**

Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Derecho del Trabajo  
y de la Seguridad Social que presenta:

***Carlos Alfonso Marreros Ramírez***

Asesor:

***Dr. Carlos Alfredo Villavicencio Rios***

Lima, 2025


## INFORME DE SIMILITUD

Yo, Carlos Alfredo Villavicencio Ríos, docente de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) de la tesis “El teletrabajo como medio para lograr la conciliación de la vida laboral y familiar” del autor Carlos Alfonso Marreros Ramírez, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 27%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 15/07/2025.
- He revisado con detalle dicho reporte y la Tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha:

Lima, 15 de julio de 2025

Apellidos y nombres del asesor: Carlos Alfredo Villavicencio Rios	
DNI: 06517358	Firma: 
ORCID: 0000-0002-5364-9861	

A Julián Salvador, mi principal motivación,  
por todos los momentos que tendremos. A

Gabriela, por tu paciencia y ser la mejor  
compañera. A mis padres, Lucy y Alfonso,  
por todo su amor, enseñanzas y consejos,  
siempre impulsándome a mejorar. A mi  
hermana Angela, por nuestra infancia. A mi  
abuelita Dora, por todos sus recuerdos y  
cariño incondicional.

**Alfonso Marreros**



## RESUMEN EJECUTIVO

La actual regulación del teletrabajo ha señalado expresamente que dicha modalidad de trabajo debe desarrollarse en el marco del trabajo decente y la conciliación de la vida laboral y familiar. Sin embargo, tal regulación tiene limitaciones importantes porque la determinación de si el trabajador realizará teletrabajo (en general) depende exclusivamente de la discrecionalidad del empleador.

Tanto el trabajo decente como la conciliación de la vida laboral y familiar son conceptos relevantes para desarrollar el teletrabajo adecuadamente, el primero debe considerar condiciones dignas del trabajo integrando sus necesidades laborales y personales y, el segundo, establece que deben tomarse en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares. No obstante, el actual marco normativo del teletrabajo no determinó obligaciones específicas para los empleadores en tales aspectos, lo que genera complicaciones para aquellos trabajadores que busquen lograr la conciliación de su vida laboral con la familiar a través del teletrabajo.

Tomando en cuenta las experiencias comparadas (España y Chile), donde ya hay significativos avances normativos, evaluando el caso peruano por el conflicto entre la libertad de empresa (poder de dirección) y la búsqueda de la conciliación de la vida laboral y familiar a través del teletrabajo y, finalmente, efectuando una ponderación y test de proporcionalidad, se puede concluir que la limitación al poder de dirección del empleador -en la determinación del teletrabajo- es idónea, necesaria y proporcional para lograr que el teletrabajo sea una modalidad real que permita la referida conciliación.

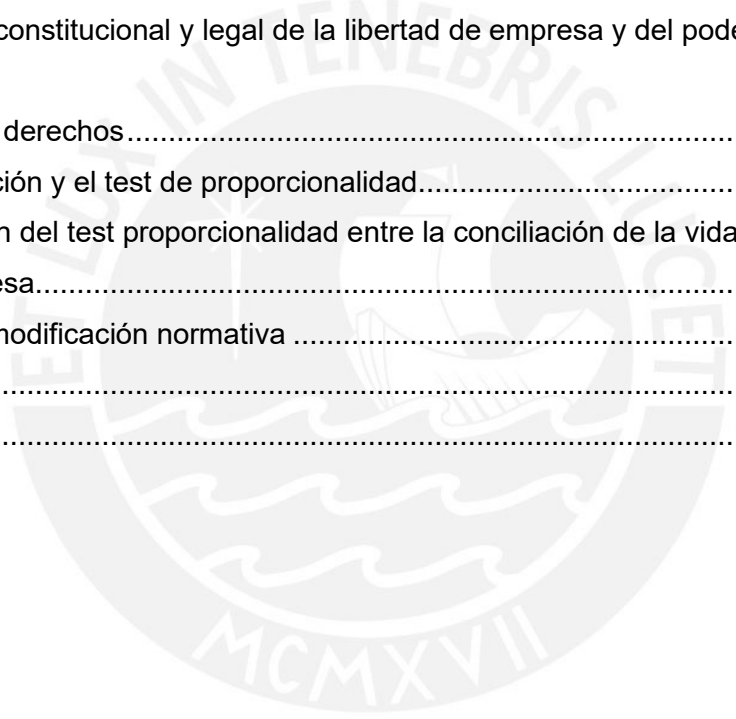
De este modo, se propone modificar la Ley núm. 31572 (Ley de Teletrabajo), su Reglamento (Decreto Supremo núm. 002-2023-TR) y también el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (Decreto Supremo núm. 019-2006-TR), para establecer medidas concretas que permitan a los trabajadores optar por teletrabajo cuando busquen conciliar su vida laboral y familiar (principalmente aquellos con responsabilidades familiares). De esta forma, tales modificaciones permitirán que la actual regulación sobre teletrabajo cumpla con su principal objetivo, desarrollarse en el marco del trabajo decente y la conciliación de la vida laboral y familiar.

\*\*\*

# ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO .....	1
ÍNDICE .....	2
INTRODUCCIÓN .....	4
CAPÍTULO 1: LA IMPORTANCIA DEL TELETRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO DECENTE Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR .....	11
1. Marco preliminar: la relación entre el teletrabajo, el trabajo decente y la conciliación de la vida laboral y familiar .....	12
2. Regulación constitucional del trabajo decente y de la conciliación de la vida laboral y familiar .....	13
3. El teletrabajo .....	22
3.1. Consideraciones generales sobre el teletrabajo .....	22
3.2. El teletrabajo en el Perú .....	24
3.3. Definición del teletrabajo .....	26
3.4. Evolución de la regulación del teletrabajo en el Perú.....	31
4. El trabajo decente .....	45
4.1. Aspectos preliminares de la definición del trabajo decente.....	45
4.2. La evolución del concepto de trabajo decente y su proyección .....	50
4.3. Regulación internacional del trabajo decente en la OIT .....	53
5. La conciliación de la vida laboral y familiar.....	59
CAPÍTULO 2: LOS PRINCIPALES ASPECTOS DE LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO, SUS IMPLICANCIAS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR Y LA EXPERIENCIA COMPARADA .....	67
1. Las principales instituciones dentro de nuestra regulación sobre el teletrabajo....	69
1.1. La implementación del marco normativo sobre el teletrabajo .....	72
1.2. Objetivo del teletrabajo .....	75
1.3. Definición del teletrabajo .....	81
1.4. Derechos y obligaciones del teletrabajador .....	84
1.5. Teletrabajo para la población vulnerable.....	86
1.6. Desconexión digital y tiempo de trabajo .....	89
2. Sobre la conciliación de la vida laboral y familiar .....	92

2.1. Regulación preliminar con la Guía de buenas prácticas en materia de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal .....	93
2.2. Sustento constitucional con ratificación de normativa internacional.....	97
2.3. Implicancia legal de la aplicación del teletrabajo para lograr la conciliación de la vida laboral y familiar y la experiencia comparada.....	100
<b>CAPÍTULO 3: PROPUESTA DE MEJORAS EN LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO CON EL OBJETIVO DE LOGRAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR .....</b>	
<b>110</b>	
1. Conflicto entre la conciliación de la vida laboral y familiar y la libertad de empresa	113
1.1. Sobre la importancia de que exista una obligación de otorgar teletrabajo .....	113
1.2. El sustento constitucional y legal de la libertad de empresa y del poder de dirección	117
1.3. Conflicto de derechos.....	120
1.4. La ponderación y el test de proporcionalidad.....	122
1.5. La aplicación del test proporcionalidad entre la conciliación de la vida laboral y familiar y la libertad de empresa.....	128
2. Propuesta de modificación normativa .....	136
CONCLUSIONES .....	152
BIBLIOGRAFÍA.....	156



## INTRODUCCIÓN

El teletrabajo, en términos generales, es una forma de organización laboral que permite a los trabajadores ejecutar sus tareas fuera de un entorno clásico de oficina (o un centro de trabajo) y trasladar la realización de sus funciones a su propio hogar o cualquier lugar que elijan, siempre que cuenten con las tecnologías de la información y comunicación (TIC), que juegan un rol fundamental y permiten que los trabajadores mantengan una conexión constante con sus empleadores, compañeros de trabajo.

Así, una de las grandes ventajas que ofrece el teletrabajo es la flexibilidad, característica que permite a los trabajadores gestionar su tiempo y lugar de trabajo de una manera que se ajuste mejor a sus circunstancias. Al no tener que trasladarse físicamente a un centro de trabajo, las personas pueden equilibrar de una mejor manera sus responsabilidades laborales con sus asuntos personales y familiares, reduciendo o eliminando aspectos que no necesariamente suman: el estrés asociado al tráfico, largos desplazamientos, pérdida de tiempos en el traslado, etc. Esto, en los hechos, puede resultar en una mejor conciliación entre el trabajo y la vida personal, lo cual es crucial para mejorar la calidad de vida y el clima laboral para los trabajadores.

En nuestro país el primer intento de regular el teletrabajo se dio con la Ley núm. 30036 del 2013; sin embargo, su regulación no fue ampliamente aplicada por los empleadores. Tras casi siete años de vigencia, el teletrabajo que regulaba dicha norma era una figura que muy pocos empleadores y trabajadores utilizaban, lo que se evidenció con estadísticas del propio Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en las que se verificaba que antes de la pandemia por COVID-19 solo se habían declarado alrededor de 2,000 teletrabajadores en las planillas electrónicas del país.

Este escenario cambió drásticamente con la llegada de la pandemia, pues obligó al gobierno a implementar de manera urgente la modalidad de “trabajo remoto” (una figura más flexible que el teletrabajo, que representaba diversos requisitos para su implementación). Así, esta nueva modalidad permitió que, en un corto período, la cantidad de personas que trabajaban desde casa aumentara significativamente, alcanzando más de 170,000 trabajadores en los primeros meses y alrededor de 200,000 en la actualidad (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE),

2020, 2021, 2022a, 2023, 2024)<sup>1</sup>, lo que representa aproximadamente el 5% de los trabajadores formales en el sector privado.

Este aumento exponencial y necesario en el uso de la modalidad de trabajo remoto demostró que nuestro país se encontraba listo para adoptar nuevas formas de organización laboral que se ajustaran a las necesidades tanto de los empleadores como de los trabajadores. De ese modo, dicha modalidad impulsó al gobierno a modernizar la normativa del teletrabajo y, en lugar de retornar a la antigua regulación de la Ley núm. 30036 (que había demostrado ser ineficaz), se promulgó la nueva Ley núm. 31572 del año 2022, que derogó la antigua Ley y estableció un marco normativo más actualizado y alineado con las exigencias del contexto actual.

Ahora, en la nueva regulación sobre el teletrabajo (Ley núm. 31572) se dispuso expresamente que el objetivo principal es garantizar que el teletrabajo se desarrolle en el marco del trabajo decente y la conciliación de la vida laboral y familiar. Como sabemos, el primer concepto es uno de los principales pilares promovido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)<sup>2</sup>, que aboga por condiciones laborales justas, equitativas y dignas para todos los trabajadores, y el segundo concepto -relevante para bienestar de los trabajadores- no tiene regulación expresa en nuestro ordenamiento jurídico, pero sí tiene sustento constitucional, conforme sustentaremos en el desarrollo de la presente investigación.

¿Cuál es la principal diferencia entre ambas regulaciones? La vigente no se encuentra limitada a establecer principios generales, sino que define de manera concreta cómo debe implementarse el teletrabajo, tanto para aquellos que ya trabajan bajo esta modalidad como para aquellos que desean optar por ella. Esto implica que los empleadores deben proporcionar las condiciones necesarias para que el teletrabajo sea una opción viable y justa, respetando el derecho de los

---

<sup>1</sup> Es importante tomar en cuenta que luego de la pandemia por COVID-19 y luego de la entrada en vigor de la Ley núm. 31572, el promedio de teletrabajadores se mantuvo. Entre mayo de 2020 (que es la fecha en la que ocurrió el primer salto de cantidad de teletrabajadores registrados) a diciembre de 2023 (que es la data más actualizada), el promedio ha sido de 220,047, teniendo picos de teletrabajadores registrados en noviembre de 2021, con 257,275. Además, debe considerarse que sí hay un descenso de trabajadores registrados desde junio de 2023 (211,537) a diciembre de 2023 (204,603). Podría existir un subregistro o teletrabajadores no registrados, no obstante sólo podemos basarnos en la data oficial para la presente investigación.

<sup>2</sup> Recientemente, en la 112ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, los delegados de los Estados miembros de la OIT trataron la relación del trabajo decente y la economía del cuidado, resaltando también la importancia del primer concepto con la conciliación de la vida laboral y familiar. En el respectivo Informe (OIT, 2024) se determinó que como existen repercusiones digitales en la economía del cuidado, lo que puede implicar en el modo en que tales tecnologías inciden en el tiempo de trabajo y la conciliación entre la vida laboral y la vida privada para todos. Así, establecer una modalidad de trabajo flexible, como el teletrabajo, pueden fomentar el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada.

trabajadores a solicitar esta modalidad cuando lo consideren necesario, en especial para aquellos que pertenezcan a grupos vulnerables.

Además, el nuevo marco normativo aborda aspectos relevantes como el derecho a la desconexión digital, la protección de la privacidad y la implementación de medidas para garantizar que los teletrabajadores cuenten con las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones de manera efectiva. Esto incluye la obligación de los empleadores de capacitar a los trabajadores en el uso de tecnologías, así como de garantizar que los equipos y programas utilizados sean adecuados para realizar las tareas asignadas.

Tomando en cuenta esta nueva regulación, ¿cómo se determinó la posibilidad de que el teletrabajo se desarrolle buscando la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral? Específicamente, se determinó que: (i) todo trabajador que presta servicios de manera presencial podía solicitar a su empleador el cambio a la modalidad de trabajo (de presencial a teletrabajo y viceversa), lo que implicaba que el empleador tenga la obligación de evaluar tal requerimiento y, finalmente, autorizar el referido cambio; (ii) los trabajadores que formen parte de grupos vulnerables podían también solicitar la referida modificación en virtud de una “aplicación preferente”, que también debía decidir el empleador.

De ese modo, en los hechos, ¿qué implica la regulación vigente? Que es facultad del empleador -en aplicación de su libertad de empresa y poder de dirección- determinar si un trabajador puede cambiar su modalidad de trabajo presencial al teletrabajo. Si bien es razonable que el empleador tenga dicha facultad pues es quien debe dirigir la actividad económica de una empresa en virtud de sus propias necesidades, en el nuevo marco normativo esta libertad debe ser ejercida considerando situaciones especiales de trabajadores con responsabilidades familiares o que formen parte de grupos vulnerables, quienes válidamente pueden solicitar el cambio de su modalidad presencial a teletrabajo (cuando sea posible) para poder conciliar su vida laboral y familiar. En esa línea, el ejercicio del poder de dirección (en la determinación de la modalidad de la prestación de labores) no debería ocurrir de manera en desmedro de los derechos de los trabajadores, permitiendo -en la práctica- una restricción a dicha solicitud.

En tal sentido, el objeto de nuestra investigación es determinar si la modalidad de teletrabajo puede ser exigida por determinados grupos de personas (personas con responsabilidades familiares y aquellos que formen parte de grupos vulnerables) y, por tanto, si corresponde

modificar la regulación actual, que sólo mantiene la posibilidad de solicitar el teletrabajo (para cualquier trabajador) o establecer una aplicación preferente de teletrabajo (para grupos vulnerables), siendo en ambos casos una decisión discrecional del empleador. Creemos que eso permitiría cumplir el objeto de la Ley núm. 31572 y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo núm. 002-2023-TR, cuando se determinó que la regulación sobre el teletrabajo debe permitir la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

De este modo, buscamos abordar la posibilidad que los trabajadores puedan exigir la modalidad de teletrabajo para poder lograr la conciliación de la vida laboral y familiar. Específicamente, las principales preguntas que nos hacemos son: (i) ¿Los trabajadores deberían poder exigir el teletrabajo para facilitar la conciliación de sus responsabilidades laborales y familiares, sin depender de la voluntad del empleador? (ii) ¿Los trabajadores que pertenecen a grupos vulnerables deberían tener la facultad de exigir el teletrabajo como un derecho para garantizar una mayor igualdad de oportunidades y protección? A nuestro juicio, la respuesta a ambas preguntas es afirmativa.

Esto se basa en que cada trabajador tiene intereses y circunstancias particulares, que afectan su desarrollo personal. Un aspecto crucial en este sentido es encontrar un equilibrio entre las responsabilidades laborales -aquellas que el trabajador asume hacia su empleador- y las responsabilidades familiares o personales, como son las necesidades de su entorno íntimo y su bienestar emocional. Como venimos señalando, actualmente el teletrabajo es una modalidad de trabajo cuya aplicación depende exclusivamente del empleador o el acuerdo de las partes, pero consideramos que -a futuro- debería verse como una exigencia válida respecto de determinado grupo de trabajadores e, inclusive, la posibilidad de determinar un derecho al teletrabajo si se cumple con determinadas características. Existe suficiente sustento constitucional que nos permite inferir la importancia de esta modalidad para lograr una adecuada conciliación entre la vida profesional y familiar.

Buscamos sostener un enfoque diverso en nuestra investigación. Presentaremos argumentos jurídicos y constitucionales en los que se analizará un conflicto a nivel constitucional (que será resuelto con un test de proporcionalidad): por un lado, la conciliación de la vida laboral y familiar que tiene sustento en el Convenio núm. 156 de la Organización Internacional de Trabajo, sobre trabajadores con responsabilidades familiares (incorporado a nuestro ordenamiento jurídico a nivel constitucional) y, por otro lado, la libertad de empresa establecida en el artículo 59° de la

Constitución Política del Perú. Asimismo, analizaremos la regulación comparada a nivel latinoamericano (Chile) y europeo (España) para evaluar sus marcos normativos, lo que permitirá desarrollar una mejor propuesta o solución.

Desarrollaremos nuestra investigación en tres capítulos. En el primer capítulo nos centraremos en los conceptos de teletrabajo, el trabajo decente y la conciliación de la vida laboral y familiar, temas que consideramos esenciales en el ámbito laboral actual y que, además, se encuentran expresamente expuestos como objetivos de la nueva regulación del teletrabajo. Como señalamos, el teletrabajo es más que una simple modalidad de empleo; se está consolidando como una herramienta poderosa para permitir que los trabajadores equilibren de manera más efectiva sus responsabilidades profesionales con sus compromisos familiares y personales.

A lo largo de este análisis, examinaremos las definiciones clave del teletrabajo, sus principales características, su evolución normativa, así como el desarrollo del concepto de trabajo decente y la definición de la conciliación de la vida laboral y familiar, aspecto importante que -en nuestra consideración- debe lograr el teletrabajo.

En el segundo capítulo se abordan las principales instituciones relacionadas con el teletrabajo y su vínculo con la conciliación de la vida laboral y familiar. Entre los temas tratados, se encuentra cómo se llevó a cabo la implementación de la regulación sobre teletrabajo, los objetivos que se persiguen con esta modalidad, las definiciones y características específicas del teletrabajo, así como los derechos y obligaciones de quienes lo ejercen. También se profundiza en el teletrabajo para las personas pertenecientes a poblaciones vulnerables, el manejo del tiempo de trabajo y la importancia de la desconexión digital. Además, se analiza con mayor detalle la actual regulación sobre la conciliación de la vida laboral y familiar en nuestro país.

Un aspecto importante de este capítulo es el uso del método comparado, que permitirá examinar cómo se han desarrollado estos temas en otras jurisdicciones. Para ello, se han elegido las experiencias chilena y española, debido a que se tratan de casos cercanos y relevantes para nuestra realidad. Por un lado, la regulación chilena es más desarrollada y sistematizada en comparación con la nuestra, lo que ofrece un interesante punto de referencia, por otra parte, la regulación española presenta una experiencia europea con múltiples similitudes a la normativa de nuestro país.

De este modo, el análisis comparado ayudará a identificar buenas prácticas y enfoques que podrían servir para mejorar la regulación local del teletrabajo y, en especial, la conciliación entre la vida laboral y familiar. Este enfoque permitirá una comprensión más amplia de cómo otros países han gestionado estas cuestiones y qué lecciones pueden aplicarse a la realidad nacional, con el fin de avanzar hacia un marco normativo más completo y efectivo para proteger los derechos de los teletrabajadores, especialmente aquellos con responsabilidades familiares o que pertenecen a grupos vulnerables.

Finalmente, en el tercer capítulo buscamos desarrollar una propuesta para mejorar la regulación del teletrabajo en nuestro país, con el objetivo de facilitar que los trabajadores puedan lograr una conciliación efectiva entre la vida laboral, personal y familiar. En esta sección, se abordará el conflicto central que surge entre, por un lado, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar (que tiene sustento constitucional) y, por otro lado, la libertad de empresa (que también tiene sustento constitucional), esta última ejecutada a través del poder de dirección, que es la facultad del empleador de definir libremente la mejor manera de organizar su actividad empresarial (entre ellas, disponer la modalidad de labores de sus trabajadores).

El conflicto radica en que, por una parte, ciertos grupos de trabajadores (principalmente aquellos con responsabilidades familiares y los que formen parte de grupos vulnerables) desean cambiar su modalidad de trabajo presencial a teletrabajo, de tal modo que puedan equilibrar sus responsabilidades laborales y personales; sin embargo, por otra parte, los empleadores tienen la discrecionalidad de determinar cómo deben gestionar su empresa, incluyendo la decisión sobre la modalidad de trabajo que consideran más eficiente para el cumplimiento de sus objetivos productivos. Este dilema requiere de una solución que respete tanto la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores como la libertad de los empleadores para gestionar sus negocios de forma adecuada.

Para resolver este conflicto, se plantea la aplicación de un test de proporcionalidad. Este test permitiría evaluar de manera objetiva si las decisiones empresariales en relación con la implementación o denegación del teletrabajo son razonables y equilibradas, teniendo en cuenta el derecho de los trabajadores a la conciliación de su vida laboral y familiar, así como las necesidades y limitaciones del negocio. Así, el test de proporcionalidad ayudará a determinar si la decisión empresarial está justificada, asegurando que no se impongan restricciones excesivas

sobre los derechos de los trabajadores, al mismo tiempo que se protege la viabilidad operativa de la empresa.

El capítulo culminará con una propuesta concreta para modificar la actual regulación del teletrabajo, que aborde las deficiencias identificadas a lo largo del análisis comparado realizado en capítulos anteriores. Esta propuesta se enfocará en cómo mejorar el marco normativo existente para que garantice de manera efectiva el derecho al teletrabajo, sin comprometer las necesidades empresariales. Además, se propondrán mecanismos para asegurar que el teletrabajo sea una opción accesible y flexible para aquellos trabajadores que necesiten conciliar su vida laboral con sus responsabilidades familiares, tomando como referencia las experiencias observadas en otras jurisdicciones.

De este modo, el propósito final es promover un equilibrio justo entre los intereses de los trabajadores y los empleadores, mejorando así la regulación del teletrabajo en el país y garantizando una mayor protección para los derechos de los trabajadores en relación con la conciliación de su vida laboral, personal y familiar.

\*\*\*

# **CAPÍTULO 1: LA IMPORTANCIA DEL TELETRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO DECENTE Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR**

En este primer capítulo, nuestro objetivo es introducir los conceptos fundamentales que se explorarán a lo largo de la investigación, enfocándonos específicamente en lo dispuesto en la Ley núm. 31572, Nueva ley de teletrabajo, que resulta relevante para los efectos de este trabajo.

Se abordará la definición de teletrabajo, su regulación dentro del contexto del trabajo decente, y cómo esta modalidad debe orientarse a facilitar la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar. Nuestro enfoque será proporcionar un marco teórico general que sirva de base para analizar el problema de investigación central: la posibilidad de considerar que el trabajador puede exigir el teletrabajo para lograr la conciliación de la vida laboral y familiar (tomando en cuenta su reconocimiento constitucional). Además, se subrayará la importancia de garantizar este acceso, particularmente a aquellos trabajadores que tienen responsabilidades familiares y forman parte de grupos vulnerables.

El capítulo se estructura en tres partes principales. La primera se dedicará al teletrabajo, enfatizando su definición y las características clave. La segunda parte del capítulo se centrará en el concepto de trabajo decente, término que sigue evolucionando y su interpretación es esencial para comprender cómo se inserta el teletrabajo en un marco más amplio de derechos laborales. La tercera parte se enfocará en el concepto de la conciliación de la vida laboral y familiar, buscando explorar como es que el teletrabajo puede ser una herramienta eficaz para lograr este equilibrio.

En conjunto, estas tres secciones proporcionarán un entendimiento claro y comprensivo de cómo el teletrabajo, bajo la regulación de la Ley núm. 31572, no solo es una modalidad de empleo, sino que podría ser requerido por un trabajador que busca conciliar su vida laboral y familiar.

## **1. Marco preliminar: la relación entre el teletrabajo, el trabajo decente y la conciliación de la vida laboral y familiar**

El teletrabajo ha revolucionado significativamente la manera en que las empresas llevan a cabo sus operaciones, permitiendo a los trabajadores realizar sus funciones desde cualquier ubicación con acceso a internet, comúnmente desde sus hogares. Este enfoque ofrece una mayor flexibilidad en la gestión del tiempo y el lugar de trabajo, adaptándose a las necesidades individuales de los trabajadores y fomentando un equilibrio entre la vida personal y profesional.

Este modelo de trabajo se sustenta en el uso intensivo de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), las que permiten la creación, almacenamiento, intercambio y procesamiento de información. Así, las TIC son fundamentales para la implementación efectiva del teletrabajo, ya que posibilitan la administración y transformación de la información de manera fluida, por lo que el uso de computadoras y programas de software específicos destaca como elemento clave, permitiendo a los trabajadores llevar a cabo sus tareas fuera del centro de trabajo mientras mantienen la productividad y la comunicación dentro de la organización. Vélez (2013) resalta el carácter indispensable de las TIC para la existencia del teletrabajo, la que se entiende como el conjunto de tecnologías desarrolladas para gestionar información y enviarla de un lugar a otro.

De este modo, esta modalidad de trabajo ha facilitado la creación de un entorno laboral más flexible, permitiendo que los trabajadores puedan gestionar de una mejor manera su tiempo con relación a sus funciones laborales con sus responsabilidades familiares.

Como recordamos, la propia Ley núm. 31572 determinó que el teletrabajo debe desarrollarse dentro del marco del trabajo decente y la conciliación de la vida laboral y familiar.

Por un lado, de manera preliminar el trabajo decente (OIT, 2004) se encuentra centrado - principalmente- en la obtención de un empleo productivo y remunerado adecuadamente, con condiciones de seguridad en el lugar de trabajo y protección social para los trabajadores y sus familias; es decir, es un concepto amplio y marco que tiene por objeto otorgar parámetros generales para un trabajo con condiciones adecuadas y dignas. Consideramos que la modalidad del teletrabajo puede contribuir a tales objetivos al ofrecer una mayor autonomía del trabajador y el control sobre el entorno laboral y su tiempo de trabajo (principalmente, al encontrarse conciliando sus cuestiones laborales con las familiares y personales), lo que puede mejorar -en

definitiva- la calidad y bienestar en el trabajo. No olvidemos que parte de la definición del trabajo decente también incluirá -como parte fundamental- el bienestar y la salud del trabajador.

Por otro lado, la conciliación de la vida laboral y familiar es otro aspecto crucial que la modalidad del teletrabajo influye positivamente. Al trabajar desde casa, los trabajadores tienen un trabajo más flexible que les permite distribuir su jornada laboral y familiar, de tal forma, que puedan dedicar tiempo a sus familias, participar en actividades domésticas y cumplir con responsabilidades personales sin sacrificar su desempeño profesional. Esto puede llevar a una mayor satisfacción y equilibrio entre la vida personal y profesional, promoviendo un bienestar integral. No obstante, tal conciliación no sólo debe resultar de la iniciativa del trabajador, sino que -para que sea más integral- puede ir de la mano de propias políticas del empleador, de modo tal que permita desarrollar el teletrabajo en concordancia con la conciliación de la vida laboral y familiar.

De esa forma, la modalidad de teletrabajo tiene un importante potencial para mejorar las condiciones del trabajo decente y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, por lo que resulta relevante contar con una regulación adecuada.

Así, considerando que estos tres conceptos tienen una relación expresa en nuestra legislación laboral que regula el teletrabajo (art. 1°), debe tomarse en cuenta también que no todas las necesidades de los trabajadores serán las mismas y no todos los puestos de trabajo pueden ejecutarse en la modalidad de teletrabajo, correspondiendo que cada trabajador evalúe su situación personal, sus propios requerimientos y, así, pueda solicitar la aplicación del teletrabajo.

## **2. Regulación constitucional del trabajo decente y de la conciliación de la vida laboral y familiar**

Como señalamos, en la Ley núm. 31572 expresamente se indicó que el teletrabajo debe desarrollarse en el marco del trabajo decente y de la conciliación de la vida laboral y familiar. Si bien tales conceptos no cuentan con una regulación específica a nivel legislativo, existe sustento constitucional que puede aplicarse para poder aplicar dicho marco general.

A continuación, desarrollamos las principales cuestiones constitucionales que pueden aplicarse en nuestra investigación:

- De la Constitución Política del Perú de 1993:
  - El respeto de la dignidad de la persona es el fin supremo de la sociedad y del Estado (art. 1°).
  - Toda persona tiene derecho a su integridad moral, psíquica, física, libre desarrollo y bienestar (art. 2°).
  - Cláusula de numerus apertus que establece derechos adicionales no cerrados que se fundan en la dignidad del hombre (art. 3°).
  - La comunidad y el Estado protegen especialmente al niño, a la madre y a la familia, reconociendo este último como instituto natural y fundamental de la sociedad (art. 4°).
  - El trabajo es un deber y un derecho, así como es base del bienestar social y un medio de realización de la persona (art. 22°).
  - El trabajo en sus diversas modalidades es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (art. 23°).
  
- Del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (Convenio núm. 156 de la Organización Internacional del Trabajo, 1981) (Ratificado por Perú en 1986):
  - El ámbito de aplicación cubre: (i) a los trabajadores con responsabilidades hacia los hijos a su cargo; (ii) a los trabajadores con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén. En ambos casos, corresponderá aplicar cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella (art. 1°).
  - Se deberá incluir, entre los objetivos de su política nacional, permitir que las personas con responsabilidades familiares -que desempeñen o deseen desempeñar un empleo- ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales (art. 3°).
  - Se deben adoptar todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para que se tengan en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares, en lo que concierne a las condiciones de empleo (art. 4°).

- Deben tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades (art. 7°).

Por un lado, conforme se indicó, por un lado, el trabajo decente no tiene mayor regulación que la establecida por la propia OIT. No obstante, los artículos 1°, 2°, 3° y 22° de la Constitución Política del Perú brindan una mención expresa a los principios y derechos fundamentales de una persona (principalmente la cláusula de *numerus apertus*), tales como su dignidad, su integridad moral, psíquica, física y como es que el trabajo es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

El artículo 1° indica que el respeto de la dignidad de la persona es el fin supremo de la sociedad y del Estado. En este caso, el teletrabajo -como modalidad de trabajo flexible- puede contribuir a la dignidad del trabajador, toda vez que le permite autonomía y una mejor gestión de su tiempo acorde a sus necesidades laborales, personales y familiares.

El artículo 2° hace referencia a que toda persona tiene derecho a su integridad moral, psíquica, física, libre desarrollo y bienestar. Por un lado, la referida integridad se puede garantizar a través de un entorno de trabajo saludable, donde no sólo se puede priorizar el bienestar físico (en cumplimiento de obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo), sino también el bienestar emocional y mental. De este modo, el hecho de que un teletrabajador pueda equilibrar mejor sus responsabilidades familiares y laborales contribuye al bienestar general del trabajador (menos estrés, ansiedad, cansancio por los traslados desde su domicilio al centro de trabajo, entre otros). Lo mismo ocurre con el libre desarrollo y bienestar del trabajador, toda vez que la modalidad de teletrabajo otorgará mayores facilidades para el desarrollo personal y profesional, toda vez que la autonomía del trabajador y su gestión de tiempo puede permitir que el teletrabajador destine tiempo que dedicaba a los traslados para realizar otras actividades, sean profesionales (de capacitación), recreativas, entre otros.

Asimismo, el artículo 4° señala que el Estado protege especialmente al niño, la madre y la familia. Sobre este punto, la protección familiar es una de las principales ventajas del teletrabajo, toda vez que se permite que el trabajador pueda -luego de una adecuada gestión de tiempo

gracias a la mayor autonomía en el trabajo- que cubra sus necesidades personales y/o familiares, pudiendo atender sus responsabilidades en casa.

Justamente, en la memoria del Director General de la OIT (1999) se indicó que su objetivo principal es fomentar oportunidades para que hombres y mujeres accedan a un empleo digno y productivo, garantizando libertad, equidad, seguridad y respeto por la dignidad humana. Así, el concepto de trabajo decente representa la convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos (originales): promover los derechos fundamentales en el ámbito laboral, impulsar el empleo, garantizar la protección social y fortalecer el diálogo social. Este enfoque integral busca crear condiciones laborales justas y equitativas que permitan el desarrollo personal y profesional de los trabajadores en un entorno seguro y respetuoso.

Como puede verificarse, tenemos la natural inclusión de las disposiciones constitucionales aplicables en nuestro ordenamiento jurídico y, bajo nuestra interpretación, estas pueden y deben aplicarse durante la ejecución de cualquier relación laboral, debiendo primar siempre la dignidad de todo trabajador y el respeto de sus derechos fundamentales.

Por otro lado, respecto a la inclusión del Convenio núm. 156 de la OIT, consideramos relevante hacer énfasis en el porqué de su importancia:

- Los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional (art. 55° de la Constitución Política del Perú).

Al respecto, en la Sentencia del Tribunal Constitucional -recaída en el Expediente núm. 0047-2004-AI/TC- se dispuso en su considerando núm. 21 que, a diferencia de otras normas generadas dentro del derecho peruano, los tratados se consideran una fuente normativa no por su creación interna, sino porque la Constitución lo dispone. Así, en contraste con las normas tradicionales, la carta magna determinó un mecanismo especial para integrar o recibir los tratados en el sistema legal peruano, permitiendo así su incorporación en el derecho interno. De ese modo, los tratados internacionales deben ser reconocidos como una fuente válida de derecho dentro del ordenamiento jurídico nacional, mandato constitucional que garantiza que los tratados se integren formalmente en el marco legal del país, asegurando su aplicabilidad y validez en el contexto interno.

De manera similar, en la Sentencia del Tribunal Constitucional -recaída en los Expedientes acumulados núm. 0025-2005-PI/TC y 0026-2005-PI/TC- se determinó en su considerando núm. 25 que los tratados internacionales sobre derechos humanos -a los que el Estado peruano se adhirió- forman parte de su ordenamiento jurídico, considerando que en el artículo 55° de la Constitución se estableció que los “tratados celebrados por el Estado y en vigor” se integran al derecho nacional. Por lo tanto, el derecho internacional de los derechos humanos se incorpora en el marco legal peruano, lo que ha llevado al Tribunal Constitucional a declarar que estos tratados, de los cuales Perú es parte, son jurídicamente válidos, eficaces y de aplicación inmediata dentro del país.

Esto implica que los derechos humanos establecidos en dichos tratados obligan a los poderes públicos, incluyendo al legislador. En consecuencia, el derecho internacional de los derechos humanos no solo forma parte del sistema legal peruano, sino que también impone una responsabilidad directa y concreta a las autoridades del Estado para garantizar su cumplimiento y observancia.

En esa línea -y también confirmando el criterio establecido en la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente núm. 0047-2004-AI/TC- se pudo determinar que los tratados internacionales sobre derechos humanos no solo se integran al derecho interno peruano por mandato constitucional, sino que también tienen efectos inmediatos en la actuación de los poderes públicos. Así, este marco garantizó que los compromisos internacionales en materia de derechos humanos se respeten y apliquen plenamente dentro del país.

Sobre dicho particular, Villavicencio (2009) concordó en que el Tribunal Constitucional hizo referencia al sistema monista, el cual se distingue porque tanto las leyes nacionales como las internacionales se unen en un solo marco normativo una vez que estas últimas entran en vigor en un país determinado. Esto significa que estas normas no solo son indiscutibles en términos legales, sino que también deben ser aplicadas de manera inmediata y directa por todos los profesionales del derecho.

En otras palabras, cuando las normas internacionales son adoptadas dentro del sistema monista, pasan a formar parte del orden jurídico del país, lo que exige su observancia y

aplicación inmediata por parte de todos los operadores jurídicos sin necesidad de un proceso adicional de validación o adaptación.

- Los tratados internacionales tienen rango constitucional y, por tanto, las normas relativas a los derechos que la Constitución reconoce deben interpretarse de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú (Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú).

Esto también fue analizado por la misma Sentencia del Tribunal Constitucional (recaída en los Expedientes acumulados núm. 0025-2005-PI/TC y 0026-2005-PI/TC) pues entre sus considerandos 26 a 30 reiteró que los tratados internacionales sobre derechos humanos forman parte del ordenamiento jurídico peruano y tienen un rango constitucional, lo que significa que estos tratados no son simplemente una norma más dentro del sistema legal, sino que ocupan un nivel jerárquico similar al de la Constitución, lo que refuerza su importancia y aplicabilidad en el país.

- Nuestra Constitución Política en su artículo 3° determinó un sistema abierto de derechos constitucionales, conocido como *numerus apertus*, el que permite que el catálogo de derechos constitucionales no se encuentre restringido o limitado exclusivamente a los mencionados expresamente en la Constitución, sino que admite otros derechos que sean de naturaleza similar o que se basen en principios fundamentales del orden constitucional.

Esto ha sido precisado en la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente núm. 0009-2018-PI/TC, donde se indicó que dicha cláusula implica una fórmula distinta sobre el reconocimiento de derechos implícitos que pueden derivarse de otros derechos expresamente reconocidos en la Constitución (conocidos como “derechos viejos”). Así, el sistema de *numerus apertus* tiene que diferenciarse de los contenidos implícitos de tales derechos viejos, debiendo utilizarse para el reconocimiento de nuevos derechos que no estén enumerados y no se desprendan del contenido implícito de algunos “derechos viejos”.

De este modo, se podrían considerar nuevos derechos, por ejemplo, al derecho al teletrabajo (como medida para garantizar la conciliación de la vida laboral y familiar) y otros novedosos que no tengan sustento en regulación anterior.

- En el artículo VIII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional se establece que el contenido y alcances de los derechos constitucionales deben interpretarse de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos, los tratados sobre derechos humanos, así como con las decisiones adoptadas por los tribunales internacionales sobre derechos humanos constituidos según tratados de los que el Perú es parte. De ese modo, en caso de incompatibilidad entre una norma convencional y una constitucional, los jueces preferirán la norma que más favorezca a la persona y sus derechos humanos.

En virtud de tal disposición, el conjunto de derechos constitucionales incluye tanto los derechos de naturaleza análoga como aquellos derivados de los principios fundamentales del orden constitucional. Estos "derechos de naturaleza análoga" pueden provenir de otras fuentes fuera de la Constitución, pero que ya forman parte del ordenamiento jurídico, lo que amplía el alcance de los derechos protegidos y asegura su reconocimiento en el sistema legal peruano.

Al respecto, Villavicencio (2009) señaló que todo esto se inscribe dentro del concepto de "bloque de constitucionalidad", el cual establece que las normas con contenido constitucional son más amplias que aquellas mencionadas formalmente en la Constitución (es decir, las que están explícitamente mencionadas en el texto constitucional). Este enfoque representa una técnica de referencia constitucional que permite ampliar el contenido normativo de la Constitución (incluyendo derechos, principios, y reglas) para asegurar su constante adaptación a lo largo del tiempo.

Asimismo, Blancas (2017) señaló que el Tribunal Constitucional ha establecido que el bloque de constitucionalidad se compone de normas que desarrollan y complementan los principios constitucionales relacionados con la estructura, organización y funcionamiento de los órganos constitucionales, así como las competencias y responsabilidades de sus titulares y los derechos, deberes y garantías fundamentales de los ciudadanos. Además, se utiliza para evaluar la constitucionalidad de las normas, empleando tanto preceptos

constitucionales como otras normas que desarrollan su contenido. Dentro de este bloque, los tratados de derechos humanos ratificados por el Perú ocupan un lugar destacado, por lo que el artículo 3° de la Constitución, mediante una cláusula abierta (*numerus apertus*), reconoce que los derechos fundamentales no se limitan a los enumerados en el artículo 2° o en otros preceptos, sino que incluyen otros derechos similares basados en la dignidad humana y en principios constitucionales, concluyendo así que los derechos de estos tratados forman parte del bloque de constitucionalidad.

De este modo, considerando el bloque de constitucionalidad puede comprenderse que el marco normativo que regula el teletrabajo (y cuyo objeto es que se desarrolle en el marco del trabajo decente y de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar) debe tener una lectura e interpretación conforme a la normativa internacional vinculante que también regule dicha materia (en lo que corresponda), siendo necesaria la aplicación de las disposiciones del Convenio núm. 156 de la OIT, conforme detallaremos en el siguiente punto.

- El referido Convenio de la OIT, que trata sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, fue ratificado por el Perú mediante la Resolución Legislativa núm. 24508, de 28 de mayo de 1986, por lo que es un tratado que forma parte de nuestro derecho nacional en virtud del referido bloque de constitucionalidad. De esta manera, todas sus disposiciones aplican a nuestro ordenamiento jurídico y, debido a su rango constitucional, las normativas de rango inferior (entiéndase leyes y reglamentos, por ejemplo) no pueden establecer disposiciones contradictorias.

Al respecto, debemos destacar la disposición referida a que se debe incluir, entre los objetivos de la política nacional, que las personas con responsabilidades familiares -que desempeñen o deseen desempeñar un empleo- ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. Esto guarda relación con la normativa sobre el teletrabajo, ya sea con el acceso al empleo en la modalidad de teletrabajo como también en la variación de la modalidad (de presencial a teletrabajo). Así, el trato de los empleadores a quienes deseen ejercer el teletrabajo en el marco de la conciliación de la vida laboral y familiar debe implicar un trato igualitario respecto de otros trabajadores que desarrollen sus funciones de manera presencial.

Asimismo, también se dispuso sobre los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades. En este caso también se obliga a que la regulación peruana tenga disposiciones concretas para que existan las facilidades necesarias para que personas -con responsabilidades familiares- puedan transitar en los empleos, toda vez es común que las necesidades personales o familiares tengan un impacto en las decisiones de los trabajadores en el cambio, suspensión o hasta el retiro de los trabajos para atender sus responsabilidades familiares.

Se indicó que tanto en la Ley del Teletrabajo (art. 1°, Ley núm. 31572) como en su Reglamento (art. 2°, Decreto Supremo núm. 002-2023-TR) se determinó que el objetivo de regular el teletrabajo es que se desarrolle en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. Así, se busca garantizar que esta modalidad de trabajo cumpla con estándares concretos de dignidad, equidad y bienestar para los trabajadores.

Sin embargo, consideramos dicho marco normativo no introdujo algún elemento particular que permita garantizar que el desarrollo de dicha modalidad cumpla con el objetivo referido a la conciliación de la vida laboral y familiar o establezca un mecanismo concreto para dicho fin. Ciertamente se desarrolló un procedimiento de solicitud de cambio de la modalidad (artículo 17°, Decreto Supremo núm. 002-2023-TR) pero no hay alguna disposición expresa que garantice que el trabajador pueda exigir el desarrollo de sus funciones en teletrabajo si tiene responsabilidades familiares o si forma parte de población vulnerable.

De esta manera, ¿es viable desconocer que el teletrabajo debe desarrollarse en el marco decente y buscando la conciliación de la vida laboral y familiar? Creemos que no. Nuestro marco normativo vigente ha establecido un claro precepto al señalar que el teletrabajo debe desarrollarse dentro de las definiciones o principios del trabajo decente y la conciliación de la vida laboral y familiar. Este enfoque integral refleja un compromiso legislativo con la creación de un entorno de teletrabajo que no solo sea productivo, sino también respetuoso de las múltiples facetas de la vida de los trabajadores.

A continuación, adelantaremos a grandes rasgos parte de las definiciones específicas para nuestro análisis:

- Teletrabajo: es una modalidad de prestación de servicios en la cual el trabajador realiza sus labores utilizando Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) fuera del centro de trabajo. Esta modalidad permite una mayor flexibilidad en cuanto a la ubicación y los horarios de trabajo, lo cual puede facilitar la conciliación de las responsabilidades laborales y personales.
  
- Trabajo decente: promovido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se refiere a la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, que proporcione seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que las personas expresen sus preocupaciones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidades y trato para todas las mujeres y hombres. Así, se rige por sus pilares de promoción del empleo, protección de derechos fundamentales, protección y diálogo social.
  
- Conciliación de la vida laboral y familiar: se refiere a la capacidad de las personas para equilibrar las demandas del trabajo y las responsabilidades familiares. Esto implica que los trabajadores deben poder cumplir con sus obligaciones laborales sin sacrificar el tiempo y la atención necesarios para sus familias y vida personal. Las políticas de conciliación buscan reducir los conflictos entre estos dos ámbitos, promoviendo así una mejor calidad de vida. Vinculado a la referida conciliación, también debe tomarse en cuenta el impacto del teletrabajo en la salud mental y física de los trabajadores, toda vez que tal modalidad puede ofrecer beneficios como la reducción del tiempo de desplazamiento y una mayor autonomía.

### **3. El teletrabajo**

#### **3.1. Consideraciones generales sobre el teletrabajo**

Consideramos relevante guiarnos de la definición legal vigente en nuestro país sobre el teletrabajo (art. 3, Ley núm. 31572), por lo que podemos hablar de teletrabajo -sin perjuicio de ahondar más en su definición más adelante- como la modalidad especial de prestación de servicios de manera subordinada sin la presencia física del trabajador en el centro de trabajo,

que se ejecuta a través de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC) o, en general, a través de la utilización de plataformas y tecnologías digitales.

Asimismo, es importante tomar en cuenta que la misma norma indica que el teletrabajo debe tener por condición regular o habitual (es decir, que no ocurre de manera ocasional), así como puede ejecutarse de manera temporal o permanente (refiriéndose a su aplicación a lo largo de la relación laboral) o desarrollarse de manera total o parcial (vinculando su aplicación durante toda o parte de la jornada de trabajo).

Si bien, a nivel global, se utilizan distintas denominaciones para hacer referencia a esta modalidad especial de trabajo (en función de definiciones como “teledesplazamiento – telecommuting”, “trabajo a distancia - remote working” o “trabajo en casa – home working”), esta diversidad terminológica refleja las distintas formas en que se ha adoptado y adaptado el teletrabajo en diferentes contextos culturales y económicos.

De manera preliminar, algunas características claves del teletrabajo son la autonomía en la prestación del servicio (pues el trabajador se encontrará situado fuera del centro de trabajo, es decir, de manera lejana a la posibilidad de supervisión y administración directa del empleador) y, complementariamente, la flexibilidad que el trabajador tendrá al momento de desarrollar sus labores (lo que se encuentra vinculado no sólo en el tiempo de trabajo, sino también con la autonomía en las funciones). Ciertamente el trabajador seguirá bajo la subordinación del empleador, pero esta subordinación ya no es inmediata (a pesar del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones).

De esta manera, el teletrabajador efectivamente tendrá una mayor autonomía y control sobre su tiempo de trabajo, lo que le permitirá coordinar y organizarse respecto de sus responsabilidades familiares. Por ejemplo, podrá tener una mayor atención en el cuidado de sus hijos o familiares dependientes sin la necesidad de ausentarse del trabajo, organizar o efectuar las labores de hogar en tiempos de descanso o de manera inmediata luego de su jornada laboral, entre otros.

Consideramos también que el teletrabajo ofrece una serie de beneficios para ambas partes laborales. Para las empresas, puede significar una reducción de costos operativos, una mayor flexibilidad en la gestión de recursos humanos y la posibilidad de atraer talento de cualquier

ubicación geográfica. Para los trabajadores, el teletrabajo puede proporcionar un mejor equilibrio o conciliación entre la vida laboral y personal, la eliminación de los tiempos de desplazamiento y la posibilidad de trabajar en un entorno más cómodo y personalizado.

Sin embargo, como toda noción novedosa también tiene desafíos significativos: la necesidad de garantizar medidas adecuadas de seguridad y salud en el teletrabajo, la gestión y supervisión del tiempo de teletrabajo, la creación de una cultura de trabajo que mantenga la cohesión y la colaboración entre los equipos a pesar de la distancia física. También representa un reto importante respecto a cómo es que esta difuminación entre el trabajo y la vida personal o familiar puede generar estrés laboral al no encontrar un balance entre el teletrabajo y las tareas domésticas, lo que ocurre cuando este se desarrolla por largas horas, generando el efecto contrario que busca el teletrabajo: tener mayor flexibilidad para poder conciliar la vida laboral y personal (Kazekami, 2020).

### **3.2. El teletrabajo en el Perú**

En nuestro país, la primera regulación sobre el teletrabajo se estableció mediante la Ley núm. 30036, la que posteriormente fue reglamentada a través del Decreto Supremo núm. 017-2015-TR. Hasta marzo de 2020, dicha norma tenía cerca de 7 años de vigencia y no representaba una figura lo suficientemente utilizada en nuestro mercado laboral (por ejemplo, entre enero de 2019 a marzo de 2020 hubo un registro promedio de teletrabajadores de 2,158).

A raíz de la pandemia por COVID-19 se incorporó en nuestro país la figura de “trabajo remoto”, hecho que aceleró y obligó a numerosas empresas a organizarse internamente para que sus trabajadores presten servicios desde sus domicilios para mantener la continuidad de sus operaciones.

De esa manera, en nuestro país, como consecuencia del contexto pandémico y el aislamiento social obligatorio que fue requerido para evitar que se continúe contagiando tal enfermedad, las empresas decidieron aplicar en dicha oportunidad el referido trabajo remoto, que fue regulado por el Decreto de Urgencia núm. 026-2020 y generó una aplicación forzosa (que estuvo vigente hasta diciembre de 2022). En septiembre de 2022 se publicó una nueva Ley de Teletrabajo (Ley núm. 31572) y en febrero de 2023 se publicó su Reglamento (Decreto Supremo núm. 002-2023-TR), estas dos últimas normas son las que están vigentes a la fecha.

## El teletrabajo en cifras

A continuación, desarrollamos la evolución estadística de los trabajadores que fueron registrados como teletrabajadores en la planilla electrónica, donde se evidencia el importante incremento (MTPE, 2020-2024):



**Fuente:** Anuarios Estadísticos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo  
Planilla Electrónica / T-Registro y Plame 2019-2023  
**Elaboración:** Propia

Conforme señalamos, aunque el teletrabajo fue legalmente establecido en 2013 y reglamentado en 2015, su implementación no se había generalizado en el país hasta el inicio de la pandemia.

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en diciembre de 2019 había 2,116 trabajadores registrados en esta modalidad. En marzo de 2020, cuando comenzó la pandemia de COVID-19 en Perú, el número de teletrabajadores ascendió a 4,586. Es decir, podemos decir que hasta fines de marzo de 2020 sólo estaban registrados teletrabajadores bajo la Ley núm. 30036 y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo núm. 017-2015-TR.

En los siguientes meses inició un notable aumento (en abril de 2020 se registraron 68,565, en mayo de 2020 fueron 169,428 teletrabajadores y así fueron incrementando en los posteriores meses). Para diciembre de 2023 (que son los últimos registros oficiales que están disponibles a

la fecha), la cifra alcanzó los 204,603 teletrabajadores, lo que equivale al 5% de los trabajadores formales del sector privado.

A pesar de estos datos, se estima que el número real de trabajadores a distancia en el país es mayor. Esto se debe a un problema de subregistro, ya que no todos los teletrabajadores son oficialmente reconocidos por sus empleadores. Además, las cifras mencionadas no contemplan a los trabajadores del sector público.

Como es evidente, hasta marzo de 2020 la implementación del teletrabajo en Perú era limitada por varias razones, siendo la principal la poca atracción de la Ley núm. 30036 para los empleadores. Además, la cultura laboral peruana que prefiere las labores presenciales también obstaculizaba la adopción de esta modalidad<sup>3</sup>.

En conclusión, la pandemia de COVID-19 actuó como un catalizador para la expansión del teletrabajo en Perú, evidenciando la necesidad de adaptar y actualizar las regulaciones para hacerlas más atractivas y adecuadas a la realidad laboral. El aumento significativo en el número de teletrabajadores refleja tanto una adaptación forzada por las circunstancias como un cambio potencial en la percepción y aceptación del teletrabajo en el futuro cercano.

### **3.3. Definición del teletrabajo**

Conforme señalamos previamente, el teletrabajo es una modalidad de trabajo que permite a los trabajadores realizar sus labores fuera del centro de trabajo convencional, utilizando Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) o mediante la utilización de las plataformas y tecnologías digitales, lo que puede ocurrir de manera total o parcial, de forma regular (habitual) o temporal y de modo completo o parcial. Esta forma de trabajo elimina la necesidad de una presencia física en un lugar específico, permitiendo a los trabajadores llevar a cabo sus tareas desde cualquier ubicación, como su hogar, espacios de coworking, u otros lugares con acceso a internet.

---

<sup>3</sup> La cultura laboral peruana siempre ha preferido que las labores se realicen de manera presencial, tomando en cuenta que permite un mayor control de los trabajadores. De hecho, en un estudio realizado el año 2022 en el portal web de una agencia de empleo se indicó que el 92% de los trabajadores prefiere compartir su espacio laboral con su equipo, dejando un restante de 8% que prefiere trabajar desde casa. Fuente: <https://www.infobae.com/america/peru/2022/09/29/92-de-los-trabajadores-prefiere-compartir-su-espacio-laboral-con-su-equipo/> (fecha de consulta: 23 de mayo de 2025).

Así, consideramos que parte de las principales características del teletrabajo es que se desarrolle de manera flexible en cuanto a la jornada laboral de un trabajador y que presente cierto nivel de autonomía (sin pretender confundirla con la independencia o la falta de subordinación a un empleador), toda vez que el teletrabajador no estará sujeto a una fiscalización inmediata de su empleador al encontrarse prestando servicios fuera de su centro de trabajo. De esa manera, en un sentido más amplio, el teletrabajo supone una transformación en la estructura y dinámica de la prestación de servicios.

Un concepto muy preliminar sobre el "teletrabajo" se originó en Estados Unidos durante la década de los setenta, fue introducido cuando se buscaba reducir los tiempos de desplazamiento en las horas punta en las ciudades. Así, inicialmente, podríamos hablar de una definición muy preliminar del teletrabajo (telecommuting o telework) como "cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información" (Nilles, 1973); de esa manera la idea era que el trabajo vaya al trabajador y no que el trabajador vaya al trabajo, con el objetivo de disminuir los desplazamientos al permitir que los trabajadores trabajaran desde lugares más cercanos a sus hogares o desde sus propias casas utilizando medios de telecomunicación. De este modo, se planteó que el teletrabajo podría transformar significativamente la dinámica laboral al proporcionar mayor flexibilidad y eficiencia, reduciendo la necesidad de desplazamientos físicos (Heras, 2016).

Ahora bien, Sanguinetti (2021) sostiene que existen tres elementos clave en el teletrabajo:

- (i) El primero, de naturaleza geográfica o topográfica, se refiere a que el trabajador realiza sus funciones en un lugar diferente a las instalaciones de la empresa. La idea es que el trabajador no esté bajo la supervisión directa del empleador, independientemente de si el lugar es el domicilio del trabajador u otro espacio elegido por él, y que el teletrabajo sea una práctica habitual y no esporádica.
- (ii) Un segundo elemento es el tecnológico, indicando que el trabajador debe utilizar tecnologías de la información no solo como medio de comunicación, sino como herramienta principal para desempeñar sus tareas laborales, como mediante una computadora conectada a internet, implicando que el teletrabajo consiste en recibir, procesar y enviar información.

- (iii) Finalmente, el tercer elemento, de naturaleza personal, implica que la ejecución del trabajo debe ser realizada *intuito personae*, es decir exclusivamente por la persona contratada sin recurrir a terceros.

En este contexto, Sanguinetti enfatiza que el teletrabajo no solo implica un cambio de ubicación, sino también una dependencia significativa de la tecnología para llevar a cabo las tareas laborales. Además, subraya que la relación laboral se mantiene personal e individual, ya que el trabajador debe realizar sus funciones de manera directa y sin delegar. Esta perspectiva resalta la importancia de la habitualidad en el teletrabajo (es decir, que tanto tiempo un trabajador teletrabaja durante su jornada laboral), la centralidad de las herramientas tecnológicas en su ejecución y la personalización de las responsabilidades laborales, conformando un marco integral para comprender esta modalidad de empleo.

De manera similar, Thibault (2000) sostiene que el teletrabajo posee componentes fundamentales: (i) la localización, que se refiere al lugar físico donde se lleva a cabo el trabajo, distinto del centro de trabajo tradicional; (ii) la utilización de nuevas tecnologías informáticas y de comunicación (conocidas como TIC); y (iii) el cambio organizacional, que surge inevitablemente como consecuencia de trabajar fuera del centro laboral y utilizar las TIC, provocando una transformación significativa en la operación de la empresa. Estos también fueron coincidos por García (2012) bajo la consideración de los elementos espacial, instrumental y organizativo (que implica un uso intenso del teletrabajo, no excepcional).

En tal sentido, la localización (que implica un aspecto geográfico) significa que los trabajadores realizarán sus funciones desde distintos lugares, ya sea desde sus hogares, espacios compartidos (ahora denominados lugares de coworking), o cualquier otro sitio que no sea la oficina convencional. Evidentemente, esto permite una mayor flexibilidad y puede reducir los tiempos de desplazamiento, mejorando así la calidad de vida de los trabajadores.

Ahora, por una parte, el uso de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC) es esencial para el desarrollo del teletrabajo. Las TIC facilitan una comunicación instantánea y la colaboración en tiempo real con los compañeros o equipos de trabajo, permitiendo la conexión y productividad sin que sea relevante la distancia física (así, se puede prestar servicios en la Empresa y otros desde sus domicilios). En la actualidad hay diversas herramientas como

videoconferencias, plataformas de gestión de proyectos en línea, almacenamiento en la nube, entre otros, los que son cruciales para el teletrabajo.

Por otra parte, el cambio organizacional es una consecuencia natural de la implementación del teletrabajo en una empresa donde se desarrollaba el trabajo presencial. La adaptación es fundamental pues requerirá aplicar nuevas formas de supervisión o gestión de los trabajadores, así como enfrentar nuevas dinámicas de trabajo. A su vez, este cambio puede implicar la adopción de nuevas políticas laborales, enfoque renovado en la cultura organizacional para asegurar que todos los trabajadores se sientan integrados y apoyados, a pesar de la distancia física.

También podemos remitirnos a la OIT, institución que ha definido el teletrabajo como “*trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora*” (OIT, s.f., Tesouro). Adicionalmente, determinó lo siguiente al pretender definir el teletrabajo:

*“¿Qué es el teletrabajo?*

*El teletrabajo se define como el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones –como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio– para trabajar fuera de las instalaciones del empleador (Eurofound y OIT, 2019). En otras palabras, el teletrabajo conlleva un trabajo realizado con la ayuda de las TIC, fuera de las instalaciones del empleador. El teletrabajo debe ocurrir mediante un acuerdo voluntario entre el empleador y el trabajador. Además, al acordar el lugar de trabajo (en el domicilio del trabajador o en otro lugar) hay otros aspectos que deben aclararse, a saber, las horas de trabajo o el calendario de trabajo, los instrumentos de comunicación que deben utilizarse, la labor que debe realizarse, los mecanismos de supervisión y las disposiciones para la presentación de informes sobre la labor realizada. (...)”* (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2020)

De este modo, en virtud de lo antes expuesto y para efectos de la presente investigación, consideramos que la definición y las características del teletrabajo implican necesariamente:

- Tres elementos esenciales: (i) el cambio de localización, (ii) el uso de tecnologías informáticas y de comunicación (TIC), y (iii) el cambio organizacional.
- Importancia de las TIC: A diferencia del clásico trabajo a distancia o trabajo a domicilio, el uso de TIC es el diferencial para la definición del teletrabajo, lo que facilita la comunicación

instantánea y la colaboración en tiempo real entre los trabajadores y sus equipos. El uso de las herramientas virtuales permite la productividad y la conectividad entre los trabajadores y el empleador.

- Flexibilidad y mejora de la calidad de vida: La localización en el teletrabajo permite a los trabajadores desempeñar sus funciones desde diversos lugares fuera del centro de trabajo tradicional, como hogares o espacios de coworking. Esta flexibilidad contribuye significativamente a la reducción de tiempos de desplazamiento y mejora la calidad de vida de los trabajadores.
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: A las tres características previamente señaladas nos gustaría agregar otra relevante pues, conforme señalamos, la modalidad de teletrabajo permite que el trabajador tenga mayor autonomía y flexibilidad en la ejecución de las funciones o tareas que le encargue su empleador, tomando en cuenta que estas no serán desarrolladas exclusivamente desde el centro de trabajo (administrado y supervisado por el empleador) sino desde su domicilio (que es lo más común) o desde el lugar que el teletrabajador pueda disponer oportunamente.

Lo último no implica que el teletrabajador tenga una total libertad de realizar cuestiones personales según lo considere conveniente (pues estaría lejos de la supervisión del empleador y tiene que desarrollar cabalmente sus funciones dentro de su jornada de trabajo), sin embargo, esta característica o finalidad especial del teletrabajo debe tener por objetivo -de buena fe por parte del trabajador- lograr el objetivo de la conciliación de su vida laboral con la familiar y personal, siempre que esto no represente un uso abusivo o desproporcionado. Así, debe tomarse en cuenta que tal flexibilidad y autonomía permitirá que el teletrabajador pueda atender eventuales necesidades o requerimientos personales que no podría durante un trabajo presencial.

De esta manera, la autonomía y la flexibilidad en el teletrabajo resultan elementos claves para lograr la conciliación de la vida laboral y familiar.

En resumen, el teletrabajo es una modalidad de labores que permite la flexibilidad geográfica (prestar servicios en cualquier lugar), uso de tecnología (para la comunicación inmediata) y

cambios organizacionales (adaptación por parte del trabajador y empleador), lo que promueve una mejor calidad de vida para los trabajadores.

### **3.4. Evolución de la regulación del teletrabajo en el Perú**

Es importante revisar los antecedentes a la regulación actual del teletrabajo, en los siguientes párrafos brindamos mayores detalles:

- En el año 1979 existía el concepto de “trabajo a distancia”, la que consideramos un antecedente muy general y preliminar al actual teletrabajo.

En el artículo 50° de la Constitución Política del Perú de dicho año, se equiparó un trabajador regular (es decir, que prestaba servicios en un centro de trabajo) a un trabajador a domicilio, siempre tomando en cuenta las particularidades de su labor. Este enfoque representó un paso importante hacia el reconocimiento de los derechos laborales de aquellos que trabajaban fuera de las instalaciones tradicionales de una empresa.

Si bien en dicha regulación no se hace referencia explícita al uso de herramientas tecnológicas o de comunicación para el desarrollo de las funciones a distancia (como actualmente implica el teletrabajo en su definición más moderna), sí determinaba una equiparación de tratamiento (o de derechos) entre el trabajador ordinario/regular y el trabajador a domicilio. Esta equiparación era significativa porque reconocía que los derechos laborales y las protecciones sociales debían ser accesibles a todos los trabajadores, independientemente de dónde realizaran su labor.

De esta forma, esta regulación abordaba aspectos fundamentales de equidad laboral, asegurando que los trabajadores a domicilio no fueran discriminados ni privados de beneficios esenciales simplemente por no trabajar en un entorno tradicional. Aunque la definición de teletrabajo ha evolucionado considerablemente desde entonces, integrando tecnologías de la información y la comunicación que permiten una conectividad y eficiencia sin precedentes, creemos que la equiparación efectuada en 1979 fue una arista inicial para la futura legislación sobre el trabajo a distancia (con las claras implicancias en la regulación sobre el teletrabajo).

Está claro que la falta de mención específica a las herramientas tecnológicas en la regulación de 1979 es propia del contexto histórico y tecnológico de la época. Sin embargo, el espíritu de la ley reconocía la importancia de proteger a todos los trabajadores y de adaptarse a las diversas modalidades laborales que pudieran surgir. Este enfoque inclusivo y equitativo reflejaba un compromiso con la justicia social y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

- En el año 1991 se reguló expresamente el trabajo a domicilio (art. 155°, Decreto Legislativo núm. 728, Ley de Fomento del Empleo), en el cual se señalaba que tal tipo de trabajo es el que se desarrolla, de manera regular o temporal, sea de forma continua o discontinua, a favor de uno o más empleadores, en el domicilio del trabajador sin supervisión directa e inmediata del empleador. Esta definición enfatizaba la flexibilidad y autonomía del trabajador a domicilio, destacando la ausencia de supervisión constante, una característica inherente a este tipo de trabajo debido a su naturaleza independiente.

De esta forma, se mantenía en la definición la característica mínima que implicaba la prestación de servicios en el domicilio del trabajador. Sin embargo, se incorporaba, aunque de manera implícita, la consecuencia natural de esta modalidad: la no existencia de supervisión directa del empleador. Esto reflejaba una comprensión más profunda de la dinámica del trabajo a domicilio, reconociendo que los trabajadores en esta modalidad operan con un grado significativo de autonomía y responsabilidad personal, tomando también en cuenta la característica que las labores se ejecutan en un ámbito tan privado como el propio domicilio del trabajador.

Cabe agregar que, si bien tal regulación se mantiene vigente en el mencionado Decreto Legislativo núm. 728, la actual referencia normativa es la establecida en el artículo 87° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo núm. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo núm. 003-97-TR.

Así, está claro que la regulación del trabajo a domicilio representaba un avance significativo en nuestra legislación laboral peruana (comparándola con la regulación del trabajo a distancia), adaptándose a las necesidades cambiantes del mercado de trabajo y a las formas diversas de prestación de servicios. Además, la inclusión de la característica de la no supervisión directa del empleador reconocía la naturaleza única del trabajo a domicilio,

donde la confianza y la autogestión del trabajador juegan un papel crucial. Evidentemente, este enfoque permitía a los trabajadores a domicilio disfrutar de una mayor flexibilidad y autonomía, lo que a su vez podía mejorar su calidad de vida y productividad.

Al establecer un marco legal que reconocía la autonomía y las necesidades específicas de los trabajadores a domicilio, consideramos que se avanzaba hacia una legislación laboral más inclusiva y equitativa. Esta evolución normativa aseguraba que todos los trabajadores, independientemente de dónde o cómo prestaran sus servicios, tuvieran acceso a derechos y protecciones fundamentales.

Finalmente, cabe hacer la comparativa entre el trabajo a domicilio y la actual regulación sobre el teletrabajo. Si bien existe una coincidencia en que este último también se caracteriza por el desempeño subordinado de las funciones sin la presencia física del trabajador en el centro de trabajo (lo que coincide con el trabajo a domicilio, pues no existirá supervisión directa e inmediata del empleador, generándose flexibilidad y autonomía del trabajador a domicilio), el principal distintivo entre el teletrabajo y el trabajo a domicilio es que el primero se ejecuta a través del uso de las plataformas y tecnologías digitales.

De manera adicional a la diferencia tecnológica que ocurrió entre ambas modalidades de trabajo, ¿cuál sería la aplicación en el contexto de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal? Por un lado, ambas formas de trabajo pueden desarrollarse fuera del centro de trabajo y sin la subordinación directa e inmediata del empleador, pero en el caso del trabajo a domicilio las labores se desarrollan exclusivamente en el domicilio del trabajador y el teletrabajo, además del propio domicilio, pueden desarrollarse en el lugar que se considere (pudiendo ser inclusive fuera del país, en el caso del teletrabajo internacional<sup>4</sup>). Esto tiene una clara implicancia en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, toda vez que las responsabilidades familiares no necesariamente se cumplen dentro de un domicilio, por lo que el teletrabajo otorga una flexibilidad adicional relevante.

- En el año 1996 la OIT emitió el Convenio núm. 177 sobre el trabajo a domicilio, en el que señaló que la expresión “trabajo a domicilio” significa el trabajo que una persona (designada

---

<sup>4</sup> Se reguló expresamente que los teletrabajadores pueden realizar sus labores dentro del territorio peruano o fuera de este, siendo que si ocurrirá en el extranjero las partes acuerdan las condiciones específicas de esta modalidad, garantizando también los derechos de los teletrabajadores, debiendo cumplir con las normas migratorias, laborales y tributarias correspondientes (art. 6°, Ley núm. 31572).

como tal) realiza: (i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; (ii) a cambio de una remuneración; y (iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio según las especificaciones de un empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello.

De este modo, esta definición estableció un marco claro y detallado para entender las implicancias del trabajo a domicilio, diferenciándolo de otras formas de empleo autónomo y subrayando la relación directa entre el trabajador y el empleador, aunque sin supervisión directa, haciendo un énfasis en que la labor a domicilio (de manera ocasional) no se considerará trabajador a domicilio.

Si bien el referido convenio entró en vigor en el año 2000 y -a la fecha- no ha sido ratificado por el Perú, nos parece relevante comprobar la definición concreta del trabajo a domicilio en esa época y la determinación de requisitos básicos para su consideración como tal. Así, el referido Convenio aportó una base concreta para los derechos de los trabajadores a domicilio a nivel internacional, enfatizando la necesidad de asegurar condiciones laborales igualitarias para este grupo de trabajadores, toda vez que también se especificó que la igualdad de trato -respecto de trabajadores a domicilio- debía fomentarse respecto de: (a) el derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades; (b) la protección de la discriminación en el empleo y la ocupación; (c) la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo; (d) la remuneración; (e) la protección por regímenes legales de seguridad social; (f) el acceso a la formación; (g) la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo; (h) la protección de la maternidad.

Consideramos que, a su vez, la definición establecida fue relevante para la posterior regulación del teletrabajo en nuestro país, considerando que se determinó que no basta la prestación ocasional en el domicilio para ser considerado como trabajador a domicilio (de manera similar ocurre con el teletrabajo, pues tampoco es suficiente una política flexible para teletrabajar), sino también determinó el trato igualitario para que no exista alguna diferenciación arbitraria o no objetiva respecto de la labor presencial y la que se desarrolla en la modalidad del teletrabajo.

De esta manera, se determinaron estándares mínimos que los países pueden adoptar y adaptar a sus propias legislaciones, de modo que ayudó a enmarcar las discusiones y regulaciones sobre el trabajo a domicilio en términos concretos, facilitando así la creación de políticas públicas más efectivas, protectoras e igualitarias.

- Ya entrando a una época más reciente, en el año 2013 se emitió el primer marco normativo que desarrollaba el teletrabajo como tal en nuestro país.

Mediante la Ley núm. 30036, Ley que regula el Teletrabajo, se definió el teletrabajo (art. 2°) como el desempeño subordinado de labores sin la presencia física en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, desarrollando sus funciones 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. Esta definición fue ratificada en su norma reglamentaria (art. III, Decreto Supremo núm. 017-2015-TR).

Asimismo, se indicó que un elemento para comprender el carácter subordinado en el desarrollo de las funciones de un teletrabajador era la provisión (por parte del empleador) de los medios físicos, herramientas informáticas, la dependencia tecnológica, la propiedad de los resultados, entre otros. Esta provisión incluía el acceso a computadoras, software, internet, y cualquier otro recurso necesario para la realización de las tareas laborales, lo que reafirma la dependencia del trabajador hacia el empleador, aun cuando las labores se realicen fuera del entorno físico de la empresa.

Al respecto, si bien ambas normas fueron derogadas posteriormente (como podremos desarrollar más adelante), se puede comprobar que en esta oportunidad el primer marco normativo del teletrabajo ya no se enfocaba sólo en el aspecto geográfico (como ocurría en el caso del trabajo a domicilio o a distancia) sino al desarrollo de labores (y de supervisión) a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos. Este particular enfoque en la tecnología y la comunicación no sólo reflejaba una adaptación a los tiempos modernos, donde las herramientas digitales ya jugaban un papel crucial en la operativa diaria de las empresas y en la ejecución de las labores profesionales (recordemos que la última regulación similar era la establecida en el año 1991 bajo las características de trabajo a domicilio).

Además, es importante destacar que esta normativa también abordaba aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, estableciendo que el empleador debía garantizar condiciones adecuadas para el teletrabajo. Esto incluye la ergonomía del espacio de trabajo, la seguridad informática y la protección de datos, así como el derecho del teletrabajador a la desconexión digital, evitando así la sobrecarga laboral y el estrés asociado con la falta de límites claros entre la vida laboral y personal.

Conforme complementaremos en el siguiente punto, la evolución de esta normativa fue la base para el desarrollo y la adopción del teletrabajo en el país, especialmente en contextos de emergencia como lo ocurrido durante la pandemia de COVID-19, donde muchas empresas se vieron obligadas a implementar una nueva modalidad similar a la del teletrabajo (pero de más fácil aplicación) que se denominó “trabajo remoto”. Así, la existencia de un marco legal previo -aunque de referencia- facilitó este proceso, proporcionando directrices claras sobre como regula y establecer obligaciones y derechos claros.

De esta manera, la Ley núm. 30036 y su reglamentación sentaron las bases para una comprensión novedosa del teletrabajo, más allá de la simple ausencia física en la oficina, enfocándose en la relación de dependencia y las herramientas tecnológicas necesarias para su ejecución. Este avance normativo no solo respondía a las necesidades emergentes de la época, sino que también preveía un cambio significativo en la forma en que concebimos y realizamos el trabajo en la era digital.

- En el año 2020, y en el contexto de la pandemia por Covid-19, se estableció la nueva figura del “Trabajo remoto”, la cual fue determinada debido a que era necesaria la regulación de una modalidad que permitiera el trabajo en el domicilio sin exponer a las personas al contagio por tal enfermedad. Esta fue una medida extraordinaria, considerando que la pandemia trajo consigo desafíos sin precedentes y la evidente necesidad de adaptar rápidamente las normativas laborales para proteger la salud de los trabajadores y, al mismo tiempo, garantizar la continuidad de las actividades económicas.

Si bien en dicho contexto aún se encontraba vigente la norma de teletrabajo (Ley núm. 30036 y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo núm. 002-2023-TR), el Gobierno de turno tenía claro que dicha modalidad no era utilizada masivamente por los

empleadores en la medida que necesitaban en ese contexto. Así, la estructura y los requisitos del teletrabajo no se ajustaban a la urgencia y flexibilidad requeridas en medio de una crisis sanitaria global. Por lo tanto, fue necesario recurrir a una nueva figura que implique una regulación más sencilla y de ejecución o aplicación más inmediata, adaptándose mejor a la regulación del trabajo vigente y a las necesidades emergentes de empleadores y trabajadores en un contexto de COVID-19, en el que los contagios podrían resultar gravísimos para la salud de los trabajadores.

De esta manera, se creó la figura del “trabajo remoto”, considerada como la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario (término utilizado justamente en el contexto pandémico), utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilitara realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permitiera. Esta definición amplia permitía incluir una mayor variedad de actividades y sectores, fomentando así una mayor adopción de esta modalidad. Asimismo, se permitió que los empleadores pudieran modificar el lugar de la prestación de servicios de todo su personal para implementar el trabajo remoto (arts. 16° y 17°, Decreto de Urgencia núm. 026-2020).

También se determinaron disposiciones adicionales sobre el trabajo remoto: por ejemplo, a la definición previa se dispuso que el trabajo remoto no se limitaba al trabajo que pudiera ser realizado mediante medios informáticos, de telecomunicaciones o análogos, extendiéndose a cualquier tipo de trabajo que no requiriera la presencia física del trabajador en el centro de labores (art. 3.a, Decreto Supremo núm. 010-2020-TR). Esta ampliación permitió abarcar una mayor diversidad de tareas y ocupaciones, facilitando la adaptación de diferentes sectores económicos a las restricciones impuestas por la pandemia.

Adicionalmente se establecieron conceptos novedosos que -conforme desarrollaremos más adelante- son relevantes para comprender la importancia del teletrabajo con la conciliación de la vida laboral y familiar: la desconexión digital. Así, se determinó el derecho a la “desconexión digital” para todo trabajador que realice labores de manera remota, estableciendo que este tenía 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, estableciéndose un

tiempo de desconexión mínimo de doce (12) horas continuas en un periodo de veinticuatro horas.

De esta manera, consideramos que el establecimiento del trabajo remoto significó un cambio importante en la dinámica laboral, forzando tanto a empleadores como a trabajadores a adaptarse a nuevas formas de interacción y gestión. Las empresas tuvieron que invertir -de forma inmediata- en tecnología y capacitación para asegurar que su personal pudiera realizar sus tareas de manera eficiente desde sus hogares. Por su parte, los trabajadores tuvieron que ajustar sus rutinas y espacios personales/familiares para acomodar sus responsabilidades laborales, enfrentando desafíos como la gestión del tiempo, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y la adaptación a nuevas herramientas digitales.

La implementación del trabajo remoto también puso de relieve la importancia de la confianza y la comunicación efectiva entre empleadores y trabajadores. La ausencia de supervisión directa exigió un mayor grado de autonomía y responsabilidad por parte de los trabajadores, así como una comunicación clara y constante para asegurar el cumplimiento de objetivos y plazos. Además, se hizo evidente la necesidad de políticas claras y flexibles que pudieran adaptarse a las circunstancias cambiantes y a las necesidades individuales de los trabajadores.

De este modo, la modalidad del trabajo remoto -como respuesta necesaria y efectiva a la crisis provocada por la pandemia de Covid-19- permitió mantener la actividad económica y proteger la salud de los trabajadores, al mismo tiempo que impulsó una transformación en la forma en que se entiende y se organiza el trabajo (considerando que el teletrabajo -en su regulación vigente- no se venía implementando de manera suficiente).

- En el año 2022 se promulgó la Ley núm. 31572, la nueva Ley del Teletrabajo, derogando su regulación anterior (establecida en la Ley núm. 30036) y dejando sin efecto al trabajo remoto (regulado con el Decreto de Urgencia núm. 026-2020). Esta nueva regulación fue consecuencia de la necesidad de adaptar el marco normativo a las nuevas realidades en el contexto post pandemia por Covid-19, tomando en cuenta las lecciones aprendidas con el trabajo remoto.

Al respecto, la referida ley definió el teletrabajo como una modalidad especial de prestación de labores (que puede ser de condición regular o habitual) caracterizada por el desempeño subordinado del trabajador sin la presencia física en el centro de trabajo, efectuándose mediante el uso de plataformas y tecnologías digitales (art. 3, Ley núm. 31572). Consideramos que esta definición es lo suficientemente amplia para cubrir las condiciones bajo las cuales se puede llevar a cabo el teletrabajo, reconociendo la importancia de las tecnologías digitales en el mundo laboral contemporáneo.

Cabe agregar que la referida Ley también determinó una serie de disposiciones y requisitos tanto para los empleadores como para los trabajadores, entre estos se incluyeron la necesidad de acuerdos formales entre las partes sobre las condiciones del teletrabajo, tales como horarios, responsabilidades y el uso de equipos y recursos tecnológicos. También se contempló la obligación de los empleadores de proporcionar los medios necesarios para el teletrabajo, como computadoras, software y acceso a internet, asegurando que los trabajadores puedan cumplir con sus tareas de manera efectiva y eficiente desde sus hogares u otros lugares fuera del centro de trabajo.

Asimismo, un aspecto importante de la Ley núm. 31572 es que se mantuvo la regulación del derecho a la desconexión digital, con lo que se estableció que los trabajadores tienen el derecho de desligarse de sus dispositivos digitales y plataformas de trabajo fuera de su horario laboral, con el fin de respetar su tiempo de descanso y evitar el agotamiento por el uso excesivo de tecnologías. Justamente, este derecho es fundamental para garantizar un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, y para proteger la salud mental de los trabajadores, cómo veremos posteriormente.

De este modo, al derogar la normativa anterior y dejar sin efecto al trabajo remoto tal como se conocía, consideramos que esta nueva ley del teletrabajo ha determinado una base más sólida y detallada para la definición e implementación del teletrabajo, promoviendo condiciones laborales justas, seguras y eficientes.

- El 22 de julio de 2024 se publicó la Ley núm. 32102, norma que modificó la Ley núm. 31572, Ley del Teletrabajo, en los siguientes temas:

- a) Se determinó que el tiempo laborado por el teletrabajador a causa de cortes en el suministro de la luz o por la falta de servicio de internet, debidamente acreditados, no podía ser motivo de descuento en las remuneraciones del teletrabajador ni tampoco es objeto de recuperación posterior (art. 6.7°).

Al respecto, esta incorporación buscaba liberar de responsabilidad al trabajador por cuestiones ajenas que podían ocurrir durante el desarrollo del teletrabajo, así como protegerlo frente a descuentos unilaterales por la falta de prestación del servicio.

- b) Se indicó en caso de cambio del lugar habitual de teletrabajo, el trabajador garantiza las condiciones informáticas y de comunicación óptimas para realizar el teletrabajo de manera adecuada. Asimismo, agregó que -para la prevención de riesgos laborales- el empleador identifica los peligros y evalúa los riesgos, implementando las medidas correctivas que correspondan, debiendo el trabajador brindar las facilidades de acceso al nuevo lugar habitual de teletrabajo (art. 11.2°).

Sobre este punto, la modificación implicó dejar sin efecto el mecanismo de autoevaluación alternativo, determinando la obligación del empleador para identificar los peligros que correspondan ante el nuevo lugar habitual de teletrabajo. No se indica que el teletrabajador deba justificar el cambio del lugar, por lo que sólo aplica una obligación general en materia de prevención de riesgos.

- c) Se agregó que debían establecerse expresamente -en el contrato o el acuerdo de cambio de modalidad de prestación de labores- las condiciones del retiro de documentación confidencial de las instalaciones del empleador para realizar el teletrabajo, especificando las responsabilidades del teletrabajador (art. 12.k°). En este caso, la modificación sólo representó un cambio formal.
- d) Se dispuso que, durante el desarrollo de la jornada laboral, el teletrabajador se encuentra prohibido de abandonar el lugar habitual de teletrabajo y de realizar actividades particulares (y si las realiza, tiene que justificarlas). Asimismo, se indicó que no presentar una justificación constituye una falta disciplinaria grave, siendo causal para el inicio de un procedimiento disciplinario y posterior sanción, según

corresponda, la cual puede disponer la reversión automática de la modalidad de teletrabajo (art. 21.1°).

Antes de esta modificación, la norma no indicaba cuestión alguna sobre lo que ocurría si es que el trabajador no prestaba servicios durante su jornada de trabajo, por lo que no había consecuencia jurídica alguna si es que el teletrabajador atendía asuntos personales básicos durante su jornada laboral.

- e) Se agregó que, como parte de las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo, se consideraba establecer obligatoriamente los descansos para la realización de pausas activas durante la jornada laboral (art. 23.6°). De esa manera, esta modificación implicó un cambio formal en dicha materia.

Si bien algunas modificaciones son formales y otras en materia de obligaciones y en seguridad y salud en el teletrabajo, la que resalta -para los efectos de nuestra investigación- es la referida a la prohibición de abandonar el lugar habitual de teletrabajo y de desarrollar actividades particulares (sin justificación). Bajo nuestra visión, con dicha reforma se han establecido disposiciones que son perjudiciales para los teletrabajadores y al propio objetivo del teletrabajo, que busca obtener una conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Si entendemos que el teletrabajo tiene como objetivo desarrollarse en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, ¿esta modificación no implica una clara contradicción? Consideramos que sí, toda vez que vuelve rígida a una modalidad que se caracteriza, justamente, por ser flexible. Esto, evidentemente, tiene implicancias en las acciones que el teletrabajador puede desarrollar en el seno de su hogar, toda vez que si a pesar de haber optado por una modalidad laboral flexible se le establece una restricción expresa de no poder desarrollar actividades laborales, esto le restaría sentido al teletrabajo como tal y, en la práctica, sería una suerte de traslado de la “oficina” al lugar de teletrabajo.

Esto, en definitiva, podría afectar justamente el objetivo del teletrabajo en la búsqueda de la conciliación de la vida laboral y familiar, en tanto la prohibición de abandonar el lugar de teletrabajo y de realizar actividades particulares (por ejemplo, las que se encuentren

relacionados a sus responsabilidades familiares) limitan la forma en el que los trabajadores podían desarrollar sus funciones laborales en armonía con sus cuestiones personales y familiares.

El término de “actividades particulares” también resulta amplio y es perjudicial para la aplicación del teletrabajo en el marco de la conciliación de la vida laboral y familiar, toda vez que una lectura en sentido contrario podría implicar que toda actividad distinta a la laboral implicaría actividad particular. Con eso, nuevamente, insistimos que la afectación sería grave para el objetivo del teletrabajo.

En contraposición, luego de la referida modificación, en el Congreso de la República se han presentado distintos proyectos que -en nuestra opinión- sí permitirían garantizar que el teletrabajo cumpla con el objetivo de lograr la conciliación de la vida laboral y familiar, se detallan a continuación:

#### **Tabla 1**

*Principales proyectos de ley que modificarían las condiciones de teletrabajo para lograr la conciliación de la vida laboral y familiar*

<b>Fecha de presentación</b>	<b>Proyecto de Ley núm.</b>	<b>Descripción</b>
05/12/2024	09710/2024-CR	Ley que otorga a la madre en periodo de lactancia el derecho al teletrabajo. Se propone establecer el derecho al teletrabajo de la madre que se encuentra en periodo de lactancia por el periodo de 131 días.
13/12/2024	09765/2024-CR	Ley que modifica la Ley núm. 31572, que establece el derecho al teletrabajo a las madres lactantes hasta que sus hijos cumplan 12 meses de nacido. Se propone que las madres lactantes tienen derecho al teletrabajo hasta que sus hijos cumplan 12 meses de nacidos.

21/01/2025	10015/2024-CR	Ley que modifica la Ley núm. 31572 para fortalecer la protección constitucional de la madre trabajadora. Se propone que la madre trabajadora puede realizar teletrabajo hasta que su hijo cumpla un año, aplicándose también para trabajadoras gestantes.
25/02/2025	10334/2024-CR	Ley que otorga a las víctimas de violencia como derecho laboral acceder al teletrabajo. Se propone que tal grupo de personas tengan derecho al teletrabajo.
25/02/2025	10339/2024-CR	Ley que incrementa la licencia postnatal e incorpora el teletrabajo para fortalecer la lactancia materna. Se propone que la trabajadora en periodo de lactancia podrá adoptar la modalidad de teletrabajo hasta que el lactante cumpla un año.
25/03/2025	10612/2024-CR	Ley que modifica el numeral 9.3 del artículo 9° de la Ley núm. 31572. Se propone modificar la regulación con la finalidad de reconocer el teletrabajo como un derecho para las personas con discapacidad y madres solteras con hijos con discapacidad, garantizando su acceso sin restricciones arbitrarias por parte del empleador y estableciendo medidas para su efectiva aplicación.

Nota: Elaboración propia

Finalmente, a continuación, presentamos un cuadro resumen con las principales definiciones establecidas sobre el teletrabajo en un orden cronológico:

**Tabla 2**

*Principales definiciones establecidas sobre el teletrabajo*

<b>Norma</b>	<b>Definición</b>
Constitución Política del Perú (1979)	Se trata de una definición no vinculada expresamente al teletrabajo, pero implica una noción muy preliminar de este. Así, en esta definición del “trabajo a domicilio y/o a distancia”, si bien no estableció algo específico, se equipararon derechos respecto de aquellos que trabajan en las instalaciones de la empresa.
Decreto Legislativo núm. 728, Ley de Fomento al Empleo (1991)	De manera similar, se planteó la noción preliminar y similar con el “Trabajo a domicilio”, definiéndose como la labor que es desarrollada, de manera regular o temporal, sea de forma continua o discontinua, a favor de uno o más empleadores, en el domicilio del trabajador sin supervisión directa e inmediata del empleador.  Si bien en esta definición no especificaba el uso de medios tecnológicos (TIC) como sí ocurre en el teletrabajo, fue un primer acercamiento -en cuanto a la propia definición- al desarrollo de las labores fuera del centro de trabajo y sin la supervisión inmediata del empleador.
Convenio OIT núm. 177 (1996)	A nivel internacional se planteó el “trabajo a domicilio”: trabajo que una persona realiza: (i) en su domicilio; (ii) a cambio de una remuneración; y (iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio según las especificaciones de un empleador.

Ley núm. 30036 (Ley del teletrabajo del 2013) y Decreto Supremo núm. 017-2015-TR (Reglamento del teletrabajo del 2015)	Teletrabajo: es el desempeño subordinado de labores sin la presencia física en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, desarrollando sus funciones 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.
Decreto de Urgencia núm. 26-2020 (2020) y el Decreto Supremo núm. 015-2020-TR (Reglamento del 2020)	Trabajo remoto: la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario (término utilizado justamente en el contexto pandémico), utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilitara realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permitiera.
Ley núm. 31572 (Nueva ley del teletrabajo de 2022) y el Decreto Supremo núm. 002-2023-TR (Nuevo reglamento del teletrabajo de 2023).	Teletrabajo: modalidad especial de prestación de labores (que puede ser de condición regular o habitual) caracterizada por el desempeño subordinado del trabajador sin la presencia física en el centro de trabajo, efectuándose mediante el uso de plataformas y tecnologías digitales.

Nota: Elaboración propia

## 4. El trabajo decente

### 4.1. Aspectos preliminares de la definición del trabajo decente

Una primera definición del trabajo decente surgió en la memoria del Director General (OIT, 1999), donde se indicó que la misión de tal entidad era mejorar la situación de las personas en el mundo laboral, buscando siempre oportunidades de trabajo decente.

Se señaló que el objetivo era promover el trabajo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Asimismo, en dicha oportunidad, se destacó que el trabajo decente tenía cuatro objetivos estratégicos: (i) la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; (ii) la promoción del empleo; (iii) la protección social; y (iv) el fomento del diálogo social. Estos

objetivos reflejan la visión holística de la OIT sobre lo que constituye un trabajo decente y subrayan la importancia de abordar múltiples aspectos del empleo para lograr condiciones laborales justas y equitativas.

Ahora bien, ante los distintos elementos u objetivos, es válido preguntarse qué significa realmente el trabajo decente, ¿se trata de un derecho fundamental o sólo es un principio? ¿existe alguna norma internacional en la que se regule?

Cornejo (2010) señaló que el concepto genérico de trabajo decente se originó como una reacción a los impactos del nuevo contexto económico mundial y la globalización en el ámbito laboral, el mismo que estaba referido a la creación de empleos de calidad que respeten los derechos laborales y ofrezcan protección social, presentándose además como un modelo ideal de empleo que cualquier persona debería tener, alineándose con la misión para la cual fue establecida la OIT, según se menciona en el preámbulo de su propia Constitución. Así, en esencia, el trabajo decente representa un estándar de empleo que garantiza condiciones laborales justas, seguridad en el empleo y acceso a la protección social.

El trabajo decente surgiría como una respuesta a los desafíos impuestos por la globalización y el nuevo contexto económico mundial, destacándose por promover empleos de calidad que respeten los derechos laborales y ofrezcan protección social. Este estándar no solo buscaría mejorar la calidad del trabajo, sino también garantizar la dignidad y los derechos de los trabajadores, alineándose con los objetivos fundamentales de la OIT desde su creación.

En esa línea, el trabajo decente implica un marco establecido por la OIT que, a su vez, forma parte importante de sus principios relativos a los derechos fundamentales (OIT, 2022). Abarca varias dimensiones clave: (a) la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; (c) la abolición del trabajo infantil; (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y (e) un entorno de trabajo seguro y saludable<sup>5</sup>. Estos principios

---

<sup>5</sup> En su 110ª reunión, de junio de 2022, la Conferencia Internacional del Trabajo modificó el párrafo 2 de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) para incluir «un entorno de trabajo seguro y saludable» como principio y derecho fundamental en el trabajo, e introducir también enmiendas en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008) y en el Pacto Mundial para el Empleo (2009). Esa decisión fue consecuencia de un proceso que inició en el año 2019, cuando se reconoció -a través de la Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo- que “las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente” y pidió al Consejo de Administración de la OIT, en la Resolución sobre la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo que se “examine, lo antes posible, propuestas

son fundamentales para garantizar condiciones laborales justas y equitativas en todo el mundo, proporcionando un marco esencial para la promoción de derechos laborales.

Por una parte, el Convenio núm. 111 de la OIT<sup>6</sup>, sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, indicó que el término “discriminación” comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia que se encuentre basada en motivos prohibidos como los de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Al respecto, esto en el contexto del teletrabajo y de la conciliación de la vida laboral y familiar implican, por ejemplo, un acceso igualitario a dicha modalidad laboral, no pudiendo limitarlas por motivos discriminatorios o, inclusive, estereotipos (por ejemplo, otorgar teletrabajo prioritariamente sólo a madres trabajadoras). Asimismo, podría también incurrirse en una afectación al trato igualitario si es que, de igual manera, ocurre una preferencia a otorgar teletrabajo sólo a las mujeres.

Por su parte, el Convenio núm. 155 de la OIT<sup>7</sup> estableció importantes definiciones para comprender su ámbito de aplicación: el término “lugar de trabajo” abarcará todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador; y el término “salud”, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo.

La relevancia de este convenio debe comprenderse en la medida que el teletrabajo (aunque ya tiene algunos años de aplicación) ha modificado las dinámicas laborales tradicionales (trabajo

---

para incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”. Asimismo, la misma Conferencia decidió otorgar al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y al Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) la condición de convenios fundamentales que encarnan la nueva categoría de principios y derechos fundamentales en el trabajo. Consulta: <https://www.ilo.org/es/temas/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/un-entorno-de-trabajo-seguro-y-saludable-como-principio-y-derecho>

<sup>6</sup> Este convenio fue adoptado en la Conferencia Internacional del Trabajo en el año 1958. Desde su adopción, ha logrado una importante cantidad de ratificaciones (175 países ratificaron el convenio y sólo 12 no lo hicieron).

<sup>7</sup> Este convenio fue adoptado en la Conferencia Internacional del Trabajo en el año 1981. Si bien no tiene una importante cantidad de ratificaciones de todos los miembros de la OIT -como ocurrió en el caso del Convenio núm. 111 de la OIT- sí logró una cantidad de ratificaciones considerables (83 países ratificaron el convenio). Asimismo, es importante señalar que Perú es uno de los países que no ha ratificado este importante convenio.

presencial), por lo que el lugar de trabajo y la salud debe también comprenderse en ámbitos fuera del centro de trabajo físico y clásico del empleador. Si bien nuestro país no ha ratificado este importante convenio, ello no limita a que tomen medidas relevantes sobre las condiciones en las que se desarrolla el teletrabajo (un ambiente de trabajo seguro en el domicilio del trabajador) y cómo es que debe buscarse garantizar la salud mental y el bienestar del trabajador que desarrolla sus funciones en teletrabajo.

Ahora bien, de su propia noción general, podría ser válido asumir que el término “trabajo decente” o la simple palabra “decente” guardaría relación con definiciones más abstractas o generales como las de “trabajo digno”, “trabajo justo”, entre otros.

A primera vista, pareciera que el trabajo decente se refiere simplemente a un trabajo que cumple con los estándares básicos de dignidad y justicia. Sin embargo, la conceptualización de trabajo decente es mucho más compleja. Como señalamos previamente, implica no sólo su vinculación con los principios relativos a los derechos fundamentales de la OIT, sino también abarca una amplia gama de aspectos que van más allá de estas definiciones básicas.

También puede entenderse que el trabajo decente implica que todas las personas puedan tener las posibilidades de trabajar y recibir una remuneración justa (Cornejo Vargas, 2008). Esto significa no sólo recibir un salario adecuado, sino también contar con condiciones seguras en el lugar de trabajo, tener protección social para las familias y disfrutar de mejores perspectivas de desarrollo personal y social. De manera complementaria, según la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2016), el trabajo decente es fundamental para garantizar la seguridad económica y el bienestar general de los trabajadores. Además, promueve la cohesión social y contribuye al desarrollo sostenible, al permitir que las personas se integren plenamente en la sociedad a través de su trabajo.

Respecto al ingreso o la remuneración justa en el desarrollo del teletrabajo -en el marco del trabajo decente- este implica también no sólo garantizar que el trabajador perciba una remuneración adecuada (cumpliendo con los mínimos legales) al desarrollar sus funciones en tal modalidad, también debe garantizarse el cumplimiento de principios fundamentales como la igualdad y la no discriminación. Por ejemplo: (i) no puede considerarse que el teletrabajador perciba una remuneración menor por el sólo hecho de que preste servicios desde su domicilio; (ii) tampoco puede ser motivo de que el empleador evalúe la reducción de una remuneración por

el sólo hecho de que ahora el trabajador represente algún costo adicional (cubrir gastos de herramientas adicionales o de acceso a internet para el desarrollo de funciones), (iii) debe evaluarse también la compensación si es que los gastos incurridos por el trabajador -en la modalidad del teletrabajo- resultarían mayores a los que se implicarían en el formato presencial; y (iv) el tiempo de labores en el teletrabajo podrían ser mayor si no se cuenta con una regulación adecuada sobre tal materia, pudiendo permitirse que el teletrabajador realice jornadas fuera de su horario laboral sin que ello represente una compensación económica adicional (por ejemplo, pago de horas extras si no hay una supervisión o control del tiempo de trabajo).

No obstante, ello no significa que se haya definido una concepción concreta o cerrada del trabajo decente. Todo lo contrario, se trata de una definición en constante evolución que busca brindar mayores garantías o preceptos fundamentales a los trabajadores. Es una definición dinámica que se adapta a las nuevas realidades del mercado laboral y a los cambios sociales y económicos.

Preliminarmente, Ermida (2001) señaló que se trata de una definición en construcción, integrativa y con profundo contenido ético, además de reiterar que cuenta con los siguientes caracteres: trabajo productivo y seguro; con respeto a los derechos laborales; con ingresos adecuados; con protección social; y con diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación. Esta definición mantiene la implicancia de los principios y derechos fundamentales de la OIT.

Posteriormente, se precisó (Ermida, 2005) que en la noción de trabajo decente se pone énfasis en dos (2) aspectos fundamentales: por un lado, refleja una clara preocupación ética y, por otro, una atención especial a la calidad del empleo. Ambos enfoques son esenciales y están profundamente conectados con las mejores tradiciones del Derecho del trabajo y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La preocupación ética se centra en garantizar que el empleo respete la dignidad humana y los derechos fundamentales de los trabajadores. Por otro lado, la atención a la calidad del empleo representa un cambio significativo tras décadas en las que la prioridad había sido la cantidad de puestos de trabajo, sin importar en muchos casos las condiciones laborales.

De este modo, la aparición del concepto de trabajo decente responde a esta situación, planteando que, aunque es fundamental crear empleo y reducir la tasa de desempleo, el empleo

generado debe cumplir con estándares mínimos de dignidad y decencia en las condiciones laborales.

#### **4.2. La evolución del concepto de trabajo decente y su proyección**

Como se puede ver, la definición del trabajo decente es dinámica, ya que su contenido está en constante evolución. Este cambio es natural y forma parte de su desarrollo; no obstante, existe el riesgo de que se convierta en un término demasiado amplio, ambiguo o flexible, lo que podría generar dificultades significativas en su implementación. Esta ambigüedad puede llevar a interpretaciones variadas y a una aplicación inconsistente, afectando así su efectividad para garantizar condiciones laborales justas y dignas. Por ello, es crucial establecer definiciones claras y específicas que orienten su aplicación práctica en distintos contextos laborales (Galindo, 2006).

A su vez, una definición en construcción implica que el trabajo decente es un ideal hacia el cual se aspira continuamente, adaptándose a los cambios y necesidades emergentes en el ámbito laboral. El carácter integrativo de esta definición se refiere a su capacidad de abarcar diversos aspectos y dimensiones del trabajo, reconociendo que el empleo no es solo una fuente de ingresos, sino también un componente esencial de la dignidad y el bienestar humano.

Así, la implicancia de los principios y derechos fundamentales de la OIT en esta conceptualización resalta la universalidad y la importancia de estos valores en la promoción del trabajo decente. Justamente, con la continua construcción y adaptación del concepto de trabajo decente, se busca asegurar que todos los trabajadores, independientemente de su sector o ubicación geográfica, puedan disfrutar de condiciones laborales dignas y justas.

También se puede conceptualizar el trabajo decente en su proyección a futuro, es decir, no como un pronóstico sino como un objetivo o fin, indicando que las personas vinculan al trabajo decente con sus aspiraciones individuales y familiares, las que naturalmente se encuentran referidas a las condiciones con las que trabajarán, vinculadas con su capacidad de conciliar la vida de trabajo con la vida de familia, entre otros (Somavía, 2014).

De esta manera, se evidencia que no es un concepto concluido o cerrado a principios o derechos fundamentales de la OIT (que, sin duda alguna, son preceptos para considerar) sino que debe evaluarse al trabajo decente como algo dinámico y que toma en cuenta -como no puede

ser de otra manera- las propias necesidades de los trabajadores, resaltando el hecho de su necesidad de conciliar la vida familiar y laboral (es decir, el objetivo del trabajo).

Así, la proyección del trabajo decente hacia el futuro implica una visión que va más allá de las condiciones actuales del empleo, se trata de un objetivo que busca adaptarse a las cambiantes realidades socioeconómicas de los trabajadores (tomando en cuenta, naturalmente, sus responsabilidades familiares).

Además, la relación entre el trabajo decente y las aspiraciones individuales y familiares pone de relieve la importancia de la calidad de vida en el ámbito laboral. No se trata solo de tener un empleo, sino de tener un empleo que permita a los trabajadores vivir dignamente, desarrollar sus habilidades, y disfrutar de un equilibrio saludable entre su vida profesional y personal (lo que se encuentra vinculado a la salud mental y el bienestar personal del trabajador). Así, este aspecto es crucial para la satisfacción de los trabajadores, y, en última instancia, para la productividad y sostenibilidad de las empresas.

El énfasis en la capacidad de conciliar la vida de trabajo con la vida de familia subraya un aspecto esencial del trabajo decente. Los trabajadores desean y necesitan tiempo para sus familias, para su desarrollo personal, y para participar en la vida comunitaria. Así, consideramos que está implícito que el trabajo decente debe facilitar esta conciliación, ofreciendo condiciones laborales que respeten y apoyen las responsabilidades familiares y personales.

En resumen, conceptualizar el trabajo decente como un objetivo futuro implica reconocer que este concepto está en constante evolución y debe adaptarse a las necesidades y aspiraciones cambiantes de los trabajadores. No es solo un conjunto de principios estáticos, sino una meta dinámica que busca mejorar continuamente la calidad de vida laboral. Este enfoque integral y prospectivo asegura que el trabajo decente no solo sea un ideal abstracto, sino una realidad tangible que beneficia a los trabajadores y a la sociedad en su conjunto.

Sen (2000) también exploró este concepto, destacando su aplicabilidad universal, ya que abarca a todos los trabajadores y permite realizar análisis tanto económicos como éticos. Según él, es un objetivo ambicioso porque incluye a todos los trabajadores, independientemente de su tipo de empleo o sector de actividad, ya sea trabajo asalariado, por cuenta propia, trabajo a domicilio, en la economía formal o en el sector informal. Además, señaló que una característica

fundamental del concepto es la noción de derechos, alineándose con los objetivos generales de la OIT. No obstante, el alcance del razonamiento práctico va más allá de estos objetivos, defendiendo el reconocimiento de los derechos de los trabajadores como un aspecto esencial.

Finalmente, coincidimos con la visión de Baylos (2015) sobre el trabajo decente, reiterando que no solo se trata de un concepto dinámico que puede admitir diferentes estadios o etapas, sino también se resalta como una noción importante en la medición de las relaciones laborales. Esta visión permite definir que el trabajo o la prestación de servicios se desarrollen cumpliendo principios fundamentales de la OIT, como las condiciones de seguridad, la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Creemos que la dignidad es clave en la definición del trabajo decente. Esta dignidad no solo debe tener en cuenta aspectos tan básicos como el cumplimiento de obligaciones laborales, sino que necesariamente debe implicar el desarrollo del trabajo en condiciones que respeten y promuevan el trabajo decente. Esto incluye la provisión de un entorno de trabajo seguro y saludable, la garantía de salarios justos y adecuados, y el acceso a la protección social.

La visión de Baylos también subraya la importancia de considerar el trabajo decente como un concepto evolutivo. Este concepto debe adaptarse a las realidades cambiantes del mercado laboral y a las necesidades específicas de los trabajadores en diferentes contextos y etapas de sus vidas laborales. La flexibilidad y la capacidad de adaptación son esenciales para asegurar que el trabajo decente siga siendo relevante y efectivo en la promoción de condiciones laborales justas.

Además, el trabajo decente debe ser una herramienta para medir y evaluar las relaciones laborales. Esto implica no solo el cumplimiento de los estándares mínimos establecidos por la OIT, sino también la promoción de un entorno de trabajo en el que los trabajadores se sientan valorados, respetados y motivados. La dignidad en el trabajo es fundamental para el bienestar de los trabajadores y para la creación de un entorno de trabajo positivo y productivo.

La dignidad en el trabajo también implica el reconocimiento y la valoración de los trabajadores. Esto incluye el respeto por sus derechos y necesidades, así como la promoción de un equilibrio entre la vida laboral y personal. La capacidad de conciliar el trabajo con las responsabilidades

familiares y personales es crucial para su salud y bienestar, y debe ser una prioridad en cualquier definición de trabajo decente.

Por tanto, corresponde destacar la importancia de la dignidad y la flexibilidad en la definición y aplicación de este concepto. Al considerar el trabajo decente como un objetivo dinámico y evolutivo, podemos asegurar que las relaciones laborales se desarrollen en un entorno que respete y promueva la dignidad humana, y que garantice condiciones laborales justas y equitativas para todos los trabajadores.

Asimismo, al tratarse de un concepto dinámico, la evolución y el desarrollo del concepto del trabajo decente necesariamente tiene que ir de la mano con el cambio de las modalidades de trabajo.

Así, si bien originalmente este concepto fue pensado para aplicarse a la forma tradicional de trabajo (es decir, al trabajo presencial y en el propio centro de trabajo que se encuentra bajo la administración del empleador), ahora es relevante que la aplicación del trabajo decente se acople también a las nuevas modalidades como el teletrabajo, debiendo considerar también aristas que resultan vinculadas al objetivo de estas modalidades, como es el caso de la flexibilidad en el tiempo de trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar.

Como señalamos previamente, existe una relación del concepto de trabajo decente que debe ir de la mano con los principios y derechos fundamentales de la OIT, siendo que recientemente se incluyó un entorno de trabajo seguro y saludable (con base al Convenio núm. 155 de la OIT), por lo que el dinamismo del concepto de trabajo decente justamente implica que ya no se realizará el análisis solamente en cuanto al centro de trabajo físico y presencial, sino también en el domicilio del trabajador o atendiendo cuestiones de bienestar y salud (mental) del trabajador, lo que necesariamente guarda relación con la conciliación de la vida laboral y familiar.

#### **4.3. Regulación internacional del trabajo decente en la OIT**

En concordancia con Merzthal (2021), es importante resaltar la evolución del concepto de trabajo decente a través de diversa normativa de carácter internacional, en la que se reconoció - expresa o indirectamente- el mencionado concepto:

- Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998)

La OIT adoptó dicha declaración con la finalidad de establecer principios y derechos básicos sobre: (i) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; (ii) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; (iii) la abolición efectiva del trabajo infantil; y (iv) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Cabe agregar que, posteriormente, se incluyó que “un entorno de trabajo seguro y saludable”<sup>8</sup> es también un principio y derecho fundamental en el trabajo, lo que ocurrió en la Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo (conforme detallaremos más adelante).

Al respecto, estamos de acuerdo con Neves (2005) en que la Declaración estableció el núcleo esencial de los derechos laborales, al indicar que todos los países miembros, incluso aquellos que no hayan ratificado los convenios mencionados sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo, tienen una obligación inherente a su pertenencia a la organización. Este compromiso implica respetar, promover y hacer efectivos, de buena fe y conforme a la Constitución de la OIT, los principios relacionados con los derechos fundamentales recogidos en dichos convenios, es decir, los cuatro pilares previamente mencionados. Así, un aspecto crucial de la declaración es que los Estados adquieren responsabilidades y obligaciones por el simple hecho de pertenecer a la OIT, sin necesidad de ratificar específicamente los tratados vinculados a los derechos contemplados en la declaración.

Además, es importante destacar que estos compromisos no son meramente simbólicos, sino que tienen un impacto significativo en la manera en que los Estados se posicionan frente a los derechos laborales a nivel global. Neves (2005) también subraya que los convenios internacionales del trabajo, adoptados en el ámbito de la OIT, constituyen tratados de alcance mundial con un contenido específico y detallado. Estos convenios se dividen, principalmente, en tres tipos: los fundamentales (que reconocen derechos como la prohibición del trabajo forzoso, la libertad sindical, la igualdad de remuneración, la discriminación en el empleo y la ocupación, entre otros); los de gobernanza (que son aquellos que regulan aspectos de la inspección del trabajo, políticas de empleo, consulta

---

<sup>8</sup> Este cambio se decidió en la 110ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), celebrada en junio de 2022, conforme detallaremos más adelante.

tripartita; y los técnicos (que son los que tratan cuestiones más específicas entre los que destacan las horas de trabajo, protección de la maternidad, edades mínimas, horas de trabajo, vacaciones, entre otros). La diferenciación entre estos tipos de convenios es crucial para entender el alcance y la aplicación de las normas internacionales en el contexto laboral, y cómo los países deben adecuar sus legislaciones y prácticas para alinearse con los estándares establecidos por la OIT, más allá de la ratificación formal de cada convenio.

- La Memoria del Director General (1999) y la determinación expresa de los cuatro (4) pilares del trabajo decente

Como mencionamos anteriormente, en el informe del Director General de la OIT, Juan Somavía (OIT, 1999) se presentó por primera vez una reflexión formal sobre el concepto de trabajo decente. Este informe marcó un hito al establecer un marco conceptual que integraba diversas dimensiones del trabajo, enfatizando la importancia de que todas las acciones relacionadas con el empleo deben orientarse a promover un desarrollo que respete la dignidad humana y garantice la justicia social.

Específicamente, en dicho informe se planteó una primera definición como “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social”, así como se estableció que se debía orientar a cuatro objetivos estratégicos: (i) la promoción de los derechos laborales; (ii) la promoción del empleo; (iii) la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad; y (iv) el fomento del diálogo social (OIT, 1999).

La introducción de este concepto en la agenda de la OIT reflejó un compromiso renovado con los derechos de los trabajadores y con la creación de entornos laborales más equitativos y justos a nivel global.

Así, estos elementos representaron un avance significativo, ya que buscaron transformar la visión estratégica de la OIT en programas concretos de acción. Estos pilares no solo indicaban las actividades inmediatas que debían implementarse, sino que también delineaban nuevas iniciativas y objetivos a largo plazo, orientados a mejorar las condiciones laborales en todo el mundo. Así, el concepto de trabajo decente se convirtió en una guía clave para las políticas y programas de la OIT, estableciendo un enfoque

integral para abordar los desafíos laborales con un enfoque centrado en la dignidad y el bienestar de los trabajadores.

- La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008)

En 2008, la OIT adoptó la Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, una década después de la Declaración de 1998.

Esta nueva declaración refleja la visión actual del mandato de la OIT en el contexto de la globalización y establece cuatro objetivos principales que sustentan el Programa de Trabajo Decente de la organización. Estos objetivos (OIT, 2008) se pueden resumir en: (i) fomentar el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible; (ii) implementar y expandir medidas de protección social adaptadas a las realidades nacionales, que garanticen la seguridad social y la protección de los trabajadores; (iii) promover el diálogo social y el tripartismo como los métodos más efectivos para la resolución de problemas laborales; y (iv) respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, los cuales son cruciales no solo como derechos intrínsecos, sino también como condiciones necesarias para alcanzar los demás objetivos estratégicos.

Estos cuatro objetivos están estrechamente interrelacionados y son interdependientes, reforzándose mutuamente. La falta de impulso en cualquiera de ellos comprometería el logro de los demás. Por ello, para maximizar el impacto, los esfuerzos destinados a promover estos objetivos deben integrarse en una estrategia global y coherente de la OIT a favor del trabajo decente. La Declaración también subraya que los países miembros tienen la responsabilidad fundamental de contribuir, a través de sus políticas económicas y sociales, a la formulación y aplicación de una estrategia integral que permita llevar a cabo los objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente.

- La Declaración del Centenario sobre el Futuro del Trabajo (2019)

Esta Declaración es muy simbólica pues representa el más reciente pronunciamiento sobre los principios y las políticas de gran alcance que adopta la Conferencia Internacional del

Trabajo. Como bien indicó Gil (2019), esta declaración es heredera de: (i) la Declaración de Filadelfia sobre los fines y objetivos de la OIT, de 1944, que amplió y profundizó el objetivo de fomentar la justicia social, establecido en el Preámbulo de la Constitución de la OIT; (ii) la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de 1998, que los determinó para que todos los Estados miembros los respeten, promuevan y hagan efectivos, independientemente de que hayan ratificado o no los convenios fundamentales que los desarrollan, dado su compromiso con la OIT; y (iii) la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, que formalizó el concepto de trabajo decente como un pilar central.

Fue en esta oportunidad en que la OIT atribuyó la condición de convenios fundamentales al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores del año 1981 (núm. 155) y al Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo del año 2006 (núm. 187).

De este modo, la Declaración del Centenario se enfocó en un modelo de futuro del trabajo centrado en las personas, situando este enfoque en el corazón de las políticas de la OIT para lograr sus objetivos constitucionales. Así, se reconoció los logros de la organización y su situación actual, estableciendo una estrategia para enfrentar los desafíos laborales del siglo XXI, sin modificar su mandato ni su Constitución, reafirmando el compromiso de promover la justicia social y destaca la necesidad de un enfoque centrado en las personas, colocando los derechos de los trabajadores en el centro de las políticas económicas, sociales y ambientales. Si bien no es legalmente vinculante y solo representa compromisos simbólicos y políticos para los países miembros, compromete a la OIT a aplicar estos principios (Gil, 2019).

- En su 110ª reunión, celebrada en junio de 2022, la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de la OIT tomó la decisión de enmendar el párrafo 2 de la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998. Esta enmienda agregó "un entorno de trabajo seguro y saludable" como un nuevo principio y derecho fundamental en el ámbito laboral. Además, se introdujeron modificaciones en otros marcos clave de la OIT, como la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008 y el Pacto Mundial para el Empleo de 2009, alineando estos documentos con la nueva inclusión.

Esta decisión marcó un hito importante en la historia de la OIT y es el resultado de un proceso que comenzó formalmente en 2019. Durante ese año, la Conferencia reconoció, a través de la Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo, que las condiciones de trabajo seguras y saludables son esenciales para garantizar un "trabajo decente". La Declaración destacó la importancia de integrar estos estándares dentro del marco de principios y derechos fundamentales en el trabajo. Asimismo, la Resolución sobre la Declaración del Centenario que acompañó este documento instó al Consejo de Administración de la OIT a que considerara, lo más pronto posible, propuestas para incluir este aspecto en los derechos fundamentales del trabajo.

La inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable como un principio fundamental refuerza el compromiso de la OIT con la protección y el bienestar de los trabajadores. Este cambio subraya la necesidad de promover condiciones laborales seguras en todo el mundo y establece una base más sólida para la implementación de medidas que garanticen la salud y seguridad de los trabajadores en todos los sectores y países. De esta manera, la OIT sigue avanzando hacia la creación de un marco laboral global que promueva el trabajo decente y justo, priorizando la salud y la seguridad como elementos centrales del bienestar laboral.

De este modo, podemos verificar que el concepto de trabajo decente se encuentra, aún, en constante evolución, su dinamismo dependerá de cómo es que se desarrolle el trabajo y las propias necesidades de los trabajadores.

Es importante anotar el cambio de paradigma, tomando en consideración que hasta el año 2019 aún se mantenían los cuatro pilares relativos al trabajo decente y que, además, se emitieron tomando como regla la forma tradicional de trabajo presencial y en un centro de trabajo administrado por el propio empleador. Así, es muy relevante la enmienda para incluir "un entorno de trabajo seguro y saludable" como nuevo principio y derecho fundamental en el ámbito laboral, pues dicho precepto es lo suficientemente amplio para que no se restrinja a las nuevas formas o modalidades de trabajo, tomando en cuenta también que estas también tienen distintos objetivos a los que ya podían existir en el formato tradicional de labores.

De ese modo, esta evolución en la concepción del trabajo decente también debe tomarse en consideración en la regulación del teletrabajo, utilizando la percepción amplia de un trabajo seguro y saludable, no limitándose a la forma regular en la que se trabajaba.

## **5. La conciliación de la vida laboral y familiar**

En este punto buscamos destacar la relevancia de la conciliación de la vida laboral y familiar, como también un objetivo del teletrabajo.

Para empezar, consideramos que la conciliación de la vida laboral y familiar implica un concepto con distintas aristas, pudiendo caracterizarse como la búsqueda de equilibrar las demandas y responsabilidades asociadas con el trabajo remunerado y las obligaciones familiares o personales.

Según Domínguez-Olabide (2021) se conceptualizó la conciliación como la participación equitativa de hombres y mujeres tanto en la esfera familiar como en el ámbito laboral, lo que se lograría mediante la reestructuración y reorganización de los sistemas laborales, educativos y de recursos sociales, con el propósito de promover la igualdad de oportunidades en el empleo, desafiar los roles y estereotipos tradicionales, y responder a las necesidades de cuidado y atención de personas dependientes.

Asimismo, la OIT (2023) señaló que este concepto adquirió relevancia debido a que existía una mayor preocupación por alcanzar un equilibrio entre el trabajo y la vida personal como un objetivo social relevante, a medida que los responsables políticos se dieron cuenta de las dificultades que enfrentan los trabajadores para compatibilizar su vida personal con el empleo remunerado.

Esta toma de conciencia se produjo con el fin del "modelo de sustentador masculino", que fue reemplazado por el "modelo de doble sustentador", en el que todos los adultos, en principio, tienen un trabajo remunerado, como resultado de la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral. Si bien la disminución de la dependencia económica de las mujeres respecto a los hombres fue un avance significativo, también generó nuevos retos, ya que muchas mujeres comenzaron a enfrentar una doble jornada: un trabajo remunerado y, posteriormente, tareas no remuneradas en el hogar.

Entonces, ¿qué busca tal compatibilidad? Optimizar la satisfacción y el bienestar de las personas trabajadoras, permitiendo que puedan cumplir con sus roles laborales y familiares, sin que uno deba obstaculizar negativamente en el otro. Así, esto va de la mano con la aplicación del bloque de constitucionalidad con el Convenio núm. 156 de la OIT, sobre responsabilidades familiares. Asimismo, la finalidad es reducir el natural conflicto entre el trabajo y la familia, mejorando así la calidad de vida de los trabajadores (trabajo digno) y aumentando su productividad y compromiso. Consideramos que también se busca promover la equidad de género, dado que las responsabilidades familiares tradicionalmente recaen de manera sobre las mujeres, afectando su participación y desarrollo en el mercado laboral.

Ahora, como venimos desarrollando, es importante garantizar que el trabajo se desarrolle en condiciones dignas, siempre vinculadas a la noción de trabajo decente que viene a ser un objetivo fundamental de los parámetros internacionales establecidos por la OIT. Al tratarse de un concepto dinámico, esto no sólo implica que en el trabajo se busque cumplir con el mero cumplimiento de las obligaciones laborales legales, sino buscar desarrollar un marco normativo que tome en cuenta las propias necesidades de los trabajadores, quienes son finalmente los encargados de desarrollar la actividad económica de las empresas.

Está claro que, con el paso del tiempo, los trabajadores fueron más conscientes de buscar equilibrar sus obligaciones laborales con las obligaciones familiares o personales. Antes las necesidades se establecían en función al cumplimiento del día laboral y la distribución de su jornada de trabajo, recordemos la frase de “ocho horas para trabajar, ocho horas para el ocio y ocho horas para dormir”, atribuida a Robert Owen (Margarucci, 2020), verificándose que las personas dividían su tiempo en tres partes: trabajo por cuenta ajena, descanso y ocio (en el que necesariamente incluía tiempo familiar y personal).

La necesidad de compatibilizar las obligaciones familiares y personales son evidentes, lo contrario (dedicar largas horas al trabajo y no cubrir tiempo de calidad suficiente personal o familiar) implicaría que el trabajador no pueda desarrollarse en condiciones dignas. Las empresas pueden otorgar facilidades que permitan -dependiendo de las labores o puestos de trabajo- cubrir tiempo de calidad laboral y personal pues según la naturaleza de sus funciones es posible obtener el mismo resultado si el trabajador presta sus servicios a distancia o fuera del

centro de trabajo. Así, puede optarse por establecer posibilidades de teletrabajo que, justamente, permitan que las personas puedan cubrir sus necesidades familiares/personales.

En esa línea, la OIT señala que el tiempo de trabajo debe ser compatible con la vida familiar:

*“(...) La segunda dimensión importante del “tiempo de trabajo decente” es proveer a los trabajadores con el tiempo y la flexibilidad que necesitan para manejar sus responsabilidades familiares, según el principio establecido por el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (No. 156). En particular, las medidas para que el tiempo de trabajo sea compatible con la vida familiar deben ser diseñadas para satisfacer las necesidades de los padres – mujeres y hombres – de tener diariamente suficiente tiempo para ocuparse de su familia. Permitir que los individuos ajusten flexiblemente sus horarios de trabajo para cumplir con estas obligaciones familiares esenciales, beneficia a los trabajadores y a sus familias, así como también a la sociedad en conjunto. (...)” (2007, p. 9)*

De esta manera, es importante comprender que las responsabilidades familiares no pueden desligarse de los trabajadores pues estos -para desarrollar su trabajo en condiciones dignas- deben contar con la disponibilidad y el tiempo suficiente que les permita cubrir sus necesidades personales (no enfocándonos únicamente en una categoría específica como la de los padres de familia, sino abarcando también obligaciones aplicables a personas que cuenten con responsabilidades distintas: por ejemplo, cuidado de personas mayores).

Ahora bien, en nuestra legislación nacional no se ha establecido expresamente un marco normativo específico sobre un derecho de los trabajadores a conciliar su vida laboral con la familiar. En el año 2014 se determinó una Guía de buenas prácticas en materia de conciliación del trabajo y la vida familiar y personal (Resolución Ministerial núm. 048-2014-TR)<sup>9</sup>; sin embargo, esta sólo tuvo por objeto recomendar -no obligar- la implementación de buenas prácticas según tres líneas de acción:

- Acciones con relación al tiempo de trabajo, que se enfocaban principalmente en la reducción de la jornada de trabajo, manejar tiempo flexible o jornadas a tiempo parcial.

---

<sup>9</sup> Esta fue la única norma interna (de nivel infra legal y reglamentaria) que, de algún modo, estableció ciertas disposiciones en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Sin embargo, dicha norma no tuvo carácter obligatorio y, por tanto, sólo restó considerarlas como recomendaciones.

- Acciones sobre el lugar de trabajo, proponiendo la asignación de trabajadores a lugares cercanos a sus domicilios, implementación de sistemas de teletrabajo (para dicha fecha ya estaba vigente la normativa de teletrabajo establecida en la Ley núm. 30036 y su Reglamento).
- Acciones respecto al apoyo a responsabilidades familiares, como servicios de cuidado del hogar, actividades recreativas, entre otros.

Evidentemente, se trata de una regulación muy general que no establece obligaciones concretas y vinculantes para los empleadores, sino que se limita a proporcionar sugerencias de carácter voluntario.

Lamentablemente, esta naturaleza no coercitiva de la regulación implica que su implementación depende en gran medida de la buena voluntad y disposición de los empleadores, quienes pueden optar por seguir o ignorar dichas recomendaciones sin enfrentar consecuencias legales directas. Además, sobre estas directrices no ha habido un seguimiento adecuado por parte de las autoridades competentes, lo que ha resultado en una falta de supervisión y evaluación de su efectividad real en el ámbito laboral.

¿Por qué se determinó una regulación no obligatoria mediante una Guía de Buenas Prácticas? No se identifica una razón concreta e, inclusive, verificamos una contradicción pues en los propios considerandos de la Resolución Ministerial -que aprobó la referida Guía- se indicó expresamente que existía un marco normativo que sustentaba la emisión de la referida Guía, el que detallamos a continuación:

- Numeral 2 del artículo 2° de la Constitución Política del Perú, referido a la igualdad ante la ley y el mandato de no discriminación.
- Artículo 7° de la Constitución Política del Perú, sobre la protección del medio familiar.
- Artículo 17° de la Convención Americana de Derechos Humanos, respecto a la igualdad de derechos y la equivalencia de responsabilidad de los cónyuges.
- Convenio N° 111 de la OIT, sobre discriminación en el empleo y la ocupación.
- Convenio N° 100 de la OIT, sobre igualdad de remuneración.
- Convenio N° 156 de la OIT, sobre trabajadores con responsabilidades familiares.

- Inciso f) del artículo 6° de la Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, sobre medidas para evitar la discriminación laboral.
- Ley N° 26772, sobre la prohibición de ofertas laborales con requisitos discriminatorios o que afecten la igualdad de trato.

Es decir, existía sustento suficiente para determinar la obligatoriedad del marco normativo en dicha Guía, sin embargo, finalmente se optó por sólo establecer sólo recomendaciones. Consideramos que esta decisión puede deberse también por la cultura laboral peruana, que además se desarrolla en un mercado mayoritariamente informal, por lo que exigir una mayor exigencia de cumplimiento en esa materia podría haber resultado contraproducente.

De todo el marco normativo señalado, resaltamos el de nivel constitucional particular (que es la aplicación del Convenio núm. 156 de la OIT, sobre responsabilidades familiares), el que creemos puede complementar necesariamente la limitada legislación concreta en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

Otra problemática significativa es la ausencia de programas de capacitación y formación adecuados para los empleadores respecto a la aplicación de tales recomendaciones. Sin una guía clara y específica, muchos empleadores pueden no entender completamente cómo implementarlas de manera efectiva, o pueden subestimar su importancia. Esto se traduce en una implementación inconsistente y, a menudo, superficial de las políticas sugeridas, lo que impide alcanzar los objetivos deseados de mejora en la conciliación de la vida laboral y familiar.

La falta de obligatoriedad y seguimiento también puede generar desigualdades entre diferentes sectores y empresas, donde algunos adoptan medidas progresistas mientras que otros no hacen ningún cambio, perpetuando así disparidades en el trato y las condiciones laborales de los trabajadores. Este enfoque laxo puede, por tanto, reducir el impacto potencial que estas regulaciones podrían tener si fueran más estrictas y mejor gestionadas.

Asimismo, aunque las recomendaciones (aún vigentes) representaron un paso en la dirección correcta, su carácter no obligatorio y la falta de seguimiento y capacitación han limitado considerablemente su efectividad. Para que estas recomendaciones se traduzcan en mejoras tangibles y generalizadas, consideramos que sería necesario desarrollar un marco regulatorio más robusto, acompañado de mecanismos de control y programas de formación específicos para

los empleadores, asegurando así una implementación más uniforme y efectiva en nuestro ámbito laboral.

Adicionalmente, debemos insistir y agregar que el propio Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) también señaló que la conciliación entre la vida laboral y familiar tiene la siguiente base constitucional y legal (2022):

- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (Convenio núm. 156, OIT).
- Ley núm. 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Ley núm. 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres
- Reglamento de la Ley núm. 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, aprobado por Decreto Supremo núm. 002-2018-TR.

Al respecto, sí consideramos que el referido Convenio OIT núm. 156 es vinculante a nivel constitucional y es mandatorio pues fue ratificado por nuestro país, donde es crucial enfatizar que determinó que las personas con responsabilidades familiares (que desempeñen o deseen desempeñar un empleo) deben ejercer su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. De esta manera, este convenio -a diferencia del marco normativo nacional- sí representa un compromiso serio y vinculante que obliga a nuestro país a implementar medidas efectivas para asegurar que las personas puedan equilibrar sus responsabilidades familiares y laborales sin ser perjudicadas en el ámbito profesional.

Sin embargo, las otras normas nacionales, como la Ley núm. 28983, la Ley núm. 30709 y su Reglamento, no determinaron medidas claras u obligatorias que permitan la conciliación de la vida laboral y familiar. Estas normas, aunque bien intencionadas y con un enfoque en la igualdad de género y el trato digno en el ámbito laboral, carecen de disposiciones específicas que obliguen a los empleadores a implementar políticas concretas que faciliten esta conciliación. Esto deja un vacío significativo en la legislación nacional en términos de garantizar que los trabajadores puedan equilibrar eficazmente sus responsabilidades familiares y profesionales.

Por un lado, la Ley núm. 28983 determinó de manera general que buscaba evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, tanto en el acceso al empleo como en

las condiciones de trabajo, incluyendo la armonización de las responsabilidades familiares y laborales. No obstante, esta ley no detalla las acciones específicas que los empleadores deben tomar para apoyar a los trabajadores en la conciliación de sus roles familiares y laborales. La falta de directrices claras y específicas limita la efectividad de esta ley en la práctica.

Por otro lado, la Ley núm. 30709 mencionó un trato digno del empleador con respeto a la compatibilidad de la vida laboral y familiar. Aunque esta ley introduce el concepto de compatibilidad entre la vida laboral y familiar, se queda corta en términos de establecer obligaciones concretas y específicas para los empleadores. Si bien el reglamento insiste en la importancia de la referida conciliación, al igual que la ley principal, no proporciona medidas obligatorias ni mecanismos de aplicación que aseguren que los empleadores adopten políticas efectivas en este sentido.

El hecho de que la conciliación de la vida laboral y familiar no cuente con una regulación expresa afecta también al teletrabajo. Primero, conforme indicamos, si la norma de teletrabajo señala que este debe desarrollarse en el marco de la conciliación de la vida laboral y familiar y este concepto no tiene criterios claros para su determinación, cómo es viable exigir a las empresas que cumplan con tal desarrollo cuando contraten a un teletrabajador (Ortiz Pérez, 2022). Asimismo, si bien es evidente que el teletrabajo tiene la característica de ser una herramienta para lograr la conciliación de la vida laboral y familiar, si no se aplica una regulación concreta y adecuada sobre esa última materia, sus ventajas podrían reducirse pues quedaría a la discrecionalidad general del empleador para aplicar el teletrabajo en el marco de la referida conciliación (Aguas Blasco, 2024).

De ese modo, verificamos que nuestro marco normativo nacional (de nivel legal) no ha establecido obligaciones concretas que permitan buscar una efectiva compatibilidad entre la vida laboral y familiar. La ausencia de disposiciones específicas y obligatorias en estas leyes significa que los trabajadores a menudo quedan a merced de las políticas individuales de los empleadores, las cuales pueden variar considerablemente en cuanto a su apoyo a la conciliación de la vida laboral y familiar. Esta falta de consistencia y obligatoriedad en la legislación representa un obstáculo significativo para lograr una verdadera armonización de las responsabilidades familiares y laborales en nuestro país.

Finalmente, consideramos que es fundamental que se realicen esfuerzos legislativos adicionales para cerrar este vacío normativo y asegurar que las normas nacionales no solo promuevan la igualdad de género y el trato digno en el trabajo, sino que también proporcionen un marco claro y obligatorio que facilite la conciliación de la vida laboral y familiar para todos los trabajadores. Solo a través de la implementación de medidas específicas y obligatorias podremos garantizar que los derechos establecidos en el Convenio núm. 156 se traduzcan en prácticas concretas y efectivas en el ámbito laboral, beneficiando a trabajadores y empleadores por igual.

\*\*\*



## **CAPÍTULO 2: LOS PRINCIPALES ASPECTOS DE LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO, SUS IMPLICANCIAS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR Y LA EXPERIENCIA COMPARADA**

El segundo capítulo de esta investigación tiene como objetivo analizar el teletrabajo bajo la perspectiva de que se determine como una posible exigencia para determinados supuestos y cuáles serían sus limitaciones frente a la autoridad del empleador cuando dirige a sus trabajadores (en aplicación de su poder de dirección).

Este análisis profundizará en las principales instituciones del teletrabajo en su regulación legal vigente (en cuanto a las que se encuentren relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar) y utilizará una metodología comparada para examinar cómo el teletrabajo y su relación con la conciliación de la vida laboral y familiar se desarrolla en otros países (estamos centrándonos en los casos de España y Chile), con el propósito de determinar si nuestro actual marco regulatorio del teletrabajo permite razonablemente la conciliación de la vida laboral y familiar o es que existe una limitación frente a la capacidad del empleador de impedir la ejecución del teletrabajo por mera discrecionalidad.

Cabe agregar que escogimos las experiencias comparadas de España y Chile debido a que consideramos que estas son más cercanas a la realidad de nuestro país. En el caso español hay un mejor punto de referencia, tomando en cuenta que dicha legislación ha servido como base de nuestra regulación laboral en general, además de compartir aspectos históricos, culturales que -en definitiva- han influido en nuestra dinámica laboral. Evaluamos la experiencia chilena no sólo por ser un país vecino con una situación económica similar a la nuestra, en los últimos años hay una regulación laboral más estructurada y progresiva, donde hemos verificado que en materia de conciliación laboral (como desarrollaremos más adelante) ha dispuesto medidas claras y expresas a favor de trabajadores con responsabilidades familiares.

Finalmente, debemos anotar que no escogimos otros países de Europa con legislaciones laborales más avanzadas sobre teletrabajo o conciliación de la vida laboral y familiar, pues entendemos que estas regulaciones responden a contextos socioeconómicos, culturales y de bienestar social que son diametralmente diferentes al caso peruano, por lo que si bien podría ser útil -de manera referencial- conocer o detallar como es que en estos países cuentan con una

regulación totalmente avanzada, no serían comparables con la realidad peruana. A su vez, no escogimos otros países de nuestra región para que la comparativa no resulte muy extensa y al no haber identificado medidas específicas en la materia de nuestra investigación.

Como venimos señalando, se parte de la idea de que la conciliación de la vida laboral y familiar tiene suficiente respaldo constitucional para argumentar que el teletrabajo puede exigirse a los empleadores en situaciones concretas, especialmente cuando se trata de personas con responsabilidades familiares que busquen, con justa razón, conciliar su tiempo de trabajo con sus requerimientos familiares o personales. Desarrollaremos más adelante que la Constitución Política del Perú, en este sentido, brinda una base sólida para que el teletrabajo se considere no solo una modalidad de trabajo a decisión del empleador, sino una modalidad que pueda ser exigida cuando las circunstancias lo justifiquen.

Este capítulo está dividido en dos secciones principales. En la primera parte, se analizará las principales instituciones del teletrabajo que guarden relación con la conciliación de la vida laboral y familiar. Paralelamente se realizará un análisis transversal con la legislación comparada, evaluando también cuáles son sus enfoques normativos sobre el teletrabajo. Esta metodología permitirá identificar si en otros países ocurren mejores prácticas y enfoques, también servirá como un punto de referencia para determinar si el marco legal de nuestro país necesita ajustes para garantizar que el teletrabajo se regule de manera más equitativa, protegiendo tanto los derechos de los trabajadores como las prerrogativas de los empleadores, pero siempre priorizando la necesidad de conciliar el trabajo con la vida familiar.

La segunda parte del capítulo abordará el otro gran concepto clave en nuestra investigación, referido a la institución de la conciliación de la vida laboral y familiar, manteniendo también un análisis a nivel comparado. Esto también permitirá identificar lecciones valiosas que podrían ser adaptadas a la realidad nacional para mejorar el marco normativo y asegurar que el teletrabajo se convierta en una opción viable y accesible para un mayor número de personas, especialmente aquellas con responsabilidades familiares.

En conjunto, estas secciones brindarán una visión comprensiva y detallada de cómo puede existir una exigencia del teletrabajo que permita garantizar la conciliación entre la vida laboral y familiar, sin que la discrecionalidad del empleador se convierta en un obstáculo para su implementación. El análisis comparado permitirá extraer lecciones útiles de otros países y

permitirá brindar insumos para el test de proporcionalidad -a desarrollarse en el Capítulo 3- donde se argumentará que la adopción del teletrabajo, en ciertos contextos, es una medida necesaria y justificada desde una perspectiva constitucional.

En conclusión, este capítulo demostrará que el teletrabajo tiene un lugar importante en la búsqueda de un equilibrio entre las necesidades laborales y familiares de los trabajadores.

## **1. Las principales instituciones dentro de nuestra regulación sobre el teletrabajo**

Conforme indicamos, es esencial examinar los principales aspectos del teletrabajo que guardan relación justamente con el equilibrio y/o conciliación del tiempo laboral con el personal y familiar.

En nuestro país, la legislación sobre teletrabajo ha evolucionado para adaptarse a las nuevas realidades laborales, estableciendo un marco legal que busca proteger los derechos de los teletrabajadores y garantizar un entorno laboral adecuado, incluso fuera del centro de trabajo tradicional. Este marco incluye regulaciones sobre los horarios de trabajo, las condiciones de teletrabajo, el uso de las tecnologías de la información, entre otros. Como señalamos, también representa un avance importante respecto de su regulación anterior (ya derogada), su tránsito a través de la figura del trabajo remoto en el contexto de la pandemia por COVID-19 y, finalmente, su nueva regulación vigente.

Para obtener una visión más completa de cada institución, consideramos útil comparar nuestro marco normativo con la legislación de otros países que tienen contextos similares como pueden ser el caso de Chile (en la región latinoamericana) y España (a nivel europeo). Al realizar esta comparación, se pueden identificar cuáles son las mejores prácticas y posibles áreas de mejora en la legislación peruana sobre teletrabajo y con su objetivo de lograr un verdadero equilibrio con el tiempo personal y familiar. Esta evaluación comparativa no busca únicamente revelar las fortalezas y debilidades de las regulaciones actuales, sino que también busca alternativas para adoptar estrategias que han demostrado ser exitosas en otros países, mejorando así la calidad de vida de los teletrabajadores y la eficiencia de las organizaciones.

Consideramos relevante presentar a manera de resumen los principales puntos que se compararán, lo que encontrará un mayor detalle en el desarrollo del presente capítulo:

**Tabla 3**

*Principales puntos de comparación sobre la regulación de teletrabajo entre Perú, Chile y España*

<b>Tema</b>	<b>Perú</b>	<b>Chile</b>	<b>España</b>
Implementación de la regulación sobre el teletrabajo	Teletrabajo	Trabajo a distancia	Trabajo a distancia
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ley núm. 30036.</li> <li>- Decreto de Urgencia núm. 26-2020.</li> <li>- Ley núm. 31572.</li> </ul> <p>Transición en contexto pandémico por COVID-19.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ley núm. 21220.</li> </ul> <p>Transición en contexto pandémico por COVID-19.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Real Decreto Ley núm. 8/2020</li> <li>- Ley núm. 10/2021.</li> </ul> <p>Transición en contexto pandémico por COVID-19.</p>
Objetivo del teletrabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo del teletrabajo en el marco de la conciliación de la vida laboral y familiar.</li> <li>- Sólo es proyección porque depende de la discrecionalidad del empleador.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No hay objetivo concreto, pero sí normativa específica respecto de teletrabajo y conciliación de la vida laboral y familiar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No hay objetivo concreto, pero sí normativa específica respecto de teletrabajo y conciliación de la vida laboral y familiar.</li> </ul>
Definición y características del teletrabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No hay mención expresa a la conciliación de la vida laboral y familiar.</li> <li>- Desarrollo del modo de trabajo.</li> </ul>		

	- Propio marco normativo sí dispone características que influyen en la conciliación de la vida laboral y familiar.		
Derechos y obligaciones del teletrabajador	- Derecho: desconexión digital. - Deber: Estar a disposición durante la jornada laboral.	No regulado.	Respeto a tiempos de disponibilidad obligatoria.
Teletrabajo para población vulnerable	- Fomento y aplicación preferente del teletrabajo. - No es obligatorio.	- No regulado expresamente. - Normativa específica para ofrecer teletrabajo a personas con responsabilidad es familiares.	- No regulado expresamente. - Normativa general -aplicable al trabajo a distancia- para que trabajadores puedan adaptar su jornada si es que tienen responsabilidades familiares.
Tiempo de trabajo y desconexión digital	Regulación expresa consecuencia del contexto pandémico	Regulación previa al contexto pandémico	Regulación expresa consecuencia del contexto pandémico
Conciliación de la vida laboral y familiar	- No está regulado expresamente. - Guía práctica de buenas prácticas en materia de conciliación de la vida laboral y	- Ley núm. 21645 - Obligación de empleador de ofrecer teletrabajo a personal con responsabilidad	- Estatuto de trabajadores - Equiparación de derechos de personal presencial con trabajadores a distancia, en la

familiar no es obligatoria.	es familiares, permitiendo la conciliación de la vida laboral y familiar.	adaptación de la jornada y lugar de trabajo para conciliar su vida laboral con la personal y familiar.
- Sustento constitucional con Convenio núm. 156 de la OIT, sobre trabajadores con responsabilidades familiares.		

Elaboración: Propia

### 1.1. La implementación del marco normativo sobre el teletrabajo

Como se indicó previamente, el 16 de mayo de 2013 se promulgó la Ley núm. 30036, que estableció el marco legal para regular el teletrabajo en Perú, la que estuvo vigente hasta el año 2022, cuando finalmente fue reemplazada por la Ley núm. 31572 (que es la regulación actual). Ciertamente entre la vigencia de ambas normas existió una transición que incluyó un período en el que no aplicó una regulación concreta de teletrabajo propiamente dicha sino la novedosa figura del “trabajo remoto”, que estaba regulada por el Decreto de Urgencia núm. 026-2020, de 15 de marzo de 2020 (que surgió como respuesta a la necesidad de adaptar las condiciones laborales durante situaciones extraordinarias, como la pandemia por COVID-19), lo que permitió a los trabajadores continuar sus labores desde sus domicilios usualmente, asegurando la continuidad de las actividades económicas y la protección de la salud pública.

Es decir, en nuestro país primero existió una regulación expresa del teletrabajo que hasta antes de la pandemia por COVID-19 no se venía aplicando por quizás la complejidad de su regulación y, además, considerando la idiosincrasia de nuestro mercado laboral en el que se prefiere el carácter presencial del trabajo, pues -como indicamos- en dicho contexto (a diciembre de 2019) tenían registrados sólo 2,116 teletrabajadores. Así, a pesar de que en la pandemia estaba vigente la regulación de la Ley núm. 30036, se prefirió determinar una nueva regulación sobre el concepto distinto del “trabajo remoto” (para poder distinguirlo del teletrabajo) establecida

con el Decreto de Urgencia núm. 026-2020 y, transcurrida la emergencia sanitaria, finalmente, se determinó nuestra actual regulación con la Ley núm. 31572.

Por tanto, nuestro actual contexto normativo sobre teletrabajo se implementó tomando en cuenta el antecedente de la casi nula aplicación del teletrabajo con la Ley núm. 30036, la creación y aplicación que tuvo que ser necesaria e inmediata del “trabajo remoto” con el Decreto de Urgencia núm. 026-2020 y, finalmente, la consecuencia vigente con la Ley núm. 31572, cuyo propio objeto normativo (que detallaremos más adelante) está referido a que el teletrabajo ocurra en el marco del trabajo decente y la conciliación de la vida laboral y familiar.

Por su parte, en nuestra revisión comparada verificamos que no hubo una regulación expresa e individual sobre el concepto de teletrabajo, sino que la aplicación fue respecto de conceptos similares como el “trabajo a distancia”.

En la experiencia chilena ocurrió de manera similar al caso peruano, pues fue recién con el contexto de la pandemia por COVID-19 que se modificó el Código de Trabajo en materia de “trabajo a distancia” (Ley núm. 21220, de 26 de marzo de 2020), disponiéndose todo un desarrollo normativo en el que destacaba que las partes podían pactar al inicio o durante la vigencia del vínculo laboral la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo y, además, que correspondía aplicar los mismos derechos individuales y colectivos que se encuentren regulados en el referido Código (Artículo núm. 152, quáter G). De manera similar al caso peruano en su contexto pandémico (con la regulación del Decreto de Urgencia núm. 026-2020), no hubo una regulación detallada respecto del teletrabajo o del trabajo a distancia (como sí ocurrió posteriormente en nuestro país con la Ley núm. 31572), pero sí destaca el énfasis claro en que en determinadas funciones existía la posibilidad de pactar que el teletrabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando los límites máximos de la jornada diaria y semanal de trabajo (respetando siempre su derecho a la desconexión digital).

Así, conforme desarrollaremos más adelante, existe una cuestión normativa inicial que toma en cuenta las necesidades de los trabajadores al momento de distribuir su jornada y horarios en el teletrabajo, lo que guarda relación con la búsqueda con la conciliación de la vida laboral y familiar. Según Eyzaguirre (2020), la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar tiene varios beneficios importantes. En primer lugar, permite que los trabajadores puedan desarrollar su proyecto de vida de manera más saludable, mejorando su calidad de vida al facilitar la gestión

de sus responsabilidades, lo que contribuye a reducir la fatiga, el estrés y la ansiedad. En segundo lugar, esta conciliación fortalece los lazos afectivos y parentales dentro de la familia, proporcionando mayor seguridad, estabilidad emocional y una convivencia armoniosa, además de atender mejor las necesidades de cada miembro del hogar. Finalmente, también promueve que los trabajadores se sientan más identificados y comprometidos con su trabajo, lo que se traduce en un mejor desempeño y en la consecución de resultados más satisfactorios cuando se evalúan en función de metas y objetivos.

De este modo, en Chile - de manera similar al caso peruano- aplicó un marco normativo como consecuencia del contexto pandémico, siendo necesario aplicar una regulación concreta y de ejecución inmediata.

En la experiencia española ocurrió una situación similar. En dicho país, antes de la pandemia por COVID-19, en materia de teletrabajo se encontraba principalmente la regulación establecida en el “Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo” (de 17 de mayo de 2005), que fue el resultado de negociaciones entre las organizaciones europeas de interlocutores sociales y se centró en proporcionar un marco común para el teletrabajo en Europa, con el fin de garantizar un equilibrio adecuado entre la flexibilidad para los empleadores y la protección de los derechos de los trabajadores. Así, dicho Acuerdo fue la principal referencia a nivel español en tal materia, destacando su definición, las condiciones de empleo, el ámbito de la vida privada, entre otros.

Ya en el contexto pandémico el gobierno español tuvo la necesidad de determinar una nueva regulación que también aterrice una normativa más práctica y de aplicación inmediata, por lo que se emitió el Real Decreto Ley núm. 8/2020, de 17 de marzo de 2020, mediante el cual se estableció un carácter preferente del trabajo a distancia (artículo núm. 5), habilitando que las empresas opten por sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos por medio del “trabajo a distancia”, debiendo la Empresa adoptar las medidas oportunas si ello era técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resultaba proporcionado. Posteriormente, y en este caso de manera similar al caso peruano, mediante la Ley núm. 10/2021, de 9 de julio de 2021, se determinó un nuevo marco normativo del trabajo a distancia más detallado que incluía regulación sobre los derechos, obligaciones, contenido mínimo del acuerdo de trabajo a distancia, entre otros.

De ese modo, se comprueba que la experiencia española fue similar al caso peruano en cuanto la disposición de un marco normativo inicial y flexible del trabajo a distancia (como consecuencia del contexto pandémico para permitir su aplicación inmediata), lo que posteriormente fue normado de manera más específica.

## **1.2. Objetivo del teletrabajo**

De manera general podemos reiterar que el principal objetivo del teletrabajo (como modalidad para el desarrollo de sus funciones) es proporcionar una forma o modelo de trabajo que le brinde la suficiente flexibilidad y autonomía al trabajador para que pueda desempeñar sus funciones desde ubicaciones distintas al centro de trabajo, utilizando tecnologías de la información y la comunicación (TIC). De este modo, esto también permitirá la posibilidad de conciliar su vida laboral con sus responsabilidades familiares.

Dentro de tal objetivo principal, complementariamente, existen objetivos secundarios que - como indicamos- son consecuencias naturales del teletrabajo, ya sea desde el punto de vista organizativo como propiamente laboral (es decir, desde el punto de vista del cambio de paradigma de realizar labores presenciales en el propio centro de trabajo a efectuarlas fuera de este sin la supervisión inmediata del empleador).

De ese modo, se busca mejorar el equilibrio o la conciliación entre la vida personal y laboral de los trabajadores, permitiendo -por tanto- también la inclusión de trabajadores que, por motivos ajenos a sus propias decisiones o acciones (como la salud, ubicación lejana por motivos familiares, responsabilidades familiares y otras circunstancias personales), tengan dificultades para acudir al centro de trabajo establecido por el empleador.

Nuestra propia regulación establece expresamente en el artículo 1° de la Ley núm. 31572 que el objeto del teletrabajo es disponer que dicha institución ocurra “en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral”, promoviendo políticas públicas para garantizar su desarrollo. Esto, a su vez, se complementó con el artículo 2° del Reglamento de la ley de teletrabajo (aprobado por el Decreto Supremo núm. 002-2023-TR), que también dispuso que la finalidad era normar el teletrabajo en dicho marco. Es decir, a nivel reglamentario se insistió y se confirmó sin lugar a duda que el objeto de dicha norma es que el teletrabajo se ejecute de manera armonizada y permita la mencionada conciliación entre el ámbito profesional y personal.

Este objetivo expreso de la regulación del teletrabajo en nuestro país tiene el particular sustento de que fue específicamente agregado por el propio legislador, quien requirió concretamente que se incluya que el teletrabajo tenía que desarrollarse en el marco de la conciliación de la vida laboral y familiar.

Así, a través de su Dictamen que se pronunció sobre el proyecto de ley de teletrabajo (Comisión de Ciencia Innovación y Tecnología, 2022) se determinó claramente que era pertinente incluir que el objeto de la ley al regular el teletrabajo es que este se desarrolle en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal y familiar, tomando en cuenta lo establecido por el Ministerio de Trabajo (2022b), que estableció cuál era la base constitucional y legal, resaltando la importancia del Convenio OIT núm. 156, Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Es decir, el propio legislador consideró conveniente hacer esa modificación o precisión al proyecto original, tomando en cuenta la importancia y lógica conexión entre el teletrabajo, su condición de flexibilidad y la permisibilidad que ello implica respecto de la conciliación de la vida laboral y familiar.

Nos preguntamos, ¿por qué el propio objetivo de la Ley núm. 31572 buscó determinar que el teletrabajo se desarrolle o ejecute en el marco del trabajo decente y la conciliación de la vida laboral y familiar? Está claro que se hizo no sólo con la finalidad de que el teletrabajo permita que los trabajadores desarrollen sus labores no sólo en condiciones óptimas (por ello se dispuso la mejor regulación que se consideró), sino por la propia flexibilidad y autonomía que implica el desarrollo de funciones en la modalidad de teletrabajo, que permite la viabilidad de generar un equilibrio entre el tiempo de trabajo y el tiempo familiar/personal.

Así, si la propia regulación en nuestro país sobre el teletrabajo señalaba que el objetivo es que se desarrolle buscando la conciliación de la vida laboral y familiar, la consecuencia natural era que se dispongan medidas concretas para garantizar tal finalidad. Lamentablemente, y como desarrollaremos más adelante, la normativa no hizo énfasis en tales garantías, sino dejó a la libre discrecionalidad del empleador otorgar o no la modalidad de teletrabajo (ya sea si el trabajador lo solicita o si forma parte de algún grupo vulnerable).

Al respecto, Sanguineti (2021) señaló que el aumento del teletrabajo no resultaba sorprendente, ya que dicha modalidad es la que mejor se ajusta a las necesidades de conciliación

entre la vida laboral y personal de los trabajadores. Su principal ventaja radicaba -justamente- en la flexibilidad que ofrece respecto al lugar de trabajo, permitiendo a los trabajadores elegir cuándo y dónde realizar sus tareas, lo cual facilita un mejor equilibrio entre sus responsabilidades laborales y familiares. Además, esta opción proporciona un balance adecuado de condiciones laborales, resultando en un entorno más favorable para los trabajadores. Asimismo, desde la perspectiva empresarial, el teletrabajo también generaba beneficios, ya que se ha demostrado que contribuye a obtener resultados positivos, optimizando la productividad y el rendimiento sin comprometer la satisfacción de los trabajadores. Así, se convierte en una modalidad que satisface tanto las expectativas de los trabajadores, al permitirles gestionar mejor su tiempo y obligaciones personales, como las de las empresas, que logran mantener un alto nivel de eficiencia y compromiso por parte de su personal, lo que finalmente implica destacarla como una opción efectiva y ventajosa, tanto para los trabajadores como para los empleadores, facilitando un entorno de trabajo más flexible y equilibrado que beneficia a ambas partes.

Ahora, en la experiencia española verificamos que no existe propiamente un objetivo claro en cuenta a que la regulación se desarrolle en el marco del trabajo decente y de la conciliación de la vida laboral y familiar.

Nos remitimos nuevamente a la primera regulación sobre el teletrabajo aplicable a España (Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo), el que representó un esfuerzo normativo específico para regular esta modalidad laboral, fruto de un consenso voluntario entre diversos actores sociales y laborales relevantes: Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP).

De forma genérica, su objetivo principal fue proporcionar un marco común que permita modernizar la organización del trabajo mediante la implementación de estándares mínimos en las condiciones laborales de los teletrabajadores. Este acuerdo buscó alcanzar un equilibrio entre las necesidades de flexibilidad y seguridad de empleadores y trabajadores, garantizando que ambas partes puedan adaptarse de manera eficiente a la nueva dinámica que implica el teletrabajo.

Asimismo, el acuerdo tuvo como propósito ser un punto de referencia para guiar las negociaciones colectivas en el ámbito laboral, fomentando un entorno de trabajo más equitativo y alineado con las transformaciones del mercado laboral. Así, al establecer directrices claras, se buscó promover un contexto donde tanto empleadores como trabajadores se beneficien de una regulación justa que contemple los derechos y deberes asociados a esta modalidad. De ese modo, el referido Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo constituyó un hito importante en la regulación del teletrabajo, proporcionando las bases para un desarrollo laboral moderno que responda a las demandas de un mercado en constante evolución, respetando tanto las necesidades empresariales como las de los trabajadores.

Al respecto, Santos Fernández (2004) destacó que el Acuerdo Marco ofrecía un cuadro regulatorio que permitía una organización del tiempo de trabajo más flexible, dentro del cual el propio trabajador podía gestionar su horario. Este enfoque promovía la autonomía del trabajador en la realización de sus tareas, facilitando así la conciliación entre su vida laboral y personal. La intención era transformar este tipo de empleo en una herramienta que fomentara la independencia del trabajador respecto a la forma en que desempeña sus funciones, proporcionando un equilibrio adecuado entre sus responsabilidades profesionales y sus necesidades personales. Además, se enfatizaba que esta aproximación debía sustentarse en el carácter voluntario que es esencial para la implementación del teletrabajo, según lo establecido en el Acuerdo. Es decir, el teletrabajo debía surgir del consenso mutuo entre empleador y empleado, garantizando que la elección de esta modalidad no fuera impuesta, sino acordada de manera libre y voluntaria. Este enfoque aseguraba que el teletrabajo no solo se ajustara a las demandas empresariales de flexibilidad, sino que también respondiera a las preferencias y necesidades de los trabajadores, respetando su autonomía y favoreciendo su bienestar. En conjunto, el Acuerdo Marco buscaba establecer un marco equilibrado que permitiera a los trabajadores organizar su tiempo de manera efectiva, promoviendo un entorno laboral que priorizara la flexibilidad y la conciliación, al tiempo que mantenía el carácter voluntario como principio fundamental en la adopción de esta modalidad laboral.

Posteriormente, se emitió la Ley de trabajo a distancia (Ley núm. 10/2021, de 9 de julio), en la que se expresamente no se estableció algún objetivo concreto como sí ocurrió con la normativa peruana (es decir, respecto a que el teletrabajo se desarrolle en el marco del trabajo decente y la conciliación de la vida laboral y familiar). Al respecto, la dación de dicha norma adoptó la forma

de una norma sustantiva única y transversal, debido al carácter urgente para el tránsito entre la presencialidad pre Covid-19 y la virtualidad post Covid-19 (Fernandez, 2021).

Sin embargo, el hecho de que no se haya indicado en el objetivo de tal norma no resulta algo negativo, pues el propio artículo 4.5° señaló expresamente que las personas que realizan trabajo a distancia tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8° del Estatuto de Trabajadores de España (Real Decreto Legislativo núm. 2/2015, de 23 de octubre) -que fuera modificado específicamente por el Real Decreto-ley núm. 5/2023, de 28 de junio de 2023, respecto a la conciliación de la vida familiar y laboral- donde se establecieron disposiciones concretas que, aplicándose de manera complementaria, regulan el derecho de los trabajadores para que puedan solicitar adaptaciones en su tiempo de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar.

Así, se estableció que los trabajadores tienen el derecho a solicitar ajustes en la duración y distribución de su jornada laboral, en la organización del tiempo de trabajo y en la modalidad en la que desempeñan sus funciones, incluyendo la posibilidad de trabajar a distancia, con el objetivo de hacer valer su derecho a conciliar la vida familiar y laboral. Estas adaptaciones deben ser razonables y adecuarse tanto a las necesidades del trabajador como a las demandas organizativas o productivas de la empresa. Por ejemplo, los trabajadores con hijos menores de doce años pueden solicitar estos cambios hasta que los niños alcancen dicha edad. Asimismo, este derecho se extiende a quienes necesiten cuidar de hijos mayores de doce años, del cónyuge o pareja de hecho, familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o de otras personas dependientes que convivan en el mismo hogar. Estas personas deben requerir cuidados especiales debido a su edad, accidente o enfermedad, que les impidan valerse por sí mismas. En estos casos, el trabajador debe justificar las razones en las que basa su solicitud.

De este modo, conforme indicamos, si bien no hay un objetivo o finalidad expresa para que el trabajo a distancia se desarrolle con el objetivo de que los trabajadores puedan conciliar su vida laboral y familiar, sí hubo un reconocimiento y regulación expresa del derecho de los trabajadores a solicitar modificaciones que les permitan equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares, siempre que estas solicitudes sean justificadas y respeten el funcionamiento operativo de la empresa. Así, la normativa busca encontrar un balance entre las necesidades personales de los trabajadores y las exigencias de la organización, permitiendo así que la conciliación no dependa

exclusivamente de la buena voluntad del empleador, sino que esté respaldada por un marco legal que garantiza su derecho a solicitar estas adaptaciones.

En el caso chileno la situación también tiene un claro contraste, considerando que su marco normativo no estableció expresamente una referencia a que el objetivo del trabajo a distancia o teletrabajo sea conciliar la vida laboral y familiar. Sin embargo, en su regulación inicial sí se determinó la posibilidad de que los trabajadores puedan pactar la distribución de sus jornadas en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades (según la naturaleza de sus funciones), lo que de algún modo estableció un marco preliminar del objetivo de la mencionada conciliación. No obstante, posteriormente -y conforme desarrollaremos más adelante, sí hay medidas expresas y claras (establecidas en la Ley núm. 21645) que justamente permiten concretar que el régimen del teletrabajo y del trabajo a distancia debe ser ofrecido a los trabajadores que tengan ciertas responsabilidades familiares, como es el caso de cuidado de menores de edad, personas con discapacidad o situación de dependencia.

Este aspecto es relevante porque la conciliación entre la vida familiar y laboral no debe ser vista únicamente como un asunto que afecta a las mujeres trabajadoras, ni como un mecanismo para que los hombres asuman un papel más activo en las responsabilidades de cuidado de los hijos o de otros familiares cercanos. Más bien, se trata de un tema que involucra a toda la sociedad en su conjunto. La compatibilización entre trabajo y familia tiene implicaciones más amplias que se relacionan directamente con el tipo de sociedad que se busca construir. En este sentido, es una cuestión que trasciende el ámbito personal y familiar, y se vincula con el modelo social y cultural que se pretende promover en el país. El equilibrio entre estas dos esferas de la vida es fundamental para avanzar hacia una sociedad más equitativa e inclusiva, en la que hombres y mujeres compartan de manera justa las responsabilidades de cuidado y se generen condiciones que favorezcan el bienestar de todos sus miembros (Caamaño, 2007)

Por tanto, se verifica que en nuestro país si bien -y en principio- el objetivo del marco normativo está claro (es decir, que el teletrabajo debe desarrollarse en el marco del trabajo decente y la conciliación de la vida laboral y familiar), sólo se trata de una proyección genérica pues en la práctica el propio marco normativo no ha establecido un norte claro ni garantiza con medidas concretas que el teletrabajo debe lograr tal objetivo, sobre todo considerando que es el empleador quien finalmente tiene la disposición y discrecionalidad final de determinar el cambio al teletrabajo.

El contraste es claro respecto de las experiencias comparadas bajo análisis, donde a pesar de no haberse consignado como objetivo que el teletrabajo permita la conciliación de la vida laboral y familiar, expresamente se establece un deber del empleador de otorgar el teletrabajo a personal con responsabilidades familiares, lo que evidencia una importante distinción sobre la mejor regulación de tales marcos normativos. De esta manera, en el caso español y chileno sí hay una regulación clara sobre la garantía que debe tener el teletrabajo para lograr la conciliación de la vida laboral y familiar.

### **1.3. Definición del teletrabajo**

La definición del teletrabajo permitirá determinar cómo es que se desarrollará el teletrabajo en el marco de su relación con la conciliación de la vida laboral y familiar. Como señalamos previamente, en nuestro país se definió el teletrabajo como una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual, que se ejecuta de manera subordinada sin la presencia física del trabajador en el centro de trabajo y a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales. Asimismo, se caracteriza por ser voluntario y reversible, temporal o permanente, total o parcial y flexibilizar la distribución del tiempo de la jornada laboral.

Al respecto, resaltamos el hecho de que el teletrabajo se caracteriza por permitir distribuir el tiempo dentro de la jornada laboral, toda vez que esto permitirá la conciliación de la vida laboral y familiar.

Sobre ese punto, Puntriano (2024) señaló que la OIT reconoció que, para ciertos trabajadores, el entorno laboral es un elemento fundamental para fomentar la actividad física y reducir el sedentarismo. Esto se refleja en la distribución de su tiempo de trabajo, respecto al desplazamiento diario desde el hogar hasta el lugar de trabajo, en las pausas activas durante la jornada y en la participación en actividades organizadas por la empresa. Así, aconseja que los empleadores apoyen a los teletrabajadores promoviendo hábitos saludables mediante la provisión de recursos y capacitación adecuados para mantener un estilo de vida activo mientras trabajan desde casa (por ejemplo, incentivar a los trabajadores a gestionar su tiempo con mayor flexibilidad, permitiéndoles equilibrar las responsabilidades laborales con las familiares).

De manera similar y trayendo a colación el concepto de desconexión digital, Cánova (2022) indicó que, a pesar de la limitada normativa en torno a las tecnologías de la información y telecomunicaciones, es fundamental reconocer el derecho de todos los trabajadores a desconectarse digitalmente, sin importar si realizan sus funciones a distancia o de manera presencial. Este derecho es crucial para garantizar que los trabajadores puedan equilibrar sus responsabilidades laborales con su vida personal y familiar. Implementar una regulación que contemple la desconexión digital ayudaría a prevenir riesgos laborales asociados a problemas psicosociales. De este modo, se busca proteger la salud mental y el bienestar de los trabajadores, evitando que el uso continuo de herramientas digitales afecte su calidad de vida y su capacidad para desconectar del trabajo fuera del horario laboral.

Como señalamos, en el caso español el marco inicial de la definición del teletrabajo vino establecida primero con el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo, donde se definió el teletrabajo como una forma de organización y/o de realización del trabajo (entendiéndose como subordinado), 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. También se destacaba su carácter voluntario, señalándose que este podía formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo (es decir, al momento de la contratación) o pueden modificarse las condiciones de trabajo de manera posterior.

Posteriormente, en el artículo 2º de la Ley núm. 10/2021 se establecieron tres (3) en definiciones en particular:

- Trabajo a distancia: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.
- Teletrabajo: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
- Trabajo presencial: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

De esta manera, verificamos que la definición del teletrabajo en España no tiene un enfoque específico sobre el tiempo de trabajo y su vinculación con la conciliación de la vida laboral y familiar, pero sí es importante la diferenciación del “trabajo a distancia” con el “teletrabajo”, siendo que en la primera no hay una mención específica al uso de las tecnologías de la información y de las comunicaciones, sino sólo al aspecto locativo (fuera del centro de trabajo).

Al respecto, Ayala (2022) indicó que el teletrabajo se presentó como una alternativa efectiva para promover la conciliación entre la vida laboral y personal, tal y como se estableció en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores. Como desarrollaremos más adelante, también destaca la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, que fue aprobada el 20 de junio de 2019. Esta directiva tiene como objetivo principal -justamente- fomentar un equilibrio adecuado entre las responsabilidades familiares y profesionales, especialmente para progenitores y cuidadores (entró en vigor el 1 de agosto de 2019 y se estableció que debía ser integrada en la legislación española antes del 2 de agosto de 2022).

Así, dicha directiva promovió el teletrabajo como una estrategia esencial para cubrir las necesidades de conciliación, brindando a los trabajadores la posibilidad de cumplir con sus obligaciones laborales sin desatender su vida familiar. Dentro de este marco, se reconoció el derecho de los trabajadores a adaptar sus modalidades de trabajo, ya sea a través del teletrabajo, la flexibilización de los horarios o la reducción de la jornada laboral. De este modo, se buscó asegurar que el ejercicio de estas opciones sea compatible con las necesidades operativas de las organizaciones, al tiempo que se facilita a los trabajadores un entorno más equilibrado y flexible que les permita gestionar mejor sus responsabilidades tanto laborales como personales.

Una situación distinta ocurrió en el caso chileno, pues su regulación se ha limitado a utilizar una definición por las propias condiciones con las que se realiza, señalándola como una modalidad de trabajo en la que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos del centro de trabajo, haciendo énfasis también en que este se desarrolla con el uso de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones (art. 152, quáter G, Ley núm. 21220).

Ahora bien, ¿cómo la definición del teletrabajo en Perú y las establecidas en la experiencia comparada pueden vincularse con el objetivo de la conciliación de la vida laboral y familiar?

Las tres definiciones coinciden en que se realizan fuera del ámbito de la administración o supervisión del empleador, siendo el lugar de teletrabajo -probablemente- su domicilio fijo donde el trabajador convive con su familia. De esta manera, el hecho de desarrollar sus funciones en el domicilio (aunque no exclusivamente en tal lugar) -en definitiva- permitirá que los trabajadores puedan cubrir sus responsabilidades familiares por el sólo hecho de que se encuentren en el mismo lugar que su familia, lo que permitirá una relación más inmediata, sin requerimientos de traslados. A su vez, el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones está también vinculado al desarrollo del teletrabajo, por lo que dicha cuestión no representa mayor novedad.

De esta manera, la definición de teletrabajo está conectada con la conciliación de la vida laboral y familiar pues otorga autonomía y flexibilidad que permite a un trabajador equilibrar las responsabilidades familiares (por ejemplo, reduciendo el desplazamiento del centro de trabajo al domicilio, teniendo un acceso inmediato a su familia). Sin embargo, esta simple definición también debe proyectarse para el diseño de normativa complementaria o las propias políticas de teletrabajo o de conciliación de la vida laboral y familiar, pues también hay desafíos concretos como la desconexión digital, las adaptaciones del lugar de teletrabajo, entre otros.

Verificamos que en tanto en nuestro país como en la experiencia comparada, la definición del teletrabajo está limitada al modo como se desarrolla la labor (es decir, condiciones y características), siendo que ya en el propio marco normativo hay una regulación más específica que sí desarrolla las características propias del teletrabajo (como es la flexibilización en la distribución del tiempo de la jornada laboral), lo que finalmente tiene una consecuencia clara de cara a la conciliación de la vida laboral y personal/familiar.

#### **1.4. Derechos y obligaciones del teletrabajador**

Nuestro análisis de los derechos y las obligaciones del teletrabajador será importante en la línea de que tengan referencia con la conciliación de la vida laboral y familiar.

En nuestro país se han dispuesto un marco normativo claro que reconoce importantes derechos y obligaciones del teletrabajador, sin embargo, queremos hacer énfasis en los principales derechos en el marco de la conciliación de la vida laboral y familiar, tales como el derecho a la desconexión digital (artículo 6.3°, Ley núm. 31572) y el deber de estar disponible

durante la jornada laboral del teletrabajo para las coordinaciones que resulten necesarias (art. 7.6°, Ley núm. 31572).

Sobre el derecho de desconexión digital (artículo 6.3°, Ley núm. 31572), sin perjuicio de que este será desarrollado más adelante, nuestra regulación lo determina como el derecho de los teletrabajadores que consiste en desconectarse de las herramientas de trabajo -utilizadas para sus labores (entendiéndose como tales a los equipos, medios digitales, de telecomunicaciones y análogos)- fuera de su jornada de trabajo durante los periodos de descanso, licencias, vacaciones y períodos de suspensión de la relación laboral. También se complementa para el personal que no se encuentra sujeto a la jornada máxima de trabajo, por lo que se indica que para ellos el tiempo de desconexión deberá ser de un mínimo de doce (12) horas continuas en un periodo de veinticuatro horas.

Según Puntriano (2020), el derecho de desconexión digital abarca al menos dos aspectos fundamentales. En primer lugar, se refiere al derecho del trabajador de desconectarse de sus responsabilidades laborales una vez que ha concluido su jornada de trabajo o durante sus periodos de descanso. En segundo lugar, este derecho incluye la posibilidad de que el trabajador se niegue a realizar cualquier tarea durante esos momentos sin temor a ser sancionado legalmente. Así, la desconexión digital establece, además, una responsabilidad directa para el empleador, quien no puede exigir la realización de labores fuera del horario laboral o durante los descansos. Asimismo, otorga al trabajador la facultad de negarse a responder a cualquier solicitud del empleador durante esos periodos, sin que ello le acarree ninguna consecuencia negativa. De ese modo, el derecho a la desconexión digital busca proteger el equilibrio entre la vida laboral y personal, garantizando que los trabajadores puedan disfrutar de su tiempo de descanso sin la presión de tener que cumplir con obligaciones laborales, lo que contribuye a un entorno de trabajo más saludable y respetuoso de los derechos del trabajador.

Respecto al deber del trabajador de estar disponible durante la jornada laboral del teletrabajo para las coordinaciones que resulten necesarias (art. 7.6°, Ley núm. 31572), la regulación es muy específica y claramente está limitada a que el trabajador debe de encontrarse a disposición del empleador (en cumplimiento de la subordinación de la relación laboral) y no realizar o ejecutar labores distintas para las que fue contratado. Sobre este punto, consideramos que representa una limitación a la flexibilidad que justamente busca el teletrabajo, la que -como venimos

señalando- no se puede limitar únicamente a que el trabajo se ejecute fuera de las instalaciones del centro de trabajo sino debiendo buscarse siempre esa conciliación de la vida laboral y familiar.

Sobre este punto, Arévalo (2024) sostiene que, como resultado de la subordinación laboral, el trabajador que realiza teletrabajo debe estar disponible durante la jornada laboral acordada o establecida por el empleador, con el fin de realizar las coordinaciones que sean necesarias. Sin embargo, señala que no es relevante el lugar físico donde se encuentre el teletrabajador, ya sea en su domicilio o en otro sitio. Lo crucial es que el trabajador mantenga una conexión digital activa para poder responder a las solicitudes o requerimientos del empleador. En este sentido, lo esencial no es tanto el espacio desde el cual se realiza el trabajo, sino la capacidad de mantener comunicación fluida y efectiva a través de medios digitales. Esto garantiza que, pese a la distancia física, el teletrabajador pueda cumplir con sus responsabilidades y atender cualquier necesidad que surja durante la jornada laboral. De esta manera, se refuerza la importancia de la disponibilidad del teletrabajador para cumplir con las exigencias del empleador en el marco del teletrabajo, siempre que se respeten los acuerdos establecidos entre las partes y se mantenga la posibilidad de contacto constante.

En el caso español no hay una regulación específica sobre un deber del trabajador a estar a disponibilidad durante la jornada laboral para las coordinaciones que resulten necesarias, pero sí hay una mención a los tiempos de disponibilidad obligatoria que debe respetar el trabajador considerando que el teletrabajo permite un horario flexible (art. 13°, Ley núm. 10/2021), por lo que está dicha distinción sobre el tiempo efectivo de trabajo, garantizando de ese modo que el trabajador cumpliendo su puesta a disposición de manera general pueda también cumplir con sus necesidades personales. En la experiencia chilena no hay regulación expresa sobre dicha materia, por lo que lógicamente puede aplicarse la normativa general en lo que corresponda, considerando las particularidades del trabajo a distancia.

### **1.5. Teletrabajo para la población vulnerable**

La regulación actual del teletrabajo en Perú establece una aplicación preferente de esta modalidad para grupos considerados vulnerables.

Según el artículo 3° del Decreto Legislativo núm. 1098, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP, son poblaciones vulnerables los grupos

de personas que sufren de discriminación o situaciones de desprotección, niños, niñas, adolescentes, adultos mayores, personas con discapacidad, desplazados y migrantes internos.

Al respecto, (Sanchez, 2017) considera que existe una especial atención a estos sectores por la vulnerabilidad que sufren, lo que tendría su origen en la importante diferencia entre estratos socioeconómicos en Perú, tanto respecto de los obstáculos de acceso a oportunidades de trabajo en condiciones dignas. A su vez, considera que el teletrabajo permite la participación de poblaciones vulnerables, siendo su empleo importante para la población ya económicamente activa, lo que influye de manera directa a la conciliación de la vida laboral y familiar de los teletrabajadores.

En particular, la normativa promueve el teletrabajo para personas que se encuentran en situaciones específicas, como aquellas en condición de discapacidad, mujeres gestantes o en periodo de lactancia, y trabajadores responsables del cuidado de niños, personas adultas mayores o personas con discapacidad. Además, esta preferencia también se aplica a personas que forman parte de grupos de riesgo debido a condiciones clínicas o enfermedades preexistentes, así como a aquellos que tengan familiares directos con enfermedades graves, en estado terminal o que hayan sufrido accidentes graves (art. 16°, Ley núm. 31572).

A nivel reglamentario, se refuerza la aplicación preferente del teletrabajo para estos grupos vulnerables. La normativa establece que los trabajadores pertenecientes a estos colectivos tienen el derecho de solicitar el teletrabajo, lo que implica que el empleador debe identificar y evaluar las tareas y funciones del puesto para determinar si son compatibles con esta modalidad. En caso de que alguna de las actividades del puesto no sea teletrabajable, el empleador tiene la obligación de modificarla o adaptarla en la medida de lo posible, con el objetivo de garantizar la continuidad del servicio. Esta evaluación debe tomar en cuenta tanto las responsabilidades como las labores que el teletrabajador vulnerable llevará a cabo.

De este modo, la implementación preferente del teletrabajo no es automática; requiere un análisis por parte del empleador sobre la compatibilidad de las funciones del trabajador con el teletrabajo. El empleador debe evaluar si la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto permiten que el trabajador, perteneciente a la población vulnerable, realice sus tareas de manera remota (art. 30°, Decreto Supremo núm. 002-2023-TR).

Así, en nuestro país se promueve la aplicación preferente del teletrabajo para personas en situaciones de vulnerabilidad, mas no existe una obligación concreta de los empleadores a adaptar las condiciones laborales en función de la compatibilidad de las funciones del trabajador con esta modalidad, a pesar de que exista el objetivo de proteger a los grupos más vulnerables y asegurar la continuidad laboral.

En la experiencia chilena, aunque no existe una regulación específica que contemple de manera directa a los grupos vulnerables, se promulgó reciente una nueva normativa (Ley N° 21645) que establece ciertas obligaciones para el empleador en relación con el trabajo a distancia. Así, esta ley determina que el empleador tiene el deber de ofrecer la posibilidad de que todo o parte de la jornada laboral, ya sea diaria o semanal, se desarrolle bajo la modalidad de trabajo a distancia, siempre que la naturaleza de las funciones del trabajador lo permita. Esto aplica en situaciones donde el trabajador tenga bajo su cuidado personal a un menor de 14 años, o a una persona con discapacidad o en estado de dependencia severa o moderada, independientemente de la edad de la persona cuidada y siempre que el trabajador no reciba una remuneración por esta actividad de cuidado.

Al respecto, aunque no se establece una clasificación explícita de "grupo vulnerable" como sí ocurre en nuestra legislación peruana, sí se reconoce una obligación concreta para el empleador, la que consiste en ofrecer al trabajador la opción de realizar sus funciones bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo en los casos mencionados, siempre que el tipo de actividades que desempeña sea compatible con esta modalidad. Así, a diferencia de la regulación peruana, donde solo se fomenta teóricamente el teletrabajo para ciertos colectivos, en Chile se impone una obligación legal que va más allá del mero fomento. De ese modo, el empleador está obligado a brindar esta alternativa, lo que refuerza la protección para trabajadores que tienen responsabilidades de cuidado.

Entonces, este enfoque chileno contrasta con el caso peruano, donde, aunque se promueve el teletrabajo para grupos vulnerables, no se impone una obligación específica al empleador. En Chile, la normativa es más proactiva en cuanto a la obligación del empleador de ofrecer teletrabajo cuando el trabajador tiene responsabilidades de cuidado, siempre que las funciones laborales sean compatibles con esta modalidad. Esto implica un mayor grado de protección para quienes, por circunstancias personales, tienen que combinar sus responsabilidades laborales con el cuidado de menores, personas con discapacidad o personas en situación de dependencia.

En la perspectiva española, no existe una regulación específica que establezca una aplicación preferente o un deber de fomentar el teletrabajo o trabajo a distancia para personas pertenecientes a grupos vulnerables. Sin embargo, como se explicará más adelante, el ordenamiento español sí contempla el derecho a la adaptación de la jornada laboral, con el objetivo de que el trabajo no interfiera con la vida personal y familiar de los trabajadores. Consideramos que esta medida debe ser vista de manera positiva, ya que proporciona un enfoque más flexible que va más allá de simplemente promover el teletrabajo, como ocurre en el caso peruano. Así, en lugar de centrarse exclusivamente en una modalidad de trabajo, el sistema español permite una mayor conciliación entre la vida laboral y personal, lo que beneficia tanto al trabajador como al empleador al adaptar el horario de trabajo a las necesidades particulares.

Creemos que este enfoque español ofrece una mayor versatilidad, ya que no limita las soluciones únicamente al teletrabajo, sino que permite ajustar diferentes aspectos de la jornada laboral para facilitar la conciliación entre las responsabilidades laborales y las demandas familiares o personales. Al no depender exclusivamente de la modalidad a distancia, el trabajador puede negociar otras formas de adaptar su horario, lo que le otorga una mayor flexibilidad para enfrentar distintas circunstancias. Esto supone un avance respecto a legislaciones que simplemente promueven el teletrabajo para ciertos grupos, como es el caso peruano, ya que en España se aborda de manera más amplia la necesidad de equilibrar el trabajo y la vida personal. Así, se favorece un entorno laboral más inclusivo y adaptado a las necesidades individuales de los trabajadores.

## **1.6. Desconexión digital y tiempo de trabajo**

La desconexión digital ha adquirido una importancia creciente en el ámbito laboral (principalmente en el contexto del teletrabajo o trabajo a distancia), particularmente en un entorno que depende cada vez más de la tecnología.

Este concepto es fundamental para preservar la salud física y mental de los trabajadores, ya que la conexión constante al trabajo, incluso fuera de las horas laborales, puede generar efectos negativos en su bienestar. Mantenerse conectado de manera continua, sin respetar los límites de la jornada laboral, puede llevar a condiciones como el estrés, la ansiedad y la fatiga, y eventualmente provocar el agotamiento o el síndrome de "burnout". Mediante la desconexión

digital se tiene por finalidad facilitar que el trabajador logre la conciliación de su vida laboral y familiar, lo que representaría una fortaleza para ser coercitivos con la referida desconexión y, por tanto, con el respeto irrestricto de los periodos fuera de la jornada de trabajo en atención de responsabilidades personales o familiares del trabajador (Arrivasplata, 2023).

Además, la desconexión digital es clave para alcanzar un adecuado equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar. En estos casos, la desconexión digital se convierte en un mecanismo vital para proteger tanto la salud como la calidad de vida del trabajador, donde se establecen límites claros entre las horas de trabajo y el tiempo personal y permite a los trabajadores disfrutar de su tiempo libre sin sentir la obligación de responder a las demandas del empleador.

Desde la perspectiva de las empresas, la desconexión digital también es beneficiosa. Cuando los trabajadores no logran desconectarse adecuadamente del trabajo, es probable que sufran una disminución en su rendimiento, creatividad y motivación, lo que, a su vez, afecta la eficiencia y la ejecución de sus tareas. Por lo tanto, asegurar tiempos de descanso adecuados no solo favorece al trabajador, sino que también ayuda a las empresas a maximizar el potencial de sus trabajadores, quienes trabajarán en condiciones óptimas cuando han tenido el descanso necesario.

En cuanto a la regulación en Perú, la desconexión digital se encuentra expresamente contemplada en el marco normativo del teletrabajo, donde se indica que el teletrabajador tiene derecho a desconectarse digitalmente fuera de su jornada laboral. Esta normativa, como se ha mencionado, busca garantizar que el trabajador disfrute de su tiempo libre, promoviendo un equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar. Así, en dicha regulación se reafirman tal derecho, asegurando que los trabajadores puedan gozar de un descanso real (art. 23° de la Ley núm. 31572 y el art. 24, Decreto Supremo núm. 002-2023-TR).

En contraste con la regulación peruana, en España el derecho a la desconexión digital ya estaba previsto antes del contexto pandémico. Este derecho se introdujo a través de la Ley Orgánica N° 3/2018, que regula la protección de datos personales y garantiza los derechos digitales. Esta ley establece que los trabajadores tienen derecho a desconectarse de los dispositivos digitales fuera de las horas de trabajo, con el fin de proteger su tiempo de descanso, vacaciones y su vida privada y familiar. Posteriormente, esta normativa se amplió para incluir a los trabajadores que realizaban teletrabajo. Esto muestra una diferencia con el caso peruano, ya

que en España la regulación de la desconexión digital no fue una respuesta directa a la pandemia, sino que ya existía previamente.

Como indicamos, la referida norma se emitió en un contexto prepandémico (donde no había ocurrido el cambio de paradigma de trabajo presencial a trabajo a distancia), y la regulación de la desconexión digital se determinó no de manera expresa y específica (para regular el derecho como tal), sino que sólo se estableció de manera general en la normativa sobre protección de datos personales. En esa línea, Monera (2021) evidenció la falta de concreción normativa y el carácter meramente programático de la regulación actual de la desconexión digital, lo que definitivamente dificulta su aplicación efectiva, considerando que se requiere una mejor y mayor delimitación de la desconexión digital -como concepto- y guías más específicas para su implementación en las empresas.

No obstante, el hecho de que no exista una clara regulación de la desconexión digital en España no fue impedimento que no se logre la conciliación de la vida laboral y familiar, pues existen otros dispositivos normativos que garantizan dicho objetivo al permitir que los trabajadores españoles puedan requerir la adaptación de su jornada (de tal modo que puedan efectuar una desconexión digital).

El caso chileno fue similar al peruano, la desconexión digital se reguló a raíz de la pandemia, cuando se modificó el Código de Trabajo para incluir este derecho. La normativa chilena establece que los trabajadores tienen derecho a desconectarse fuera del horario laboral pactado, y al igual que en Perú, se estipula que deben gozar de un periodo mínimo de doce horas continuas de desconexión en un día.

En resumen, tanto en Perú como en Chile, la regulación sobre la desconexión digital fue una respuesta a las circunstancias extraordinarias provocadas por la pandemia de COVID-19. En estos países, la normativa se implementó para proteger a los trabajadores en un entorno laboral que se transformó rápidamente hacia el teletrabajo y el uso intensivo de la tecnología. Por otro lado, en España, la regulación sobre la desconexión digital ya estaba en vigor antes de la pandemia, lo que refleja una anticipación a las necesidades de los trabajadores en un mundo laboral cada vez más digitalizado. Esta disparidad es significativa, ya que muestra cómo diferentes países han abordado la necesidad de proteger el bienestar de los trabajadores en el contexto de la digitalización del trabajo.

Finalmente, consideramos que la desconexión digital tiene un rol importante con la conciliación de la vida laboral y familiar, toda vez que la gestión adecuada del tiempo de trabajo guarda relación con el manejo de estrés y el bienestar de los trabajadores, permitiendo determinar restricciones o límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal, lo que genera un equilibrio saludable (Bobadilla, 2024).

Así, respetar el descanso de los trabajadores (fuera de su jornada laboral) permite mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar tiempo fuera de trabajo, lo que permitirá que el trabajador pueda sostener más tiempo familiar, poder dedicar tiempo en sus intereses personales, entre otros. Asimismo, esto también influirá en la reducción del estrés, el agotamiento laboral y la mejora de un descanso real, lo que permite efectuar una recuperación mental y emocional, que es necesaria para afrontar los requerimientos laborales (Gonzales, 2022).

Por tanto, la desconexión digital resulta clave para lograr una verdadera conciliación de la vida laboral y familiar, toda vez que habilita a los trabajadores a gestionar su tiempo y dispongan una para real y efectiva de sus cuestiones laborales para poder atender sus responsabilidades familiares.

## **2. Sobre la conciliación de la vida laboral y familiar**

Como señalamos previamente, en nuestro país no se encuentra regulada expresamente un derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar ni existe algún cuerpo normativo concreto que regule algunos aspectos reales sobre este asunto. Sin embargo, conforme venimos desarrollando a lo largo de la presente investigación, sí existe un sustento específico para determinar que exista un derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar.

Debemos destacar que la forma tradicional en que se organizan las actividades productivas demanda, en la mayoría de los casos, la presencia física continua de los trabajadores en el centro de trabajo (esto siempre ocurrió antes del contexto pandémico del COVID-19 y ahora viene retomándose en la etapa pospandémica). Este requerimiento puede ocasionar desequilibrios entre las obligaciones laborales y la vida personal y familiar de los trabajadores, sobre todo cuando el lugar de trabajo se encuentra lejos de sus hogares o de los espacios donde llevan a cabo actividades personales o familiares. Esta situación no solo genera tensiones entre el trabajo

y la vida privada, sino que también puede afectar la salud mental y emocional de los trabajadores, además de impactar en su rendimiento y motivación.

En este contexto, resulta indispensable replantear la gestión del entorno laboral, considerando los avances tecnológicos que hoy en día están al alcance (Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – TIC). Herramientas como el correo electrónico, el acceso a internet y las plataformas de comunicación en tiempo real, entre otras tecnologías, ofrecen alternativas viables para reducir los conflictos reales entre el tiempo laboral y personal. Así, su adecuada implementación podría permitir a los trabajadores realizar sus labores desde lugares más convenientes, disminuyendo el impacto que la distancia entre el hogar y el trabajo tiene en su vida cotidiana. Al reducir la necesidad de la presencia física constante en la oficina, estas tecnologías contribuyen a un mejor equilibrio entre las esferas laboral y personal.

El uso de estos recursos no solo beneficia a los trabajadores, quienes pueden ver una mejora en su calidad de vida y en su bienestar general, sino también a los empleadores. Las empresas, al adoptar estas soluciones, podrían experimentar un incremento en la productividad de sus colaboradores y una mayor satisfacción en el entorno laboral. Además, el teletrabajo o el trabajo flexible puede generar ahorros tanto para las organizaciones como para los trabajadores, al reducir costos asociados con desplazamientos y otros gastos operativos.

De este modo, la integración de herramientas tecnológicas en la organización del trabajo es un paso crucial para aliviar las tensiones derivadas de la necesidad de presencia física en el lugar de trabajo.

## **2.1. Regulación preliminar con la Guía de buenas prácticas en materia de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal**

De manera preliminar, en nuestro país se reguló en una primera instancia en el año 2014 la Guía de buenas prácticas en materia de conciliación del trabajo y la vida familiar y personal (aprobada por la Resolución Ministerial núm. 048-2014-TR), documento que lamentablemente no tuvo un carácter obligatorio de implementación para los empleadores, pero que sí dispuso importantes líneas en las que se podía generar -justamente- prácticas concretas en dicha materia. Al respecto, en dicho documento se indicó que el objetivo general era (art. 1.2):

*“(...) a) promover entre empleadores y trabajadores el cumplimiento de la normativa sobre igualdad de oportunidades y la no discriminación, así como la adopción de prácticas voluntarias o acuerdos que permitan la conciliación entre el trabajo y la vida familiar y personal;*

*b) ayudar a los empleadores y a las personas que tengan a su cargo la gestión de personal a desarrollar acciones que impulsen el incremento sostenido de la productividad mediante la mejora del desempeño laboral, la prevención de las enfermedades profesionales derivadas de la tensión entre la vida laboral y la vida familiar y personal, la disminución del ausentismo, entre otros;*

*c) difundir entre los trabajadores y sus organizaciones la importancia de conciliar el trabajo y la vida familiar y personal, y promover la inclusión de medidas con este objetivo en la negociación colectiva.*

*d) Ayudar a los profesionales encargados de la gestión de personal y a los asesores de las empresas que fomenten la conciliación del trabajo y la vida familiar y personal, así como la prevención y erradicación de la discriminación en base al género. (...)”*

Asimismo, se dispusieron tres (3) líneas de acción:

- Acciones con relación al tiempo de trabajo, que se enfocaban principalmente en la reducción de la jornada de trabajo, manejar tiempo flexible o jornadas a tiempo parcial.
- Acciones sobre el lugar de trabajo, proponiendo la asignación de trabajadores a lugares cercanos a sus domicilios, implementación de sistemas de teletrabajo (para dicha fecha ya estaba vigente la normativa de teletrabajo establecida en la Ley núm. 30036 y su Reglamento).
- Acciones respecto al apoyo a responsabilidades familiares, como servicios de cuidado del hogar, actividades recreativas, entre otros.

De ese modo, en cuanto a las medidas vinculadas al lugar de trabajo (que es lo que guarda relación con la implementación del teletrabajo), en la referida Guía se indicó lo siguiente:

**Tabla 4**

*Detalle de las medidas vinculadas al lugar de trabajo en la Guía de Buenas Prácticas en materia de conciliación del trabajo y la vida familiar y personal*

<b>Medidas</b>	<b>¿En qué consiste?</b>
<i>Asignación del centro o lugar de trabajo</i>	<i>1. Asignación de trabajadores a centros o lugares de trabajo cercanos a su domicilio. Por ejemplo, si una empresa tiene varios centros de trabajo y uno de ellos está ubicado en el cono sur de la ciudad, puede asignarse a ese centro de trabajo a los trabajadores que viven en dicha zona. Se trata, como puede verse, de acercar el lugar de trabajo al hogar.</i>
<i>Uso de herramientas virtuales y tecnologías de la información</i>	<i>2. Implementación del teletrabajo temporal o alternado. La Ley núm. 30036 define el teletrabajo como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones, que puede ser utilizada en las instituciones públicas y privadas. El teletrabajo permite al trabajador desarrollar sus labores desde casa o desde algún lugar cercano a esta. El uso del teletrabajo puede resultar conveniente cuando asume mayor importancia el control de los resultados del trabajo que la supervisión misma de la actividad, así como, cuando los resultados del trabajo o la retroalimentación puede efectuarse por medios telemáticos.</i>  <i>3. Uso de software, sistemas de conversación virtual en tiempo real o de videoconferencias, pueden ser muy útiles para reducir el tiempo que el trabajador permanece en el centro de trabajo, evitando desplazamientos y maximizando tiempos, sin afectar el adecuado desarrollo de sus funciones.</i>

*Nota: Guía de buenas prácticas en materia de conciliación del trabajo y de la vida familiar y personal, Anexo de la Resolución Ministerial núm. 048-2014-TR, pp. 16-17*

Así, verificamos que las medidas sugeridas están relacionadas a acercar el centro de trabajo al trabajador y al uso de las tecnologías de la información y comunicaciones, vinculadas expresamente al teletrabajo. En dicha oportunidad el teletrabajo se encontraba regulado por su normativa inicial (Ley núm. 30036) pero ya se veía como opción que permitiera justamente la conciliación de la vida laboral y familiar.

Al respecto, se puede señalar que la implementación de este tipo de medidas, o de otras similares, otorga a los trabajadores una mayor capacidad para gestionar su tiempo de trabajo, lo que les facilita -naturalmente- organizar sus responsabilidades familiares y personales de manera más eficiente. Al permitir un mayor control sobre su horario o jornada de trabajo, los trabajadores pueden encontrar un mejor equilibrio entre sus obligaciones laborales y su vida personal, lo que potencialmente podría mejorar su bienestar general y reducir el estrés asociado con la falta de flexibilidad en el trabajo. Este enfoque flexible puede ser particularmente beneficioso para aquellos trabajadores que tienen responsabilidades familiares o compromisos personales importantes.

Sin embargo, es fundamental tener en cuenta que los empleadores, antes de implementar estas medidas, deben realizar una evaluación cuidadosa de su viabilidad y pertinencia según el tipo de trabajo o funciones que desempeñan los trabajadores. Es evidente que no todas las tareas pueden ser realizadas de manera remota o con horarios flexibles. En algunos casos, la naturaleza de las funciones asignadas requiere la presencia física constante del trabajador en el lugar de trabajo a lo largo de toda la jornada. Por ejemplo, en labores que implican el uso de equipos especializados, la interacción directa con clientes o la supervisión de procesos que no pueden gestionarse a distancia o de manera remota, el teletrabajo no podría ser apropiado.

Así, es importante que los empleadores analicen cuidadosamente las características del trabajo y las necesidades de la empresa antes de adoptar este tipo de medidas. Evidentemente, la implementación de una mayor flexibilidad como el teletrabajo debe ser compatible con los objetivos y las responsabilidades de cada puesto de trabajo, evitando comprometer la eficiencia o la calidad del servicio ofrecido por la organización.

Si bien el otorgar a los trabajadores un mayor control sobre sus horarios y permitir la flexibilidad en el trabajo puede ser altamente beneficioso tanto para su vida personal como para su rendimiento laboral, es esencial realizar un análisis previo para determinar si estas medidas

son adecuadas para el tipo de tareas que realizan. De esta forma, se asegura que la organización mantenga su productividad y eficiencia, al tiempo que se mejora el bienestar de los trabajadores.

## **2.2. Sustento constitucional con ratificación de normativa internacional**

Además de la mencionada Guía de buenas prácticas en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, previamente señalamos que existe un respaldo constitucional con la ratificación del Convenio núm. 156 de la OIT, que trata sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.

Tal como mencionamos, la referida Guía de buenas prácticas presenta una regulación de carácter muy general, que no impone obligaciones concretas ni vinculantes para los empleadores y, en lugar de ello, se limita a proporcionar una serie de recomendaciones de carácter voluntario. Esta falta de coerción en la regulación implica que su aplicación depende en gran medida de la disposición y buena voluntad de los empleadores, los que -finalmente- tienen la libertad de adoptar o no las sugerencias de la Guía sin enfrentar sanciones legales directas si deciden no implementarlas.

Así, un aspecto problemático de esta situación es la falta de un seguimiento adecuado por parte de las autoridades competentes. No se ha llevado a cabo un monitoreo riguroso ni se ha evaluado de manera efectiva el impacto real de estas directrices en las condiciones laborales. Esta ausencia de supervisión dificulta la medición de la efectividad de las recomendaciones y, en última instancia, puede limitar su impacto positivo en la vida de los trabajadores.

Por ello, aunque la Guía de buenas prácticas representó un paso importante hacia la conciliación de la vida laboral y familiar, su naturaleza no vinculante y la falta de seguimiento por parte de las autoridades reducen su efectividad. Así, para que estas recomendaciones tengan un impacto más significativo en el entorno laboral, sería necesario un enfoque más riguroso en su supervisión y en la creación de mecanismos que incentiven su implementación, garantizando así que las condiciones de trabajo mejoren de manera equitativa para los trabajadores con responsabilidades familiares. Sin ello, el avance en esta materia dependerá en gran medida de la voluntad de los empleadores y podría no ser suficiente para lograr cambios significativos en el bienestar de los trabajadores.

Ahora bien, el propio MTPE también señaló que la conciliación entre la vida laboral y familiar tiene la siguiente base constitucional y legal (2022):

- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (Convenio núm. 156, OIT).
- Ley núm. 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Ley núm. 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres
- Reglamento de la Ley núm. 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, aprobado por Decreto Supremo núm. 002-2018-TR.

Coincidimos en que el Convenio núm. 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares, a diferencia de otras normativas, sí tiene carácter vinculante a nivel constitucional, ya que ha sido ratificado por nuestro país. Esto significa que su cumplimiento es obligatorio, lo que lo convierte en un compromiso legal de gran importancia. Este convenio establece que las personas con responsabilidades familiares, tanto aquellas que ya están empleadas como las que desean ingresar al mercado laboral, deben poder ejercer su derecho al trabajo sin ser víctimas de discriminación. Además, el convenio subraya que, en la medida de lo posible, no debe existir conflicto entre las responsabilidades familiares y profesionales de los trabajadores.

A diferencia de la legislación nacional que ofrece guías y recomendaciones no obligatorias, el Convenio núm. 156 de la OIT impone una regulación obligatoria para el país. El Estado se encuentra requerido a implementar medidas efectivas que garanticen que las personas con responsabilidades familiares puedan equilibrar de manera justa sus obligaciones en el ámbito laboral y personal. Esto implica que no deben ser perjudicadas en su desarrollo profesional ni enfrentar discriminación por el hecho de tener responsabilidades familiares. Específicamente, consideramos relevante hacer énfasis en las siguientes obligaciones (principalmente para el Estado, pero también vinculante, en lo que aplique, al empleador):

- a) Que los trabajadores puedan ejercer su derecho al trabajo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales (art. 3.1).
- b) Permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo (art. 4.a).

- c) Tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social (art. 4.b).

Cabe agregar que estas obligaciones podrían complementarse en una regulación especial sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, la que también se vincularía con la del teletrabajo que debe enmarcarse en dicho ámbito.

Por ejemplo, en cuanto a que los trabajadores puedan ejercer su derecho al trabajo (o teletrabajo) sin discriminación y sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales, los empleadores ya están obligados a considerar las solicitudes de teletrabajo de empleadores con responsabilidades familiares, debiendo justificar cualquier negativa. Sin embargo, a la fecha son los mismos empleadores que tienen amplia discrecionalidad para tomar una decisión final sobre tal solicitud (la que se sustenta en el poder de dirección del empleador).

Respecto a que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan elegir libremente su empleo, también puede complementarse la normativa sobre la reversibilidad y la voluntariedad del teletrabajo, toda vez que es el propio trabajador quien puede determinar si la modalidad y condiciones en la que desarrolla sus funciones le permite conciliar sus responsabilidades familiares.

Asimismo, sobre tener en cuenta sus necesidades respecto de las condiciones de empleo, también puede complementarse no sólo con otorgar herramientas de trabajo adecuadas para el desarrollo del teletrabajo, cubrir gastos incurridos (como internet, luz, entre otros), sino también cuestiones organizativas respecto al tiempo de desconexión digital. Debe tomarse en cuenta que el paradigma actual del trabajo -para quienes desarrollan el teletrabajo principalmente- es que se busca alcanzar la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, lo que necesariamente debe implicar una flexibilización de las jornadas laborales y su adaptación a las necesidades personales y responsabilidades familiares (Villena Fernández Baca, 2023).

De esa manera, este convenio representó un paso importante hacia la protección de los derechos laborales de quienes deben gestionar responsabilidades tanto en el hogar como en el trabajo. Su naturaleza vinculante refuerza la importancia de crear políticas y normativas que permitan a las personas cumplir con sus deberes familiares sin verse afectadas en su empleo, promoviendo un entorno laboral más inclusivo y equitativo. Así, se establece la obligación de

implementar acciones concretas, como el desarrollo de políticas de conciliación y medidas que faciliten la integración laboral de estos trabajadores.

De este modo, se avanza más allá de las recomendaciones o buenas prácticas voluntarias y establece deberes legales, mandatos de garantía por los que el país debe adoptar medidas eficaces que aseguren la conciliación entre la vida laboral y familiar, protegiendo a las personas de cualquier discriminación relacionada con sus responsabilidades familiares. Esto coloca a nuestro país en la obligación de avanzar hacia un marco normativo que permita equilibrar de manera adecuada las obligaciones laborales y familiares sin perjudicar los derechos profesionales de los trabajadores.

### **2.3. Implicancia legal de la aplicación del teletrabajo para lograr la conciliación de la vida laboral y familiar y la experiencia comparada**

Como se ha mencionado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido un sustento constitucional para la conciliación de la vida laboral y familiar que es aplicable en nuestro país. Este marco legal es esencial para proteger los derechos de los trabajadores, especialmente en relación con el equilibrio entre sus responsabilidades profesionales y familiares.

En cuanto a la regulación del teletrabajo, la Ley núm. 31572 establece que su objetivo principal es que el teletrabajo se desarrolle bajo los principios de trabajo decente y de conciliación de la vida laboral y familiar. Esta ley representa el único marco normativo específico en nuestro país que aborda directamente el tema de la conciliación en el contexto del teletrabajo. Sin embargo, fuera de esta normativa, el empleador tiene la facultad de decidir de manera unilateral cuándo aplicar u ofrecer el teletrabajo, en particular en situaciones que involucran a grupos vulnerables.

Es importante recordar que, según esta ley, el teletrabajo puede ser pactado por ambas partes, es decir, el empleador y el trabajador, ya sea al inicio de la relación laboral o en cualquier momento durante su vigencia. Este acuerdo voluntario no presenta mayores problemas, ya que ambas partes tienen la oportunidad de decidir conjuntamente la modalidad de trabajo. Sin embargo, los desafíos surgen cuando es el trabajador quien solicita el cambio de modalidad de trabajo, pasando de un esquema presencial al teletrabajo.

En estos casos, la solicitud del trabajador debe ser evaluada por el empleador, quien tiene la facultad discrecional de aceptar o denegar la solicitud. Este proceso se ampara en el ejercicio del poder de dirección del empleador, quien debe justificar su decisión de manera adecuada y emitir una respuesta en un plazo máximo de diez días, según lo establece el artículo 9 de la Ley núm. 31572. Además, la ley otorga al empleador la facultad de ofrecer teletrabajo a personas que formen parte de grupos vulnerables, lo cual se encuentra regulado en el artículo 16 de la misma ley. No obstante, a pesar de estas disposiciones, la regulación deja en manos del empleador la decisión de promover o implementar el teletrabajo para estos grupos, lo que podría limitar su aplicación en la práctica.

Lo que resulta problemático en esta regulación es que, aunque existe un marco constitucional que garantiza el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar para todos los trabajadores, la Ley núm. 31572 no necesariamente asegura este derecho en su totalidad. A pesar de que la ley indica expresamente que el teletrabajo debe implementarse en el marco de la conciliación de la vida laboral y familiar, en la práctica, la decisión final recae sobre el empleador. Esto otorga al empleador una amplia discrecionalidad tanto para aceptar o rechazar las solicitudes de teletrabajo de los trabajadores, como para decidir unilateralmente si ofrece esta modalidad a los trabajadores que forman parte de grupos vulnerables.

Esta situación genera una brecha entre el espíritu de la ley y su aplicación real. Si bien la normativa establece principios que buscan fomentar la conciliación, en la práctica, estos principios no siempre se materializan debido a que el empleador tiene la última palabra sobre la implementación del teletrabajo. Esto significa que, aunque la ley promueve la conciliación como un objetivo, no asegura de manera efectiva que los trabajadores tengan acceso a esta modalidad de trabajo, ya que todo depende de la voluntad y disposición del empleador.

En consecuencia, el marco normativo actual puede no ser suficiente para garantizar que los trabajadores con responsabilidades familiares o aquellos que forman parte de grupos vulnerables puedan beneficiarse de la modalidad de teletrabajo. La discrecionalidad del empleador para decidir si se implementa o no esta opción limita el acceso de los trabajadores a una herramienta que podría mejorar significativamente su calidad de vida y su capacidad para equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares.

Por tanto, aunque la Ley núm. 31572 establece como objetivo la conciliación de la vida laboral y familiar a través del teletrabajo, su efectividad depende en gran medida de la voluntad del empleador. Esta falta de obligatoriedad en la implementación del teletrabajo para ciertos grupos y la facultad discrecional del empleador presentan desafíos importantes en la práctica, lo que limita el impacto de la normativa en términos de garantizar un equilibrio real entre las obligaciones profesionales y familiares de los trabajadores.

En el caso de España, aunque no existe una regulación específica sobre la conciliación de la vida laboral y familiar en la norma que regula el trabajo a distancia, sí se ha desarrollado un marco normativo concreto que permite a los trabajadores solicitar adaptaciones a su jornada de trabajo para equilibrar sus responsabilidades laborales con su vida personal y familiar. Este enfoque normativo proporciona a los trabajadores herramientas para garantizar que el trabajo no interfiera en su vida personal, promoviendo un mayor equilibrio entre ambas esferas.

La Ley núm. 10/2021, en su artículo 4.5, establece que los trabajadores que trabajan a distancia tienen los mismos derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad que aquellos que trabajan de manera presencial. Este derecho incluye la posibilidad de adaptar la jornada de trabajo, conforme al artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, para asegurar que el empleo no obstaculice la vida familiar. En concreto, se reconoce el derecho de los trabajadores a solicitar modificaciones en la duración, distribución y forma de prestación de su jornada laboral, lo que también abarca la modalidad de trabajo a distancia. Así, este derecho permite a los trabajadores ajustar su horario o forma de trabajar (presencial o a distancia) con el fin de compatibilizar sus obligaciones laborales con las familiares, garantizando así la conciliación.

Ahora, la normativa establece que las solicitudes de adaptación de los trabajadores deben ser razonables y proporcionales, tanto en función de las necesidades del trabajador como de las necesidades organizativas y productivas de la empresa. Esta regulación habilita dos supuestos específicos en los que los trabajadores pueden hacer uso de este derecho. El primero corresponde a aquellos trabajadores que tienen hijos menores de doce años, permitiéndoles solicitar la adaptación de su jornada hasta que los hijos alcancen dicha edad. El segundo supuesto se refiere a los trabajadores que necesitan cuidar de hijos mayores de doce años, de su cónyuge o pareja de hecho, de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o de otras personas dependientes que convivan en el mismo hogar y que, debido a su edad, un

accidente o una enfermedad, no puedan valerse por sí mismos. En estos casos, el trabajador debe justificar las circunstancias que fundamentan su petición de adaptación.

Lo más relevante de esta regulación es que si bien -de manera general- la prestación de los servicios en la modalidad de trabajo a distancia depende del acuerdo voluntario de las partes, en España sí se encuentra regulado expresamente un derecho de adaptación de la jornada (aplicable al formato presencial y a distancia) y de la forma de la prestación del servicio, lo que libera a los trabajadores de la discrecionalidad del empleador en cuanto a la aprobación o denegación de su solicitud para adaptar su jornada o modificar la modalidad en la que desarrollan sus funciones, con el objeto de poder conciliar su vida laboral y familiar. Esto representa un avance significativo en términos de conciliación, ya que el trabajador -encontrándose en un esquema de trabajo presencial o a distancia- puede solicitar la flexibilidad y adaptación de su jornada de trabajo (y la forma en la que desarrolla sus servicios) para poder cubrir sus responsabilidades familiares. De esta manera, se crea un marco legal que protege el derecho de los trabajadores a organizar su jornada laboral de manera más flexible, en función de sus necesidades familiares y poder conciliar su vida laboral y familiar.

Este enfoque normativo se distingue por el reconocimiento explícito del derecho a la adaptación de la jornada, lo que refleja un compromiso claro con la conciliación de la vida laboral y personal, que justamente está vinculado con el objetivo del teletrabajo o del trabajo a distancia, conforme está regulado en España. En lugar de depender únicamente de la disposición del empleador para ofrecer una jornada de trabajo flexible, el trabajador tiene la capacidad de solicitarla directamente. Esto no solo favorece a los trabajadores, sino que también promueve una mayor corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y personas dependientes, fomentando un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.

Asimismo, la posibilidad de solicitar adaptaciones no se limita únicamente a situaciones de cuidado infantil, sino que también abarca a otras personas dependientes, lo que amplía el alcance de la regulación y la hace más inclusiva. Este enfoque integral es clave para asegurar que todos los trabajadores puedan acceder a medidas que les permitan equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares, independientemente de las circunstancias específicas de cuidado en las que se encuentren.

Es resaltante que en dicho país se vienen aplicando experiencias interesantes como la determinación del Sello “Empresas Familiarmente Responsables – EFR”<sup>10</sup>, en el que se detallan los beneficios de la conciliación en la mejora de la calidad de vida de las personas y sus familias.

Por tanto, la normativa española, aunque no regula de manera específica un derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar en el trabajo a distancia, ha incorporado mecanismos que permiten a los trabajadores solicitar adaptaciones de su jornada para facilitar dicha conciliación, efectuando la equiparación de derechos entre el régimen regular presencial con el del trabajo a distancia. Este derecho permite que los trabajadores adapten su forma de trabajar, sin depender exclusivamente de la decisión del empleador, lo que destaca un enfoque inclusivo y flexible para trabajadores con responsabilidades familiares.

Consideramos que esto no ocurre en la regulación peruana pues la adaptación o modificación a determinadas condiciones de trabajo implicarán definitivamente una afectación al poder de dirección del empleador (*ius variandi*), lo que también tiene sustento en su libertad de empresa (con sustento constitucional).

No debe dejarse de lado que en nuestro país el mercado laboral tiene un alto informalidad (superior al 70%), lo que implica que una gran parte de la población no tenga acceso a derechos laborales básicos, por lo que la prioridad no es facilitar acceso a políticas o derechos en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, sino que puedan obtener derechos más relevantes. Inclusive, también hay una cuestión social que debe tomarse en cuenta, pues persiste una perspectiva con roles de género tradicionales, donde lamentablemente el cuidado de la familia y la cobertura de las responsabilidades familiares sigue recayendo exclusivamente en las mujeres, lo que evidentemente implica dejar de priorizar que ambos integrantes de una familia puedan cubrir equitativamente sus responsabilidades familiares.

Asimismo, desde una perspectiva política, en nuestro país se sigue priorizando la protección de los intereses de inversión para continuar el crecimiento económico, lo que implica garantizar la libertad de empresa y otorgar facilidades a los empleadores. El hecho de establecer nuevos derechos o exigencias que puedan ser requeridas por trabajadores implicaría un cuestionamiento

---

<sup>10</sup> Puede verse la experiencia completa en la siguiente página web (<https://soyefr.org/equipo-fundacion-soyefr/#nav-menu-about-us>), donde la Fundación Másfamilia, desde hace más de 20 años, viene aportando soluciones innovadoras y altamente profesionales, como el Certificado EFR, que busca reconocer a las empresas que tienen una especial gestión de la conciliación de la vida laboral y familiar de su personal.

si esto incrementase los costos económicos en la contratación laboral. La situación es contrastable con España, donde sí existe una priorización a los sujetos colectivos y al diálogo social (en Perú el nivel de sindicalización es bajo).

En la experiencia chilena, la regulación del teletrabajo o trabajo a distancia presenta una particularidad importante en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar. Específicamente, la Ley núm. 21645 establece un derecho subjetivo y expreso para las personas trabajadoras que realizan labores de cuidado no remunerado. En este sentido, se reconoce una obligación por parte del empleador de ofrecer la posibilidad de teletrabajo o trabajo a distancia a aquellos trabajadores que, durante la vigencia de su relación laboral, tengan a su cargo el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años, o de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, independientemente de la edad de la persona bajo su cuidado.

Esta normativa tiene como objetivo claro promover la conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades familiares, ofreciendo un marco que facilita a los trabajadores gestionar sus obligaciones de cuidado sin tener que renunciar a su empleo o comprometer su desarrollo profesional. A diferencia del caso peruano en el que es el trabajador quien debe solicitar el teletrabajo al empleador, en el caso de Chile, la ley impone una obligación explícita para el empleador. Así, el empleador está legalmente obligado a ofrecer esta modalidad de trabajo, lo que significa que no es necesario que el trabajador tome la iniciativa de solicitarlo; en cambio, la decisión final de acogerse o no al teletrabajo recae sobre el trabajador, quien tiene la libertad de aceptar o rechazar la oferta según sus circunstancias personales y profesionales.

Este enfoque es particularmente relevante en dos escenarios específicos: (i) cuando el trabajador tiene a su cargo el cuidado de un menor de catorce años, y (ii) cuando el trabajador cuida a una persona con discapacidad severa o moderada, sin importar la edad de la persona cuidada. En ambos casos, el objetivo es garantizar que los trabajadores puedan cumplir con sus responsabilidades familiares, sin que la exigencia de presencia física en el lugar de trabajo se convierta en una barrera para el cumplimiento de estas obligaciones. El teletrabajo se presenta entonces como una herramienta clave para alcanzar este equilibrio entre la vida profesional y las responsabilidades de cuidado.

Un aspecto no menos importante es el reconocimiento del valor y la importancia del trabajo de cuidado no remunerado, un tipo de labor que tradicionalmente ha sido desatendido por las políticas laborales. En muchos casos, quienes asumen estas responsabilidades de cuidado, ya sea de hijos o de personas con discapacidad, se ven obligados a realizar gestiones complicadas para cumplir con sus obligaciones laborales y familiares. De ese modo, la Ley núm. 21645 chilena busca aliviar esta carga, ofreciendo a los trabajadores la opción de realizar su trabajo desde casa o en una modalidad flexible que les permita cumplir con sus responsabilidades de cuidado de manera más efectiva.

Otro punto relevante es que la ley no impone restricciones estrictas en cuanto a la edad de la persona cuidada cuando se trata de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada. Esto es particularmente importante, ya que muchas veces las personas que cuidan a adultos mayores o personas con discapacidades continúan enfrentando las mismas dificultades que quienes cuidan a niños pequeños. Al permitir que estos cuidadores también puedan acogerse al teletrabajo, la ley amplía su alcance para garantizar que más personas puedan beneficiarse de esta modalidad laboral, independientemente de la naturaleza o la edad de la persona a su cargo.

La obligatoriedad de ofrecer teletrabajo por parte del empleador no está condicionada por el tipo de sector en el que el trabajador esté empleado, sino que depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas. En otras palabras, siempre que las tareas laborales puedan realizarse a distancia sin afectar la productividad o el desempeño de estas, el empleador debe proporcionar al trabajador la opción de teletrabajar. Este enfoque práctico permite equilibrar las necesidades del trabajador con las exigencias productivas de la empresa, asegurando que el trabajo a distancia no afecte la operatividad del negocio, pero al mismo tiempo garantizando que los trabajadores no se vean obligados a sacrificar su vida personal por cumplir con sus obligaciones laborales.

Además, este tipo de legislación promueve un cambio cultural significativo en el ámbito laboral, ya que normaliza el teletrabajo como una opción válida y efectiva para conciliar la vida laboral y familiar. Aunque el teletrabajo ya era una realidad para muchos sectores, la pandemia de COVID-19 aceleró su adopción, y normativas como la Ley núm. 21645 reflejan una respuesta positiva y proactiva a esta nueva realidad.

De este modo, la diferencia en la obligatoriedad (como vimos, en Perú depende del empleador y en Chile es una obligación legal respecto de personas con responsabilidades familiares) sí tiene un impacto significativo en el enfoque que cada país tiene respecto de la conciliación de la vida laboral y familiar.

El derecho establecido en Chile para las personas con responsabilidades familiares permite la flexibilidad para cubrir tales necesidades, sobre todo en un contexto donde el desarrollo de las funciones puede ser incompatible con las necesidades de un hogar, por lo que el teletrabajo facilitaría tal medida. Con esta regulación también se permite que haya un cambio cultural, estableciendo una distribución más justa y equitativa entre hombres y mujeres, siendo este último el colectivo que ha tenido siempre una mayor carga de trabajo no remunerado.

Lamentablemente, la discrecionalidad que existe en la regulación peruana es limitante para que los trabajadores puedan cubrir sus responsabilidades familiares, por la sencilla razón de que si el empleador es quien debe decidir o tomar la medida final, siempre lo hará considerando sus intereses económicos, lo que seguirá perpetuando desigualdades en las familias.

Por tanto, la experiencia chilena -con la Ley núm. 21645- destaca como un ejemplo de cómo las políticas laborales pueden adaptarse para abordar las necesidades de conciliación entre la vida laboral y familiar, especialmente en situaciones de cuidado no remunerado.

Al imponer una obligación legal para los empleadores de ofrecer teletrabajo a quienes cuidan a menores de catorce años o a personas con discapacidad, la ley asegura que los trabajadores no tengan que elegir entre su carrera y sus responsabilidades familiares. Esta regulación promueve un equilibrio más justo y equitativo entre las demandas del trabajo y las responsabilidades de cuidado, reconociendo el valor de ambas esferas y facilitando una mayor integración entre ellas. Además, al permitir que el trabajador tome la decisión final sobre si acogerse o no al teletrabajo, la ley otorga a los trabajadores un mayor grado de autonomía y control sobre su situación laboral, lo que contribuye a mejorar su calidad de vida y bienestar general.

Así, la regulación chilena implica un claro avance en materia de conciliación laboral y familiar, estableciendo derechos claros y beneficios para los trabajadores que tengan responsabilidades

familiares, en contraste con nuestro país que deja en total desprotección a sus trabajadores, limitando la posibilidad únicamente a la discrecionalidad de su empleador.

Es también importante anotar que algunos factores sociales y culturales en este análisis comparado. Como indicamos previamente, en España el nivel de sindicalización es más alto y, por ello, la relevancia de cuestiones que favorezcan derechos de los trabajadores resulta más prioritario. Asimismo, en los últimos años Chile ha sostenido políticas más progresivas que favorecen a la población (principalmente en derechos sociales, económicos y culturales), por lo que no es coincidencia lo normado en la Ley núm. 21645, toda vez que justamente toma en cuenta tal aspecto para determinar nuevas obligaciones a los empleadores. El contraste es claro con el caso peruano, con un alto nivel de informalidad en su mercado laboral y en el que las prioridades no recaen en garantizar esos derechos sociales, sino en buscar cumplir -aún- derechos laborales mínimos que sí se garantizan con la formalización.

No se puede omitir que en los tres países la cultura de la presencialidad antes de la pandemia por COVID-19 es clara, no obstante, la modificación sólo ocurrió para los casos de España y Chile, donde sí se determinaron normas que faciliten o garanticen la conciliación de la vida laboral y familiar (a pesar de no tratarse de medidas prioritarias mínimas).

Finalmente, las medidas establecidas en Chile y España implican una clara afectación al poder de dirección del empleador; sin embargo, creemos que se ha logrado equilibrar entre lo que busca dicha normativa (a favor de los trabajadores) y lo que debe buscarse -razonable y proporcionalmente- con el poder de dirección.

Así, en Chile (Ley núm. 21645) se determinó la obligación de que el empleador ofrezca teletrabajo a trabajadores con responsabilidades familiares “en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita”. Esta última línea, de manera razonable, establece ciertos límites a dicha obligación, lo que habilita al empleador ejercer adecuadamente su poder de dirección evaluando el puesto de trabajo de la persona que requiere teletrabajo y, así, determinar si las funciones pueden ejercerse en tal modalidad según las propias necesidades organizativas de una empresa.

Asimismo, el derecho a solicitar la adaptación de la jornada y la modalidad de trabajo (España) también delimitó dicho derecho, señalando que estas deben ser razonables y proporcionadas

respecto de las necesidades del trabajador y los requerimientos organizativos o productivos de la empresa. De este modo, se evidencia también tal delimitación que no restringe de manera integral el poder de dirección del empleador. Inclusive, ante el desacuerdo, se permite recurrir a la vía judicial donde se tendrá que evaluar la solicitud, en cuanto a su legalidad, razonabilidad y proporcionalidad.

\*\*\*



### **CAPÍTULO 3: PROPUESTA DE MEJORAS EN LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO CON EL OBJETIVO DE LOGRAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR**

Después de haber examinado los conceptos clave que sustentan esta investigación, tales como el teletrabajo, el trabajo decente y la conciliación entre la vida laboral y familiar, así como analizado los aspectos principales de la regulación del teletrabajo y sus implicancias en la mencionada conciliación (considerando también la experiencia comparada), este tercer capítulo se centrará en proponer mejoras a la actual regulación del teletrabajo en nuestro país.

El objetivo de esta propuesta es asegurar que la normativa cumpla con su propósito de promover el desarrollo del teletrabajo dentro del marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Una de las medidas clave que se propondrá es la obligación de otorgar teletrabajo para supuestos específicos, como personas con responsabilidades familiares o que formen parte de grupos vulnerables. Esto permitiría que los trabajadores pudieran exigir el cambio de su modalidad de trabajo presencial a teletrabajo para tales situaciones específicas, lo que busca limitar la discrecionalidad del empleador, que actualmente tiene la potestad de aceptar o rechazar dichas solicitudes sin una regulación clara que lo obligue a fundamentar su decisión de manera proporcional o razonada.

Por otro lado, se debe tener en cuenta que la libertad de empresa del empleador, ejecutada con el poder de dirección, es un principio constitucional que le otorga al empleador el derecho de decidir la mejor manera de organizar su actividad empresarial (destacando la decisión de cuándo otorgar el teletrabajo a su personal). Esto crea un conflicto entre dos derechos con sustento constitucional: por un lado, la conciliación de la vida laboral y familiar (que es el objetivo buscado con el teletrabajo) y, por otro lado, la libertad de empresa del empleador para organizar su actividad de acuerdo con sus intereses productivos y comerciales.

Este conflicto entre derechos es uno de los puntos centrales de este capítulo, y se abordará en dos secciones principales.

En la primera sección, se centrará en defender la validez de la exigencia del teletrabajo como medio para conciliar la vida laboral y familiar, frente al poder de dirección del empleador, sustentándolo en un test de proporcionalidad. Este análisis buscará demostrar que, bajo ciertos supuestos, el teletrabajo no debe ser visto sólo como una modalidad de trabajo que pueda ser dispuesta ante la aceptación del empleador, sino como una exigencia para determinados supuestos. El test de proporcionalidad evaluará si la limitación del teletrabajo por parte del empleador (utilizando su facultad de dirección) podría ser razonable y justificada, o si, por el contrario, representa una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores (en la línea de la conciliación de la vida laboral y familiar).

Este examen servirá para argumentar que la facultad del empleador para dirigir a sus trabajadores debe equilibrarse con el derecho de estos a optar por modalidades laborales que les permitan conciliar mejor su vida laboral y familiar, siempre que existan razones justificadas para ello. Así, se analizará detalladamente la colisión entre la libertad empresarial y la conciliación de la vida laboral y familiar y, mediante el test de proporcionalidad, se verificará si la negativa del empleador a conceder teletrabajo es proporcional a las necesidades organizativas y si se respetan los derechos del trabajador de manera adecuada. Esta herramienta permitiría asegurar que las decisiones del empleador no sean arbitrarias, sino que se fundamenten en un equilibrio entre los intereses de la empresa y los derechos del trabajador.

La segunda sección de este capítulo presentará una propuesta normativa que busca modificar la actual regulación del teletrabajo en nuestro país. Esta propuesta se basa en las deficiencias identificadas a lo largo de la investigación, que demuestran que la regulación vigente no es suficiente para garantizar una conciliación efectiva entre la vida laboral y familiar de los trabajadores que requieren teletrabajar. La nueva normativa debe asegurar que el teletrabajo permita que los trabajadores accedan a esta modalidad de trabajo cuando sus circunstancias personales lo justifiquen, sin depender de la discrecionalidad del empleador.

Específicamente, la propuesta incluirá los siguientes elementos: en primer lugar, la posibilidad de que un trabajador pueda exigir el teletrabajo en supuestos de responsabilidades familiares o pertenencia a grupos vulnerables. Este pedido no sería absoluto, ya que estaría condicionado a que las funciones del trabajador sean compatibles con la modalidad de teletrabajo. En segundo lugar, se propondrán criterios claros y objetivos que los empleadores deben seguir al evaluar las solicitudes de teletrabajo, para evitar que las decisiones sean arbitrarias o sin fundamento. Esto

incluiría la obligación de justificar adecuadamente las razones por las que se niega una solicitud de teletrabajo, en caso de que no se considere viable.

Además, la propuesta incluye mecanismos de control y supervisión por parte de las autoridades laborales, para asegurar que los empleadores cumplan con estas nuevas disposiciones y que no se vulneren los derechos de los trabajadores. El objetivo de estas medidas es crear un marco regulatorio más sólido y equilibrado que permita una mayor equidad en la aplicación del teletrabajo y, al mismo tiempo, garantice que las empresas puedan seguir operando de manera eficiente.

De esa manera, este capítulo concluirá que es necesario permitir que un trabajador pueda exigir la modalidad de teletrabajo, especialmente en situaciones que requieren una mayor conciliación entre la vida laboral y familiar. Así, su aplicación correcta, no solo facilitará que los trabajadores gestionen mejor sus responsabilidades familiares, sino que también contribuirá a mejorar su bienestar general, reducir el estrés y aumentar su productividad. El teletrabajo, en este sentido, debe verse como una herramienta clave para promover el trabajo decente, ya que permite a los trabajadores tener un mayor control sobre su tiempo y, al mismo tiempo, cumplir con sus obligaciones laborales de manera eficiente.

En resumen, la propuesta de mejora normativa busca alcanzar un equilibrio justo entre los derechos de los trabajadores y las prerrogativas de los empleadores. Al consolidar la posibilidad de que se exija el teletrabajo, se fortalecerá la conciliación entre la vida laboral y familiar, promoviendo el trabajo decente y garantizando que las decisiones empresariales se tomen de manera proporcional y razonada. La aplicación de un marco regulatorio más claro y objetivo no solo beneficiará a los trabajadores, sino también a las empresas, que podrán contar con un personal más comprometido y productivo, al tiempo que se respetan los derechos fundamentales de todos los actores involucrados.

## **1. Conflicto entre la conciliación de la vida laboral y familiar y la libertad de empresa**

### **1.1. Sobre la importancia de que exista una obligación de otorgar teletrabajo**

La regulación del teletrabajo establece la posibilidad de que un trabajador, que originalmente realiza sus funciones de manera presencial, solicite el cambio a la modalidad de teletrabajo. Esta solicitud debe ser evaluada por el empleador, quien tiene la última palabra sobre la viabilidad de dicha petición. Además, la normativa reconoce una preferencia, aunque no obligatoria, para ofrecer el teletrabajo a personas que pertenezcan a grupos vulnerables, buscando una mayor protección y flexibilidad para estas poblaciones.

El artículo 9° de la Ley núm. 31572 es el que regula este proceso (ver texto completo<sup>11</sup>). En primer lugar, establece la posibilidad de que el teletrabajo sea pactado voluntariamente entre el trabajador y el empleador, algo que no genera mayores inconvenientes dado que ambas partes acuerdan libremente la modalidad de trabajo. Sin embargo, en los casos en los que el trabajador desee solicitar el cambio de la modalidad presencial a teletrabajo, este debe someterse a la evaluación del empleador, quien tiene un plazo de 10 días para tomar una decisión. Este proceso involucra que el empleador analice las necesidades de la empresa, la viabilidad de la petición y la naturaleza del trabajo que desempeña el empleado para determinar si es factible llevar a cabo el cambio de modalidad.

---

<sup>11</sup> Artículo 9. Aplicación del teletrabajo

9.1 Las partes pactan en el contrato de trabajo o en documento anexo a este o en otro medio válido, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, la prestación de labores bajo la modalidad de teletrabajo, sujetándose a las normas de la presente ley. En ningún caso, el cambio de modalidad de la prestación de labores afecta la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración ni los beneficios obtenidos por convenio colectivo o los adoptados en conciliación o mediación, y demás condiciones laborales establecidas con anterioridad.

9.2 En la administración pública, se prioriza la implementación del teletrabajo en aquellos puestos y actividades teletrabajables identificadas en el artículo 18.

9.3 El trabajador o servidor civil o teletrabajador puede solicitar al empleador el cambio de modalidad de la prestación de sus labores, de forma presencial a teletrabajo, o viceversa, el cual es evaluado por el empleador, pudiendo denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz, debiendo sustentar las razones de dicha denegatoria. Esta solicitud es respondida dentro del plazo de 10 días hábiles. Transcurrido el plazo sin respuesta a la solicitud del trabajador o servidor civil, esta se entiende por aprobada.

9.4 El empleador, excepcionalmente, en uso de su facultad directriz y por razones debidamente sustentadas, puede variar la modalidad de la prestación de las labores de presencial a teletrabajo, o viceversa, garantizando que el teletrabajador o trabajador o servidor civil contará con la capacitación adecuada, las condiciones de trabajo y las facilidades necesarias para la prestación de labores.

9.5 En el caso de que el empleador decida cambiar la modalidad de la prestación de labores de presencial a teletrabajo, o viceversa, este se debe realizar previo aviso por escrito o medios electrónicos al trabajador o servidor civil o teletrabajador, con una anticipación mínima de 10 días hábiles.

En el mismo cuerpo normativo, el artículo 16° promueve el teletrabajo en favor de la población vulnerable (ver texto completo<sup>12</sup>), aunque no lo convierte en una obligación para el empleador. Esto significa que la ley reconoce que ciertos grupos de trabajadores, como aquellos con discapacidades o que tienen responsabilidades familiares significativas, pueden beneficiarse más del teletrabajo. Sin embargo, la decisión de ofrecer esta modalidad recae enteramente en el empleador, quien tiene la libertad de decidir si aplica o no esta medida para estos empleados.

A lo largo de esta investigación, hemos visto cómo esta normativa impacta la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores. En primer lugar, se pone en evidencia que el poder de decisión recae completamente en el empleador, lo que puede generar situaciones en las que los trabajadores no tengan garantizado el acceso al teletrabajo, incluso si sus circunstancias personales lo justifican. En el caso de los trabajadores que solicitan el cambio de modalidad, su petición debe ser evaluada por el empleador, quien puede aprobarla o denegarla según lo que considere más conveniente para la empresa. Por otro lado, en el caso de los trabajadores pertenecientes a grupos vulnerables, aunque la ley fomenta el teletrabajo para ellos, no existe una obligación explícita para el empleador de ofrecer esta modalidad, lo que limita el acceso efectivo al teletrabajo para estas personas.

Esto refleja una limitación importante en la normativa actual. Si bien se reconoce el valor del teletrabajo como una herramienta para facilitar la conciliación entre la vida laboral y personal, su aplicación sigue siendo discrecional. El hecho de que el empleador tenga la última palabra en todos los casos significa que el acceso al teletrabajo no está garantizado para los trabajadores que lo necesiten, lo que puede generar desigualdades. Aquellos que podrían beneficiarse más del teletrabajo, como los trabajadores con responsabilidades familiares o los que forman parte de grupos vulnerables, pueden quedar excluidos de esta modalidad si el empleador decide no implementarla, incluso cuando las circunstancias laborales lo permitan.

---

<sup>12</sup> Artículo 16. Teletrabajo en favor de la población vulnerable y otros

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

16.2 El reglamento establece el procedimiento para la evaluación y aplicación del teletrabajo en favor de las poblaciones vulnerables.

Además, esta situación también puede generar tensiones en la relación laboral, ya que los trabajadores pueden sentir que sus necesidades personales no están siendo consideradas adecuadamente si sus solicitudes de teletrabajo son denegadas. Esto puede afectar su motivación, su bienestar general y, en última instancia, su rendimiento laboral. Por otro lado, desde la perspectiva del empleador, se entiende que la decisión de aprobar o denegar el teletrabajo debe basarse en criterios objetivos, relacionados con la productividad y las necesidades de la empresa. Sin embargo, la falta de un marco normativo más detallado que regule cuándo y cómo se deben evaluar estas solicitudes deja un margen considerable para la subjetividad en las decisiones empresariales.

Otro aspecto importante es la promoción del teletrabajo para los grupos vulnerables. Aunque la normativa fomenta esta modalidad para ciertos colectivos, como aquellos con discapacidades o responsabilidades familiares, la falta de obligatoriedad en su implementación limita su efectividad. Los trabajadores de estos grupos podrían verse beneficiados de un entorno laboral más flexible que les permita gestionar mejor sus responsabilidades personales, pero en la práctica, todo depende de la disposición del empleador.

Por lo tanto, una mejora en la regulación del teletrabajo podría enfocarse en crear una obligación a los empleadores o un derecho más robusto para los trabajadores, particularmente para aquellos que pertenecen a grupos vulnerables o que tienen responsabilidades familiares significativas. En lugar de depender exclusivamente de la voluntad del empleador, se podría establecer un derecho o una obligación más clara para que estos trabajadores puedan acceder al teletrabajo siempre que sus funciones lo permitan. Esto no solo facilitaría la conciliación entre la vida laboral y personal, sino que también contribuiría a crear entornos laborales más inclusivos y equitativos.

Para lograr un equilibrio entre los derechos de los trabajadores y las necesidades de las empresas, sería necesario introducir mecanismos que permitan evaluar de manera objetiva las solicitudes de teletrabajo. Esto podría incluir la creación de criterios claros que los empleadores deben seguir al revisar las solicitudes de sus trabajadores, así como la obligación de justificar de manera detallada las razones para aceptar o rechazar una solicitud de teletrabajo. De esta manera, se reduciría la discrecionalidad en las decisiones empresariales y se garantizaría un trato más justo y equitativo para los trabajadores.

La creación de una obligación de otorgar teletrabajo para grupos vulnerables o trabajadores con responsabilidades familiares sería un paso en la dirección correcta, ya que permitiría que estos colectivos tengan un acceso más garantizado a esta forma de trabajo. Al mismo tiempo, es importante que los empleadores mantengan la capacidad de evaluar las solicitudes de manera equilibrada, asegurando que las necesidades operativas de la empresa se respeten, pero sin comprometer los derechos de los trabajadores.

A manera de ejemplo, conforme desarrollaremos más adelante, la propuesta normativa podría incluir que el empleador haga una evaluación previa de la situación laboral de sus trabajadores, verificando quienes tienen responsabilidades familiares o pertenecen a grupos vulnerables. Así, siempre que el puesto sea teletrabajable, se plantearía la obligación de ofrecer teletrabajo a dichos grupos, de tal modo que el trabajador acepte o no tal disposición pues, como señalamos, debe primar el carácter voluntario del teletrabajo (por parte del trabajador).

Asimismo, con la finalidad de generar cierta coerción en las disposiciones que se modifiquen, de igual manera se adecuaría el Reglamento de la Ley General de Inspecciones (aprobado por el Decreto Supremo núm. 019-2006-TR) con el objeto de determinar el tipo de infracción si se verifica algún incumplimiento en esta materia. Este tipo de propuesta permitiría que trabajadores con responsabilidades familiares o que pertenezcan a grupos vulnerables tengan reglas claras de las obligaciones de los empleadores en esta materia, de tal modo que vean garantizados el cumplimiento de sus necesidades personales y familiares, logrando así la conciliación de la vida laboral y familiar.

En conclusión, la normativa actual sobre el teletrabajo en nuestro país establece una base preliminar para el desarrollo de modalidades laborales más flexibles, pero -lamentablemente- su efectividad depende en gran medida de la discrecionalidad de los empleadores. Para mejorar esta situación y garantizar una verdadera conciliación entre la vida laboral y personal, es fundamental introducir modificaciones y mecanismos más claros y obligatorios que permitan a los trabajadores acceder al teletrabajo en situaciones justificadas. Esto no solo mejoraría la calidad de vida de los trabajadores, sino que también contribuiría a crear un entorno laboral más justo y equitativo para todos.

## **1.2. El sustento constitucional y legal de la libertad de empresa y del poder de dirección**

La libertad de empresa y el poder de dirección del empleador son dos principios fundamentales en el ámbito laboral en nuestro país, lo que justamente permitirá entender la relación entre empleadores y trabajadores. Estos principios, si bien son fundamentales para el desarrollo y la eficiencia de las actividades empresariales, deben ser equilibrados con los derechos laborales de los trabajadores.

La libertad de empresa en el Perú está reconocida en la Constitución Política del Perú, específicamente en su artículo 59° (ver texto completo<sup>13</sup>), que promueve la iniciativa privada y la libre competencia, asegurando que las actividades empresariales se realicen dentro de un marco de respeto a los derechos fundamentales de los ciudadanos. Consideramos que este principio otorga a los empleadores la facultad de organizar y dirigir sus negocios de la manera que consideren más eficiente, siempre que se respeten las leyes vigentes.

Carrasco (2014) plantea que la libertad de empresa posee dos dimensiones principales. Por un lado, tiene una dimensión subjetiva, que se refiere a un derecho que puede ser “invocado y exigido” por cualquier persona, ya sea física o jurídica, y que está reconocido dentro del marco legal vigente. Por otro lado, existe una dimensión objetiva que se relaciona con el papel que esta libertad juega como norma dentro del sistema estructural del Estado y la vida económica y social de la nación.

En su dimensión subjetiva, la libertad de empresa se refiere al poder de dirección que tiene el propietario o titular para organizar y gestionar la empresa conforme a sus intereses y creencias. Esto incluye la capacidad para planificar la actividad económica, la libertad para contratar (incluyendo la contratación laboral), la libertad de producción y la libertad de inversión, entre otros aspectos. Esta parte de la libertad de empresa entra frecuentemente en conflicto con otros derechos, muchos de ellos fundamentales, lo que exige que el sistema jurídico proporcione soluciones que equilibren los intereses opuestos que surgen en estas situaciones.

---

<sup>13</sup> Artículo 59°.- El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria. El ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad públicas. El Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad; en tal sentido, promueve las pequeñas empresas en todas sus modalidades.

En cuanto a la dimensión objetiva, la libertad de empresa debe ser comprendida como un límite y una guía tanto para la actuación del Estado (particularmente en el ámbito legislativo y administrativo) como para la sociedad en su conjunto. Este marco está vinculado al respeto y plena vigencia de los derechos fundamentales. En este sentido, la libertad de empresa actúa como una norma reguladora del desarrollo de las actividades económicas, operando en dos sentidos: por un lado, protegiendo a las empresas de intervenciones arbitrarias, especialmente de parte del Estado, y por otro, asegurando que su funcionamiento respete los derechos fundamentales de otras personas y contribuya al bienestar general de la sociedad.

De este modo, la libertad de empresa implica que los empleadores tienen el derecho de establecer las políticas internas de sus empresas, fijar los objetivos productivos, determinar las estrategias para alcanzar dichos objetivos y, en general, tomar las decisiones económicas y organizativas que consideren necesarias para el éxito de su negocio.

No obstante, la libertad de empresa no es absoluta. El empleador debe ejercerla en armonía con los derechos de los trabajadores, los cuales están igualmente protegidos por la Constitución y la legislación laboral. De esta forma, la libertad de empresa está sujeta a limitaciones que buscan garantizar un equilibrio entre los intereses económicos del empleador y los derechos laborales fundamentales, como el derecho al trabajo, a la remuneración justa, a la igualdad de oportunidades y a la no discriminación.

Ahora bien, el poder de dirección es una manifestación concreta de la libertad de empresa en el ámbito laboral. Consiste en la facultad que tiene el empleador para organizar, supervisar y controlar la prestación de los servicios laborales dentro de su empresa. En otras palabras, el empleador tiene la capacidad de dictar normas internas, establecer los horarios de trabajo, asignar tareas, supervisar el cumplimiento de estas y sancionar a los trabajadores que incurran en faltas, siempre dentro del marco legal correspondiente. Este aspecto se encuentra regulado expresamente en el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo núm. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo núm. 003-97-TR (ver texto completo<sup>14</sup>).

---

<sup>14</sup> Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de estas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

Este poder es esencial para la eficiencia de la empresa, ya que permite al empleador garantizar que el trabajo se realice de manera ordenada y acorde con los objetivos de la organización. El ejercicio del poder de dirección permite al empleador adoptar decisiones que afectan tanto la estructura organizativa como las condiciones laborales de los trabajadores.

Sin embargo, el poder de dirección -de manera lógica como ocurre con la libertad de empresa- también tiene límites legales. El empleador debe ejercerlo con respeto a la dignidad del trabajador y a los derechos reconocidos en la normativa laboral. Por ejemplo, las decisiones del empleador no pueden ser arbitrarias ni violar los derechos de los trabajadores a la estabilidad en el empleo, a la protección contra el despido arbitrario o a la seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, las órdenes y directrices que el empleador imparta deben estar alineadas con los contratos laborales y con la normativa vigente, y no pueden vulnerar principios básicos.

Ahora bien, ¿cuál es la relación entre la libertad de empresa y los derechos laborales? La interacción es compleja y, en ocasiones, puede generar conflictos. Justamente, un ejemplo de esta tensión es el derecho del trabajador a solicitar modalidades de trabajo más flexibles, como el teletrabajo, en contraposición al derecho del empleador de decidir cuál es la mejor forma de organizar su empresa. En estos casos, el empleador tiene la potestad de evaluar si dichas solicitudes son compatibles con las necesidades organizativas de la empresa, pero su decisión no puede ser absolutamente arbitraria.

De este modo, en nuestra regulación vigente la libertad de empresa y el poder de dirección del empleador son pilares de la Constitución y del sistema económico y laboral, ya que permiten a las empresas funcionar de manera eficiente y competitiva. Sin embargo, estos derechos deben ejercerse dentro de los límites establecidos por la ley y con pleno respeto a los derechos laborales de los trabajadores. El desafío principal radica en lograr un equilibrio entre las necesidades organizativas y económicas de los empleadores y la protección de los derechos de los trabajadores, asegurando así un entorno laboral justo y equitativo.

### 1.3. Conflicto de derechos

El conflicto de derechos constitucionales o fundamentales es una cuestión compleja que surge cuando dos o más derechos, todos reconocidos y protegidos por el ordenamiento jurídico, entran en colisión. En estos casos, el ejercicio de uno de los derechos puede restringir o afectar el ejercicio de otro. Un ejemplo actual de este tipo de conflicto se presenta en la intersección entre el derecho al teletrabajo, que tiene el propósito de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores, y la libertad de empresa, que otorga a los empleadores la facultad de organizar y dirigir sus negocios de acuerdo con sus intereses y necesidades productivas.

Como hemos señalado, el teletrabajo ha emergido como una modalidad laboral de gran relevancia, especialmente a raíz de la pandemia de COVID-19, que aceleró su adopción en muchos países. El teletrabajo -por su propia ejecución- ofrece la posibilidad de que los trabajadores puedan realizar sus funciones desde sus domicilios u otros lugares, con el objetivo de facilitar el equilibrio entre sus responsabilidades laborales y familiares. No obstante, su implementación genera tensiones con la libertad de empresa, un principio constitucional que permite a los empleadores decidir la mejor manera de organizar sus empresas y determinar las modalidades laborales que más favorezcan sus objetivos comerciales.

Ante este conflicto de derechos, el test de proporcionalidad puede ser una herramienta fundamental para resolver el dilema de forma justa y equilibrada. Esta metodología jurídica permite evaluar, caso por caso, si la limitación de un derecho en favor de otro está justificada, y si la medida adoptada para resolver el conflicto es razonable y proporcional.

A continuación, desarrollaremos el conflicto entre la conciliación de la vida laboral y familiar y la libertad de empresa (que son los preceptos con sustento constitucional), para luego explorar cómo el test de proporcionalidad podría ofrecer una solución adecuada.

Por un lado, como venimos señalando, el teletrabajo no está plasmado como una modalidad de trabajo, pero su objetivo es conciliar la vida laboral y familiar (el cual sí tiene sustento constitucional). En los casos chilenos y español, sí se ha establecido la obligación de otorgar teletrabajo (inclusive, una suerte de derecho si es que se desea ver ampliamente) como un mecanismo para promover la conciliación entre la vida laboral y familiar, un objetivo que sí se

encuentra vinculado a derechos fundamentales como el derecho a la familia, la igualdad de género y el bienestar general de los trabajadores (dignidad).

De este modo, el teletrabajo se ha presentado como una herramienta efectiva que brinda autonomía y flexibilidad para mejorar la calidad de vida de los empleados, especialmente aquellos con responsabilidades familiares (como el cuidado de hijos, personas dependientes, personas con discapacidad, entre otros). Por ejemplo, al eliminar la necesidad de desplazarse a un centro de trabajo, el teletrabajo permite que los trabajadores puedan gestionar su tiempo de manera más flexible, facilitando la atención de sus responsabilidades personales y familiares sin descuidar sus obligaciones laborales.

Por otro lado, la libertad de empresa es un principio esencial y está reconocida en la Constitución Política de Perú. Este principio otorga a los empleadores la facultad de organizar, dirigir y gestionar sus empresas de acuerdo con sus intereses y objetivos económicos. Incluye la capacidad de tomar decisiones sobre la estructura interna de la empresa, la contratación de personal, las condiciones laborales y la modalidad de trabajo, entre otros aspectos.

En el contexto del teletrabajo, la libertad de empresa implica que los empleadores tienen el derecho de decidir si esta modalidad es adecuada o viable para su negocio. Pueden evaluar si el teletrabajo es compatible con la naturaleza de las funciones que desempeñan sus trabajadores y si afecta negativamente la productividad o los objetivos comerciales. Además, los empleadores también deben considerar aspectos logísticos, como la provisión de equipos tecnológicos adecuados, la seguridad de la información y la supervisión del trabajo a distancia.

Así, el poder de dirección, como una manifestación concreta de la libertad de empresa, permite a los empleadores tomar decisiones sobre la organización interna de la empresa y, en muchos casos, rechazar solicitudes de teletrabajo si consideran que no es compatible con las necesidades empresariales. Esta facultad puede entrar en conflicto directo con la posibilidad de que los trabajadores soliciten el teletrabajo para conciliar su vida laboral y familiar, especialmente cuando los empleadores priorizan el control y la supervisión presencial del trabajo.

De este modo, consideramos que puede existir un conflicto entre la conciliación de la vida laboral y familiar y la libertad de empresa, la que creemos que puede surgir en dos supuestos: (i) el trabajador solicita cambiar su modalidad de trabajo de presencial a teletrabajo, pero el

empleador, en ejercicio de su libertad empresarial, decide rechazar dicha solicitud; y (ii) el trabajador, que pertenece a un grupo vulnerable, no se le facilita u ofrece el cambio a la modalidad del teletrabajo. Este conflicto enfrenta, por un lado, el interés legítimo del trabajador en equilibrar sus responsabilidades familiares y laborales, y por otro, el interés del empleador en organizar su empresa de la manera que considere más eficiente y adecuada para sus objetivos comerciales.

Entonces, la obligación de otorgar teletrabajo puede derivarse de la protección de otros derechos con reconocimiento constitucional y vinculados con la conciliación de la vida laboral y familiar, como es el caso del derecho a la familia, el derecho a la igualdad de oportunidades, entre otros. En este sentido, el teletrabajo se concibe como una herramienta que permite a los trabajadores, especialmente aquellos con responsabilidades familiares, participar plenamente en el mercado laboral sin verse obligados a renunciar a sus obligaciones familiares.

En el caso de la libertad de empresa, al tratarse de un derecho económico fundamental que permite a los empleadores gestionar sus negocios de manera autónoma, su limitación en favor del teletrabajo podría generar dificultades operativas o logísticas para las empresas, especialmente en aquellos sectores donde la presencia física del trabajador es crucial para el desarrollo de las actividades productivas.

Este conflicto es particularmente evidente en situaciones donde las tareas que desempeña el trabajador pueden ser realizadas tanto de manera presencial como a distancia, pero el empleador, en uso de su libertad empresarial, prefiere mantener el control y la supervisión presencial del trabajo. En estos casos, se plantea la pregunta de si es legítimo que el empleador no proponga o rechace el teletrabajo cuando este podría facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar del trabajador sin afectar significativamente el rendimiento o la productividad de la empresa.

#### **1.4. La ponderación y el test de proporcionalidad**

Como hemos señalado previamente, tanto la libertad de empresa como la conciliación de la vida laboral y familiar son principios que tienen sustento constitucional.

Por un lado, Carrasco (2014) comentó las dos (2) dimensiones de la libertad de empresa (subjctiva y objetiva), refiriéndose a la primera dimensión cuando esta puede ser “invocada y exigida” por cualquier persona, ya sea física o jurídica, y que está reconocido dentro del marco legal vigente; y la segunda dimensión referido al papel de tal libertad dentro del sistema estatal. Así, la referida dimensión hace referencia a las facultades individuales de las personas (naturales o jurídicas) para participar en la actividad económica de manera libre y autónoma. Por su parte, la dimensión objetiva se refiere al rol normativo de la libertad de empresa en la estructura económica y social. Esta dimensión establece límites al ejercicio de la actividad empresarial, subordinándola a los derechos fundamentales de terceros y a los fines del interés general. De esa manera, consideramos que ambas dimensiones pueden equilibrar la autonomía individual con los objetivos colectivos.

Al respecto, el Tribunal Constitucional<sup>15</sup> ha determinado que la libertad de empresa incluye cuatro (4) facultades fundamentales que delimitan su ámbito de protección.

La primera es la libertad de creación de empresas y de acceso al mercado, que se traduce en la capacidad de emprender actividades económicas, fundar empresas y participar en el mercado sin obstáculos arbitrarios, lo que garantiza a los individuos la posibilidad de establecer negocios y competir libremente en el ámbito económico. La segunda es la libertad de organización, que otorga a los empresarios la facultad de decidir sobre aspectos clave de su negocio, como el objeto social, el nombre, la ubicación, el tipo de empresa, la forma jurídica que adoptará, entre otros; esta facultad asegura un margen de autonomía para estructurar la actividad económica de acuerdo con los intereses y necesidades particulares del empresario (esta es la relevante para la ejecución del poder de dirección del empleador).

La tercera facultad es la libre competencia, que se entiende como el derecho de las empresas a operar en un mercado justo, donde se respeten las reglas de igualdad y no se permita la

---

<sup>15</sup> El Tribunal Constitucional indicó tales fundamentos en la Sentencia que corresponde a los Expedientes núm. 00010-2021-PI/TC y 00012-2021-PI/TC (Acumulados), fundamentos 223 a 225 (que a su vez cita a la Sentencia recaída en el Expediente núm. 03330-2004-AA/TC, fundamento 13). En ese caso se cuestionaba la regulación de las tasas de interés máximas que deben ser fijadas por el BCRP, la exclusión del cobro de las comisiones y otros gastos de operaciones financieras, así como la “imposición” de tarifas y de regulación de comisiones para seguros o el establecimiento de una nueva modalidad de seguro, lo que consideraban que vulneraba el derecho a la libertad de las empresas del sistema financiero, por cuanto se interfiere en la organización de la actividad empresarial y, en particular, en el derecho de poder establecer libremente las tasas de interés, comisiones y gastos aplicables en el ámbito de sus operaciones y servicio. Esto puede guardar relación con las restricciones que pueden ocurrir respecto a la libertad de empresa de un empleador en el ejercicio de su poder de dirección, quien debe disponer como debe desarrollarse su actividad empresarial en sus mejores intereses.

existencia de prácticas anticompetitivas. La última es la libertad para cesar actividades, que implica la posibilidad de que un empresario decida cerrar o suspender las operaciones de su empresa cuando lo considere conveniente, ya sea por razones económicas, estratégicas u otras.

Así, tales facultades forman parte del núcleo esencial de la libertad de empresa, garantizando que los actores económicos puedan desarrollar su actividad en un entorno de respeto por la autonomía y la libre iniciativa, dentro de los límites constitucionales y legales.

De esta forma, una de las principales facultades de la libertad de empresa -que tiene relevancia para nuestra investigación- es la libertad de organización, que permite a los empresarios (en este caso, empleadores) tener la facultad de decidir sobre aspectos relevantes de su negocio, tales como la determinación de la forma en la que se desarrollarán sus actividades (por ejemplo, establecer si las labores de sus trabajadores deben ser o no presenciales o si estas pueden ser teletrabajables).

Por otro lado, la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal tiene reconocimiento constitucional pues esta forma parte del bloque de constitucionalidad (Villavicencio, 2009), considerando que nuestro país ratificó el Convenio núm. 156 de la OIT y, por tanto, lo integro a nuestro ordenamiento jurídico. Específicamente, el artículo 4 del referido Convenio dispuso una de las principales obligaciones: adoptar todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para: (i) permitir a los trabajadores con responsabilidades el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo; y (ii) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social. Este último aspecto es muy relevante, tomando en cuenta que con las condiciones actuales de la norma que regula el teletrabajo (Ley núm. 31572 y Reglamento), no se considera las necesidades de los trabajadores para definir la posibilidad de que este pueda teletrabajar, toda vez que dicha modalidad de trabajo se ejecuta a discrecionalidad del empleador.

Ahora bien, la ponderación es un instrumento para el análisis de conflicto entre derechos o principios, dado que facilita la evaluación de la legitimidad y justificación de las restricciones impuestas entre derechos en determinadas circunstancias particulares. Debe tomarse en cuenta que la aplicación de normas puede realizarse mediante las herramientas de la ponderación y la subsunción.

Por un lado, las reglas se aplican mediante el proceso de subsunción, mientras que los principios se implementan a través del procedimiento de ponderación. Específicamente, es importante anotar que dentro del contexto judicial este es un instrumento frecuentemente empleado para la aplicación de normativa que, como los derechos fundamentales, tienen una estructura de principios (Bernal, 2003).

De manera similar, Alexy (2010) considera que, para comprender la diferencia entre la subsunción y la ponderación, deben entenderse las diferencias entre las reglas y los principios. Específicamente, respecto de las reglas indicó:

*“(...) Las reglas son normas que ordenan algo, definitivamente. Son mandatos definitivos. En su mayoría, ordenan algo para el caso de que satisfagan determinadas condiciones. Por ello, son normas condicionadas. (...) Lo decisivo es, entonces, que, si una regla tiene validez y es aplicable, es un mandato definitivo y debe hacerse exactamente lo que ella exige. Si esto se hace, entonces la regla se cumple; si no se hace, la regla se incumple. Como consecuencia, las reglas son normas que siempre pueden cumplirse o incumplirse. (...)” (Alexy, 2010, p. 458)*

Sobre los principios, detalló lo siguiente:

*“(...) Por el contrario, los principios son normas que ordenan que algo sea realizado en la mayor medida posible, de acuerdo con las posibilidades fácticas y jurídicas. Por ello, los principios son mandatos de optimización. Como tales, se caracterizan porque pueden ser cumplidos en diferentes grados y porque la medida de cumplimiento ordenada depende no sólo de las posibilidades fácticas, sino también de las posibilidades jurídicas. Las posibilidades jurídicas se determinan mediante reglas y, sobre todo, mediante principios que juegan en sentido contrario (...)” (Alexy, 2010, pp. 458-459)*

Ahora, ¿qué debemos entenderse por ponderación? Para Alexy (2010), la parte nuclear de la ponderación consiste en una relación llamada “la Ley de ponderación”, que se puede analizar de la siguiente forma: “Cuando mayor sea el grado de no satisfacción o restricción de uno de los principios, tanto mayor deberá ser el grado de la importancia de la satisfacción del otro”. de que cuando más sea el grado de no satisfacción o restricción de uno de los principios que se encuentran en evaluación, mayor tendrá que ser el nivel de la importancia en la satisfacción del otro principio. Adicionalmente, se indica que esta ley de ponderación tiene tres pasos: (i) Determinar el grado de la no satisfacción o de afectación de uno de los principios; (ii) establecer

la relevancia del principio que juega en sentido contrario; y (iii) decidir si la importancia de la satisfacción del principio contrario justifica la limitación o la falta de satisfacción del otro principio.

Según Bernal (2003), la ponderación está constituida por principios y directrices que guían la acción de los agentes jurídicos. Así, la ponderación representa el método de aplicación de los principios jurídicos, es decir, las reglas que constituyen una estructura de mandatos de optimización; de modo tal que tales directrices no especifican de manera precisa las acciones a realizar, sino que instruyen "que algo sea realizado en la mayor medida posible dentro de las posibilidades jurídicas y reales existentes" (Alexy, 1993, p. 86). De esa manera, por un lado, las posibilidades jurídicas se definen por principios y reglas contrapuestas, mientras que las posibilidades reales se originan de declaraciones fácticas. Para determinar la "mayor medida posible" de la implementación de un principio, es importante confrontar los principios opuestos con los principios que respaldan las reglas contrarias, lo que conlleva un choque entre principios. Así, existirá un conflicto entre principios cuando, en una situación específica, dos o más disposiciones jurídicas pueden aplicar válidamente, pero que a su vez fundamentan primordialmente dos normas que son incompatibles entre sí y que pueden ser sugeridas como soluciones al problema.

En ese sentido, Bernal coincide al señalar que:

*"(...) la ponderación es la forma de resolver esta incompatibilidad entre normas prima facie. Para tal fin, la ponderación no garantiza una articulación sistemática material de todos los principios jurídicos, que, habida cuenta de su jerarquía, resuelva de antemano todas las posibles colisiones entre ellos. Por el contrario, al igual que el silogismo, la ponderación es sólo una estructura, que está compuesta por tres elementos, mediante los cuales se puede fundamentar una relación de precedencia condicionada entre los principios en colisión, para así establecer cuál de ellos debe determinar la solución del caso concreto. (...)" (2003, pp. 226-227)*

Ahora bien, para proceder con la ponderación esta debe pasar por tres exámenes para cumplir su máxima (es decir, como indicó Alexy (1993), que algo sea realizado en la mayor medida posible dentro de las posibilidades jurídicas y reales existentes): el examen de idoneidad, el examen de necesidad y el examen de ponderación en sentido estricto.

Al respecto, el Tribunal Constitucional ha señalado en diversa jurisprudencia<sup>16</sup> que el procedimiento que debe seguirse para ejecutar el test o examen de proporcionalidad implica pasar por los juicios de idoneidad o adecuación, la necesidad y el de ponderación o proporcionalidad en sentido estricto.

En el primer paso corresponde verificar si la restricción o limitación al derecho o principio tiene un fin legítimo y si la medida resulta pertinente o adecuada para el objetivo que se busca. Al respecto, se evaluará si el teletrabajo como herramienta para la conciliación de la vida laboral y familiar tiene un fin válido y legítimo y como es que la medida que se propone también es una medida adecuada para alcanzar el fin propuesta, debiendo tener una relación de causalidad entre la medida y el fin perseguido y que, además, la acción propuesta sea útil o apropiada para lograr -finalmente- el objetivo. Así, el análisis es de la aptitud de la medida. Por ejemplo, en el caso concreto se verificará si el objetivo del teletrabajo que busca la conciliación de la vida laboral y familiar es un fin legítimo y si la medida propuesta es idónea para conseguir tal objetivo.

En el segundo paso se analiza la necesidad de la medida restrictiva, lo que implica comprobar si existen otras formas o alternativas a la decisión adoptada, donde se tomará en cuenta un análisis de relación medio-medio (es decir, una comparativa entre los medios elegidos), es decir, se verifica si la medida propuesta es necesaria o si existen medidas alternativas menos gravosas que afecten el derecho a la libertad de empresa para lograr la conciliación de la vida laboral y familiar mediante el teletrabajo. De esta manera, en la situación bajo análisis se comprobarán otras alternativas y si estas son viables para tal objetivo o si la propuesta es la única o mejor opción para lograr el fin legítimo.

El último y tercer paso -siempre que se hayan superado los pasos previos, se debe continuar con el examen de la ponderación entre principios constitucionales en conflicto: aplicándose en dicha oportunidad la “ley de la ponderación”, en la cual -como señalamos previamente según Alexy- “cuanto mayor es el grado de la no satisfacción o de la afectación de un principio, tanto mayor tiene que ser la importancia de la satisfacción del otro”. Es decir, implica comprobar si la medida propuesta supera la ponderación o es proporcional en sentido estricto, lo que implica que en el análisis se efectúe un balance entre el grado de afectación o no satisfacción del primer

---

<sup>16</sup> Puede verificarse mayores detalles sobre el test o examen de proporcionalidad en las Sentencias del Tribunal Constitucional, recaídas en los Expedientes N° 00012-2006-PI/TC, 00050-2004-PII/TC, N° 00003-2005-PIT/TC, N° 00012-2006-PI/TC.

principio o derecho y, por otro lado, la satisfacción del principio o derecho contrapuesto. En el caso en investigación, se evaluará si la afectación a la libertad de empresa (o poder de dirección de manera más específica) es proporcional en sentido estricto a la obtención de la conciliación de la vida laboral y familiar mediante el teletrabajo.

### **1.5. La aplicación del test proporcionalidad entre la conciliación de la vida laboral y familiar y la libertad de empresa**

Como señalamos, la conciliación de la vida laboral y familiar y la libertad de empresa son principios con sustento constitucional, lo que implica que tengan el mismo nivel jerárquico y de obligatorio cumplimiento. Un empleador que decide ejecutar su poder o facultad de dirección (que tiene sustento en la libertad de empresa) puede enfrentar determinados conflictos con aquellos trabajadores que busquen lograr la conciliación de su vida laboral y familiar a través del teletrabajo.

¿Dónde verificamos los conflictos específicamente? Consideramos que se comprueban en tres (3) disposiciones de la Ley núm. 31572, donde el análisis es similar pues tales conflictos pueden englobarse en sólo uno al tratarse de trabajadores que tengan responsabilidades familiares:

- a) Art. 9.3, Ley núm. 31572: La solicitud del trabajador al empleador para el cambio de la modalidad de prestación de servicios (de forma presencial a teletrabajo), pudiendo el empleador denegar dicha solicitud en virtud de su facultad de dirección (debiendo sustentar dicha denegatoria).
- b) Art. 9.4, Ley núm. 31572: Cuando el empleador, excepcionalmente, en uso de su facultad directriz y por razones debidamente sustentadas, puede variar la modalidad de la prestación de labores de teletrabajo a presencial.
- c) Art. 16, Ley núm. 31572: La aplicación preferente de teletrabajo que el empleador puede realizar a favor de población vulnerable: (i) personas en situación de discapacidad; (ii) personal gestante o en periodo de lactancia; (iii) personal responsable del cuidado de niños, de personas de adultas mayores, de personas con discapacidad; (iv) personal perteneciente a grupos de riesgo por factores clínicas o enfermedades preexistentes; (v)

personal con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave.

Así, el conflicto entre la libertad de empresa y la conciliación de la vida laboral y familiar se encuentra, justamente, en que:

- Es el empleador quien tiene la libertad y discrecionalidad de decidir si permite el teletrabajo respecto de su personal, siendo que en los dos primeros casos o hay una solicitud del trabajador (que debe ser autorizada por el empleador) o una disposición unilateral del empleador.
- El empleador puede aplicar preferentemente el teletrabajo si alguno de sus trabajadores forma parte de algún grupo de población vulnerable, donde también se resalta de que es una medida unilateral del empleador.

En tal sentido, el ejercicio discrecional y unilateral del poder de dirección del empleador (que es una expresión de la libertad de empresa) cuando autoriza u otorga el teletrabajo a su personal se enfrenta a la conciliación de la vida laboral y familiar que puede requerir un trabajador que, en general, tiene responsabilidades familiares que atender. En ese caso, lo que se busca analizar con esta investigación es que el trabajador pueda exigir al empleador el teletrabajo para que pueda conciliar su vida laboral y familiar, lo que implica una evidente restricción al poder de dirección del empleador (y, por tanto, una afectación a su libertad de empresa).

Al respecto, para superar este conflicto de derechos se requiere la aplicación del test de proporcionalidad, que requiere el examen en tres etapas:

- Examen de idoneidad: Como se indicó, el test de idoneidad implica que el objetivo de la medida sea legítimo y que, además, esta sea idónea y se encuentre relacionada con el objetivo.

Como contexto previo, en el primer capítulo señalamos que la conciliación de la vida laboral y familiar es un fin legítimo que tiene sustento constitucional y que, además, puede lograrse con la modalidad de teletrabajo. Así, existe una correlación entre el teletrabajo como herramienta para lograr la referida conciliación. Creemos que, en el contexto laboral, el

teletrabajo sí es la medida más adecuada para que exista una verdadera conciliación de la vida laboral y familiar, toda vez que esto implica que el trabajador pueda tener mayor flexibilidad y autonomía para el desarrollo de sus funciones, lo que ya hemos podido sustentar previamente.

Entonces, nos preguntamos:

- (i) ¿Qué un trabajador busque lograr la conciliación de la vida laboral y familiar a través del teletrabajo es un fin legítimo?

La respuesta es sí, pues debe considerarse necesariamente que la conciliación de la vida laboral y familiar tiene sustento constitucional en virtud de la incorporación a nuestro ordenamiento jurídico del Convenio núm. 156 de la OIT, sobre trabajadores con responsabilidades familiares, donde expresamente se indica que deben adoptarse las medidas que tomen en cuenta las necesidades de los trabajadores en lo que concierne a las condiciones de trabajo. Es decir, las disposiciones del referido Convenio son mandatorias para nuestro ordenamiento jurídico y cualquier pedido de un trabajador en dicha materia tiene un fin legítimo con sustento constitucional.

- (ii) ¿Permitir que el trabajador pueda exigir al empleador el cambio de su modalidad presencial al teletrabajo está relacionada con el objetivo de la conciliación de la vida laboral y familiar?

La respuesta también es sí. Como hemos señalado a lo largo de la presente investigación, el teletrabajo es una modalidad de trabajo que brinda la suficiente autonomía y flexibilidad laboral, lo que permite que los trabajadores puedan gestionar su tiempo laboral con el tiempo personal y familiar. En la gran mayoría de los casos, el lugar de teletrabajo será el domicilio del trabajador, lugar donde tiene un acceso inmediato a sus obligaciones y responsabilidades familiares, lo que -en definitiva- permitirá lograr la conciliación de la vida laboral y familiar.

- (iii) ¿El teletrabajo como modalidad laboral para lograr la conciliación de la vida laboral y familiar es una medida idónea?

De manera complementaria a las respuestas sobre las dos preguntas anteriores, también nuestra respuesta es sí. Como señalamos, la modalidad de teletrabajo otorga -principalmente- flexibilidad y autonomía al trabajador, lo que tiene una consecuencia directa en la gestión del tiempo del trabajador para poder cumplir con sus responsabilidades personales y familiares, estableciendo una mayor presencia familiar. Esto también tiene una consecuencia práctica, toda vez que hay un ahorro de tiempo y costos considerable, lo que finalmente puede ser redireccionado a sus asuntos personales y familiares.

En tal sentido, podemos considerar que la afectación de la libertad de empresa, al permitir que los trabajadores exijan la modalidad de teletrabajo para que se logre la conciliación de la vida laboral y familiar -limitando la discrecionalidad del empleador- supera el test de idoneidad.

- Examen de necesidad: Como se indicó, el test de necesidad supone que se analice comparativamente los medios que buscan el fin legítimo.

¿Qué alternativas existen? Por un lado, la actual en la que es el empleador quien puede decidir unilateralmente si otorga o no teletrabajo a su personal (ya sea en su solicitud, en una variación excepcional o si pertenece a grupo vulnerable); por otro lado, nuestra propuesta es la modificación normativa de tal forma que el trabajador tenga la posibilidad de exigir (y no solicitar) el cambio a la modalidad de teletrabajo para poder conciliar la vida laboral y familiar. Adicionalmente, también podrían existir alternativas paralelas como los permisos laborales, la flexibilidad horaria en el ingreso o salida del trabajo, entre otros.

Entonces, nos preguntamos:

- (i) ¿El medio actual establecido en la Ley núm. 31572 (es decir, que el empleador tenga discrecionalidad para otorgar teletrabajo, ya sea en la evaluación de la solicitud del trabajador como en el otorgamiento de teletrabajo para alguien que pertenece a población vulnerable) permiten que los trabajadores puedan conciliar el trabajo con la vida laboral y familiar?

La respuesta es sí, aunque muy parcialmente. Brindamos esta respuesta pues no es posible negar que la Ley de teletrabajo sí ha establecido disposiciones para que los trabajadores puedan teletrabajar y, por tanto, cumplir con sus responsabilidades familiares. Así, si bien formalmente hay una regulación en dicha materia (es decir, que habilita la solicitud del teletrabajo o el teletrabajo preferente), en la realidad, esta posibilidad no es sustancial pues será el empleador quien -finalmente- tenga la decisión final de establecer el teletrabajo, ya sea autorizando la solicitud de teletrabajo u otorgando unilateralmente un trato preferencial y ofrecer teletrabajo a los trabajadores que pertenezcan a un grupo vulnerable.

No puede olvidarse que, en el primer caso, si bien el empleador tiene la obligación de justificar -de manera objetiva- la negativa de no otorgar teletrabajo (sólo se dispuso tal disposición de manera genérica, no existiendo ninguna medida de justificación concreta respecto de empleadores que no ofrecen teletrabajo para población vulnerable), en la práctica es válido que el empleador sustente su postura en virtud del poder de dirección y su libertad de empresa, pero esto implica otorgar una mayor discrecionalidad en su decisión.

Es decir, el legislador determinó alternativas para que los trabajadores puedan conciliar su vida laboral y familiar, pero esta es insuficiente pues depende exclusivamente de la discrecionalidad y unilateralidad del empleador, quien la ejerce válidamente en virtud de su poder de dirección.

- (ii) ¿Existen alternativas a la limitación del poder de dirección del empleador para que los trabajadores puedan lograr la conciliación de la vida laboral y familiar sin la modalidad de teletrabajo?

Sí las hay, pero estas son insuficientes en comparación con lo que se puede lograr a través del teletrabajo. Por ejemplo, los empleadores pueden otorgar permisos específicos para que los trabajadores se ausenten de sus funciones por situaciones particulares, lo que les permitirá cumplir con sus responsabilidades familiares (por ejemplo, atender emergencias médicas, tiempos de cuidado especiales de sus hijos, entre otros). Asimismo, se puede adoptar una política flexible de la jornada laboral para personas con responsabilidades familiares, permitiendo acumular días de

trabajo para sostener una jornada menor a la vigente (más días de descanso) u otorgar facilidades en la hora de ingreso y salida al trabajo siempre que -de todos modos- se logre compensar o cumplir la jornada de trabajo total.

Sin embargo, consideramos que estas medidas no resultarían suficientes para conciliar la vida laboral y familiar, toda vez que son temporales y responden a situaciones excepcionales o extraordinarias, cuando las responsabilidades familiares son de naturaleza permanente.

- (iii) ¿El medio alternativo propuesto (que es limitar la discrecionalidad del empleador para autorizar el teletrabajo respecto de personal que tiene responsabilidades familiares u otorgar teletrabajo para grupos vulnerables) permitiría que los trabajadores puedan conciliar el trabajo con la vida laboral y familiar?

La respuesta es sí. Consideramos que establecer reglas y medidas concretas respecto del otorgamiento de teletrabajo para que los trabajadores puedan conciliar su vida laboral y familiar es la mejor alternativa, representa una medida muy beneficiosa pues otorga la suficiente autonomía y flexibilidad laboral para que el trabajador pueda cubrir sus obligaciones familiares. Dependiendo de la modalidad (total o parcial) que pueda escoger o determinarse a favor del trabajador, el hecho de desarrollar sus funciones desde su propio domicilio y con un acceso inmediato y directo a su familiar permite cumplir -de manera real- con el objetivo de que el teletrabajo se desarrolle en el marco de la conciliación de la vida laboral y familiar.

De este modo, creemos que la limitación a la libertad de empresa, al restringir la discrecionalidad del empleador y permitir que los trabajadores (con responsabilidades familiares) pueda exigir la modalidad de teletrabajo supera el test de necesidad.

- Examen de proporcionalidad en sentido estricto: Conforme se indicó previamente, en la ponderación debe evaluarse cuál es la relación entre el grado de afectación al principio afectado y el grado de satisfacción en el otro, debiendo aplicarse -según Alexy- la premisa de que “cuanto mayor es el grado de la no satisfacción o de la afectación de un principio, tanto mayor tiene que ser la importancia de la satisfacción del otro”.

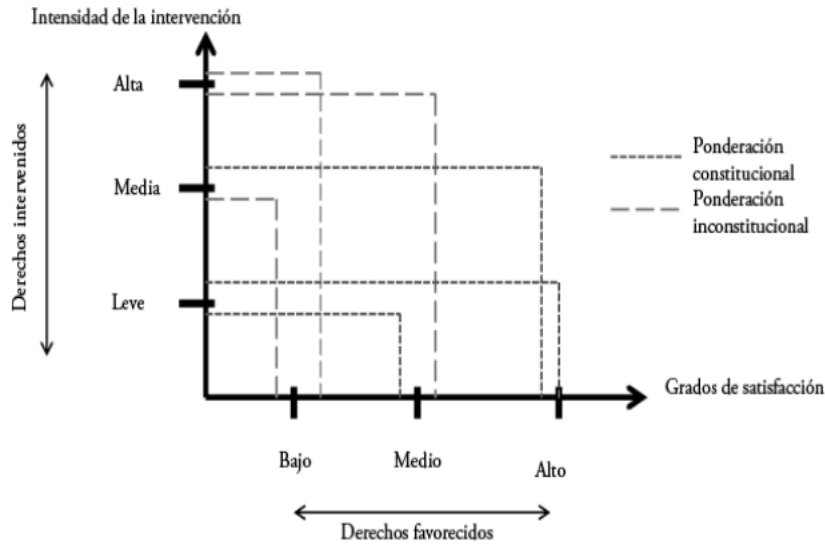
Al respecto, para Arce (2013), si bien se han determinado diversas fórmulas matemáticas para evaluar y comparar las afectaciones o las intervenciones razonables en los principios, considera que es más importante tener una certeza racional desde la argumentación. Concretamente, indica que

*“(...) si los niveles de intervención o afectación sobre un principio pueden ser leves, medios o intensos y, los de satisfacción, bajos, medios y altos, es evidente que los puntos de conexión conflictiva entre principios pueden ser por lo menos nueve. (...)”*

Bajo dicho análisis (ver imagen y cuadro núm. 1, (Arce, 2013, p. 206)) se consideran todas las posibilidades de afectación e intervención en los principios, debiendo realizarse la respectiva ponderación y determinar si esta es constitucional o inconstitucional, donde también se identifican casos complejos (que los califica como empate) que requieren la interpretación judicial (necesariamente subjetiva), tales como: (i) intervención leve, satisfacción baja; (ii) intervención media, satisfacción media, (iii) intervención alta, satisfacción alta.

La lectura e interpretación de todos los escenarios permitirá definir si es que la afectación a la libertad de empresa (o poder de dirección en específico) es proporcional con la satisfacción del objetivo de la conciliación de la vida laboral y familiar. Así, el escenario que debe evaluarse justamente es la restricción que se generará respecto del empleador (sobre la forma y modo en cómo debe desarrollar su actividad económica) y la satisfacción del trabajador a que desarrolla sus funciones en teletrabajo para lograr la referida conciliación.

### Imagen 1 – Interpretación de los conflictos entre principios



Elaboración: (Arce, 2013)

### Imagen 2 – Sobre el nivel intervención, satisfacción y punto conflictivo

Intervención		Satisfacción	Punto conflictivo
Leve	vs.	Alta	Constitucional
Leve	vs.	Media	Constitucional
Leve	vs.	Baja	Empate
Media	vs.	Alta	Constitucional
Media	vs.	Media	Empate
Media	vs.	Baja	Inconstitucional
Alta	vs.	Alta	Empate
Alta	vs.	Media	Inconstitucional
Alta	vs.	Baja	Inconstitucional

En los empates se requiere profundizar y perfilar la argumentación.

Elaboración: (Arce, 2013)

Así, consideramos que el caso de la intervención en el poder de dirección del empleador (libertad de empresa) sería de nivel leve, esto sustentado en que el empleador podrá continuar con el ejercicio de su poder de dirección (en cuanto al desarrollo de funciones, encargo de tareas, ejercicio de poder de sanción, entre otros) si tiene un teletrabajador. De ese modo, si la

preocupación de que el empleador verá afectado su poder de dirección si se genera una obligación de otorgar teletrabajo a personas con responsabilidades familiares o de grupo vulnerable, esto no es exacto pues lo cierto es que continuará ejerciendo su poder de dirección (aunque no de manera inmediata cuando esto ocurría en el mismo centro de trabajo). Por tanto, estamos frente a una afectación leve porque el empleador continuará ejerciendo el poder de dirección.

Por su parte, la satisfacción de la conciliación de la vida laboral y familiar es alta, tomando en cuenta que el trabajador podrá prestar sus servicios desde el lugar que considere (probablemente su propio domicilio), en el que no sólo podrá tener una mayor flexibilidad y autonomía en la gestión de sus tiempos, sino logrará un acceso inmediato y directo a sus asuntos o responsabilidades familiares, logrando la mencionada conciliación.

De esa forma, creemos que la limitación al poder de dirección del empleador (restringiendo su libre discrecionalidad para otorgar teletrabajo) sí supera el test de proporcionalidad en sentido estricto, toda vez que la intervención en la libertad de empresa (o poder de dirección) es leve y la satisfacción de la conciliación de la vida laboral y familiar es alta.

Por lo tanto, habiendo realizado el test de proporcionalidad, podemos verificar que la medida es idónea al tener un fin constitucional y legítimo (lograr la conciliación de la vida laboral y familiar), es necesaria pues no es viable (o lo suficientemente satisfactoria) una alternativa distinta que tenga una satisfacción igual y, finalmente, es proporcional pues la afectación al poder de dirección del empleador es leve y permitir una satisfacción alta de la conciliación de la vida laboral y familiar, por lo que estamos ante una propuesta válida que supera el referido test.

## **2. Propuesta de modificación normativa**

Tomando en cuenta el análisis del presente capítulo y habiendo verificado que la afectación al principio de la libertad de empresa (en su variante del poder de dirección) es baja frente a la satisfacción alta al principio de la conciliación de la vida laboral y familiar, consideramos que pueden realizarse algunas modificaciones normativas a la regulación actual.

Al respecto, de manera previa a presentar la propuesta normativa, consideramos relevante anotar algunas cuestiones que han sido considerados en la preparación de la propuesta:

- Sobre la implementación de la propuesta: Consideramos que el principal desafío de la propuesta es que las empresas deberán preparar y/o modificar su organización y políticas internas (es decir, cuestiones a nivel administrativo), lo que les permitirá definir que puestos son teletrabajables e identificar las personas con responsabilidades familiares o que formen parte de grupos vulnerables. Sin embargo, este desafío es regular ante cualquier tipo de modificación normativa, debe recordarse que todos los cambios regulatorios en cualquier materia siempre requieren alguna adecuación en el cumplimiento de las nuevas obligaciones establecidas. Asimismo, conforme complementaremos más adelante, no debería implicar mayores costos económicos para el empleador, toda vez que esta reorganización interna no representa algún costo particular, más allá de las regulares asesorías legales que son recurrentes ante cambios normativos.

Para el trabajador no hay algún desafío particular, toda vez que es la parte que será ofrecida a desarrollar las funciones en el teletrabajo. Debe considerarse, además, que el cumplimiento de las obligaciones en materia de teletrabajo es fiscalizado por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), siendo que su incumplimiento también podría ser puesto en conocimiento del Poder Judicial.

- Respecto al impacto en la productividad: Creemos que no habría algún impacto negativo en la productividad, toda vez que el empleador -previamente- es quien debe definir si el puesto es teletrabajable, lo que garantiza que el desarrollo de las funciones continúe de manera regular, sin alguna obstaculización o paralización que implique algún costo económico para la empresa.
- En cuanto a los costos para las empresas: Estimamos que esta modificación normativa no implicaría -necesariamente- un costo económico para las empresas. Reiteramos que el cambio de la modalidad presencial a teletrabajo no debería afectar el desarrollo normal de las actividades, toda vez que -de manera previa- ya se determinó si el puesto es o no teletrabajable. Ahora bien, evidentemente es posible que los empleadores incurran en costos administrativos en la implementación de las modificaciones (por ejemplo, asesoría en general para cumplir con las nuevas obligaciones); sin embargo, estos conceptos no pueden ser considerados como costos adicionales debido a que cualquier cambio

normativo siempre acarrea la necesidad de asesoría en general para garantizar un mejor cumplimiento de las obligaciones legales.

Debe tomarse en cuenta que si bien la actual regulación sobre el teletrabajo establece la obligación de que los empleadores asuman el costo de las herramientas para el desarrollo del teletrabajo (equipos de cómputo, accesorios, internet, luz, entre otros), también es posible el pacto en contrario. Recordemos que cuando en la pandemia por COVID-19 se aplicó el trabajo remoto, el cambio fue inmediato y sin que implique algún costo sustantivo para las Empresas o los trabajadores.

- Sobre los mecanismos de control: Para determinar que los empleadores cumplan con las obligaciones en materia de teletrabajo, particularmente sobre la aplicación del teletrabajo para personas con responsabilidades familiares y de grupos vulnerables, la SUNAFIL ya es la entidad competente para fiscalizar tal cumplimiento, proponemos que la infracción en estos asuntos sea considerada como infracción grave en materia de relaciones laborales. Adicionalmente, de persistir el incumplimiento o si existiese alguna discrepancia sobre el cumplimiento de estas obligaciones, está la posibilidad de que cualquiera de las partes recurra ante el Poder Judicial, pudiendo interponer una demanda laboral en la vía abreviada laboral ante el Juzgado de Paz Letrado del Distrito Judicial que corresponda.
- Respecto a la compatibilidad de funciones: Es cierto que la viabilidad del teletrabajo sólo puede ocurrir respecto de puestos de trabajo que son teletrabajables (es evidente que labores operarias que necesariamente requieren presencia física del trabajador no pueden desarrollarse en la modalidad de teletrabajo). La compatibilidad de las funciones con el teletrabajo sí debe depender del empleador, pues es quien desarrolla y decide su actividad económica, pero esto no puede estar exceptuada del carácter objetivo de la justificación, lo que sí está garantizado en la norma con dos aspectos: (i) la obligación de que la negativa al teletrabajo se encuentre debidamente justificada (no bastando la sola alegación); y (ii) la posibilidad de que cualquiera de las partes denuncien el incumplimiento de esta materia ante la SUNAFIL o el Poder Judicial.
- En cuanto a los procedimientos de evaluación: La normativa actual ya plantea un procedimiento de evaluación de las solicitudes de teletrabajo en el Reglamento, no obstante, se proponen las modificaciones pertinentes, considerando las modificaciones

particulares para incluir la perspectiva del teletrabajo aplicable para personas con responsabilidades familiares o que formen parte de grupos vulnerables.

- Sobre los criterios objetivos para denegar solicitudes: Como indicamos previamente, un paso previo siempre será determinar si el puesto que ocupa el trabajador es teletrabajable y si el trabajador tiene responsabilidades familiares o forma parte de un grupo de población vulnerable. Sin embargo, la negativa al cumplimiento de ofrecer teletrabajo o de denegar una solicitud de teletrabajo debe tener un sustento claro en que el puesto no es teletrabajable o alguna justificación o argumento similar a este, siempre resaltándose que si el cargo no puede desarrollarse en la modalidad de teletrabajo sí debería resultar válido que el empleador no acceda al pedido de teletrabajo. De este modo, el detalle de los criterios objetivos está restringidos a esos puntos.
- Respecto a la discrecionalidad del empleador: La discrecionalidad del empleador se encuentra garantizada pues determinará que puestos son o no teletrabajables, lo que le otorga suficiente margen para establecer decisiones que protejan los intereses de la empresa sin vulnerar derechos ni obligaciones en materia de teletrabajo. Debe destacarse que tal libertad empresarial permite definir la viabilidad de que el trabajador pueda desarrollar sus funciones en teletrabajo, por lo que esto permitirá que el desarrollo de la actividad empresarial continúe con normalidad.

Finalmente, para que puedan comprenderse mejor las modificaciones normativas, las detallamos a doble columna:

**Tabla 5**

*Cuadro comparativo con la normativa vigente y la propuesta normativa*

<b>Norma vigente</b>	<b>Propuesta</b>
<u>Ley núm. 31572, norma que regula el teletrabajo</u>	<u>Ley núm. 31572, norma que regula el teletrabajo</u>
Artículo 9. Aplicación del teletrabajo	<i>Artículo 9. Aplicación del teletrabajo</i>

---

9.1 Las partes pactan en el contrato de trabajo o en documento anexo a este o en otro medio válido, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, la prestación de labores bajo la modalidad de teletrabajo, sujetándose a las normas de la presente ley. En ningún caso, el cambio de modalidad de la prestación de labores afecta la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración ni los beneficios obtenidos por convenio colectivo o los adoptados en conciliación o mediación, y demás condiciones laborales establecidas con anterioridad. (...)

**9.1 Para el caso de trabajadores nuevos, de manera previa a la contratación del trabajador, el empleador define si el puesto de trabajo que desea cubrir -sea por la naturaleza del cargo, naturaleza de funciones, entre otros- puede efectuarse en la modalidad de teletrabajo sin limitación alguna, debiendo detallar dicha posibilidad en la oferta de empleo.**

**Una vez confirmada la contratación del personal, luego de los procedimientos internos respectivos, el empleador tiene la obligación de realizar la consulta directa y escrita al trabajador para conocer si este cuenta con responsabilidades familiares o si forma parte de algún grupo vulnerable.**

**De ser el caso, el empleador tiene la obligación de ofrecer al trabajador que sus funciones puedan ser desarrolladas bajo la modalidad de teletrabajo. Sobre este ofrecimiento, el trabajador debe otorgar una respuesta escrita en el plazo de cinco (5) días hábiles, de lo contrario se entenderá por rechazada tal oferta. El rechazo expreso o implícito de la oferta de teletrabajo no significa que el trabajador no pueda volver a solicitar el cambio de la modalidad de su**

---

---

**prestación de servicios a teletrabajo, debiendo sustentarlo conforme a ley.**

**En el caso de trabajadores con vínculo laboral vigente,** las partes pueden pactar en documento anexo al contrato de trabajo o en otro medio válido que la prestación de labores se desarrolle bajo la modalidad de teletrabajo, sujetándose a las normas de la presente ley. En ningún caso, el cambio de modalidad de la prestación de labores afecta la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración ni los beneficios obtenidos por convenio colectivo o los adoptados en conciliación o mediación, y demás condiciones laborales establecidas con anterioridad. (...)

(...) 9.3 El trabajador o servidor civil o teletrabajador puede solicitar al empleador el cambio de modalidad de la prestación de sus labores, de forma presencial a teletrabajo, o viceversa, el cual es evaluado por el empleador, pudiendo denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz, debiendo sustentar las razones de dicha denegatoria. Esta solicitud es respondida dentro del plazo de 10 días hábiles. Transcurrido el plazo sin respuesta a la solicitud del trabajador o servidor civil, esta se entiende por aprobada.

(...) 9.3 **El trabajador o servidor civil o teletrabajador, cuyo puesto es teletrabajable, puede solicitar al empleador el cambio de modalidad de la prestación de sus labores, de forma presencial a teletrabajo, o viceversa, lo que debe ser evaluado por el empleador en virtud de las siguientes consideraciones:**

- **Si el referido trabajador no tiene responsabilidades familiares o no forma parte de un grupo vulnerable, el empleador puede denegar dicha solicitud, debiendo sustentarse de**

---

*manera objetiva las razones de dicha denegatoria. Esta solicitud es respondida dentro del plazo de 10 días hábiles. Transcurrido el plazo sin respuesta a la solicitud del trabajador o servidor civil, ésta se entiende por aprobada.*

- ***Si el trabajador cuenta con responsabilidades familiares o forma parte de un grupo vulnerable, el empleador sólo puede denegar dicha solicitud si es que por la naturaleza de las funciones no es viable que el trabajador pueda prestar sus servicios en la modalidad de teletrabajo u otra razón similar, debiendo sustentar las razones de dicha denegatoria en el plazo de diez (10) días hábiles. Transcurrido dicho periodo sin respuesta a la solicitud del trabajador, esta se entiende por aprobada.***

9.4 El empleador, excepcionalmente, en uso de su facultad directriz y por razones debidamente sustentadas, puede variar la modalidad de la prestación de las labores de presencial a teletrabajo, o viceversa, garantizando que el teletrabajador o trabajador o servidor civil contará con la capacitación adecuada, las

9.4 *El empleador, excepcionalmente, 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*

---

---

condiciones de trabajo y las facilidades necesarias para la prestación de labores. *las facilidades necesarias para la prestación de labores.*

***En el caso de trabajadores que estén desarrollando sus funciones en la modalidad de teletrabajo, esta facultad podrá ser aplicable también a trabajadores con responsabilidades familiares o que formen parte de grupos vulnerables si es que, por alguna situación excepcional o por alguna modificación en la naturaleza de sus funciones, no es viable que el trabajador continúe desarrollando sus labores en dicha modalidad, debiendo sustentar tal medida en el plazo de diez (10) días hábiles de forma posterior a la implementación urgente.***

***9.5. En caso existan discrepancias respecto de la solicitud del trabajador o de verificarse el incumplimiento de las disposiciones de este artículo, cualquiera de las partes podrá someter la controversia ante la autoridad judicial a través de un proceso abreviado laboral ante Juzgado de Paz Letrado de su Distrito Judicial.***

---

Artículo 16. Teletrabajo en favor de la población vulnerable y otros *Artículo 16. Teletrabajo en favor de la población vulnerable y otros*

---

---

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

**16.1 El empleador tiene la obligación de ofrecer la modalidad de teletrabajo en favor de la población vulnerable, estableciendo su realización preferentemente para el caso del personal en situación de discapacidad, gestante y en período de lactancia, además, del personal responsable del cuidado de niños, de personas adultas mayores, de personas con discapacidad, de personas pertenecientes a grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes o con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, debiéndose evaluar previamente la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeña el trabajador.**

**16.2 En caso existan discrepancias respecto del cumplimiento de las disposiciones de este artículo, el trabajador podrá requerir el cumplimiento ante la autoridad judicial a través de un proceso abreviado laboral ante Juzgado de Paz Letrado de su Distrito Judicial.**

---

Reglamento de la Ley de Teletrabajo,  
aprobado por el Decreto Supremo núm.

002-2023-TR

Reglamento de la Ley de Teletrabajo,  
aprobado por el Decreto Supremo núm.

002-2023-TR

---

Artículo 18.- Procedimiento de cambio de modalidad

18.1 El/la trabajador/a y/o servidor/a civil puede solicitar al/a la empleador/a público y/o privado el cambio de modalidad de la prestación de sus labores, de forma presencial a teletrabajo, o viceversa. Para ello debe cursar una comunicación al/a la empleador/a público y/o privado, a través de los canales de comunicación correspondientes, digitales o presenciales, señalados para tal fin. El/la empleador/a público y/o privado debe evaluar la solicitud en virtud a los criterios de evaluación establecidos en el artículo 14 del presente reglamento.

Luego de recibida la comunicación por parte de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, el/la empleador/a público y/o privado debe brindar una respuesta al/a la trabajador/a y/o servidor/a civil, dentro del plazo de diez (10) días hábiles. En caso de denegatoria, el/la empleador/a público y/o privado debe sustentar las razones que justifican dicha decisión.

---

*Artículo 18.- Procedimiento de cambio de modalidad*

*18.1 El/la trabajador/a y/o servidor/a civil puede solicitar al/a la empleador/a público y/o privado el cambio de modalidad de la prestación de sus labores, de forma presencial a teletrabajo, o viceversa. Para ello debe cursar una comunicación al/a la empleador/a público y/o privado, a través de los canales de comunicación correspondientes, digitales o presenciales, señalados para tal fin. El/la empleador/a público y/o privado debe evaluar la solicitud en virtud a los criterios de evaluación establecidos en el artículo 14 del presente reglamento, **tomando en cuenta además si el trabajador tiene responsabilidades familiares o forma parte de algún grupo vulnerable.***

*Luego de recibida la comunicación por parte de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, el/la empleador/a público y/o privado debe brindar una respuesta al/a la trabajador/a y/o servidor/a civil, dentro del plazo de diez (10) días hábiles. En caso de denegatoria, el/la empleador/a público y/o privado debe sustentar las razones que justifican dicha decisión.*

---

Transcurrido el plazo sin respuesta a la solicitud del/de la trabajador/a y/o servidor/a civil supone la aprobación de la solicitud.

*Transcurrido el plazo sin respuesta a la solicitud del/de la trabajador/a y/o servidor/a civil supone la aprobación de la solicitud.*

18.2 El/la empleador/a público y/o privado, en uso de su facultad directriz y por razones debidamente motivadas, puede disponer que el/la trabajador/a y/o servidor/a civil varíe la modalidad de prestación de sus labores de presencial a teletrabajo o viceversa. Para tal efecto, el/la empleador/a público y/o privado, a través de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, debe comunicar al trabajador/a y/o servidor/a civil el cambio de modalidad, con una anticipación mínima de diez (10) días hábiles, mediante cualquier soporte físico o medio digital señalados para tal fin, en los que se pueda dejar constancia.

*18.2 El/la empleador/a público y/o privado, en uso de su facultad directriz y por razones debidamente motivadas, puede disponer que el/la trabajador/a y/o servidor/a civil varíe la modalidad de prestación de sus labores de presencial a teletrabajo o viceversa. Para tal efecto, el/la empleador/a público y/o privado, a través de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, debe comunicar al trabajador/a y/o servidor/a civil el cambio de modalidad, con una anticipación mínima de diez (10) días hábiles, mediante cualquier soporte físico o medio digital señalados para tal fin, en los que se pueda dejar constancia.*

***En el caso de trabajadores que estén desarrollando sus funciones en la modalidad de teletrabajo, se deberá evaluar también si se trata de trabajadores con responsabilidades familiares o que formen parte de grupos vulnerables, debiendo justificar de manera objetiva y escrita las razones concretas por las que se requiere el cambio a la modalidad presencial de trabajo.***

---

(...) Artículo 30.- Trabajadores pertenecientes a la población vulnerable y otros

30.1 La aplicación preferente del teletrabajo puede ser solicitada por los/las trabajadores/as y/o servidor/a civil en situación de discapacidad, gestante y en período de lactancia, además, del personal responsable del cuidado de niños, de personas adultas mayores, de personas con discapacidad, de personas pertenecientes a grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes o con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave.

30.2 El/la empleador/a público y/o privado brinda las facilidades de acceso a la modalidad del teletrabajo al/a la trabajador/a y/o servidor/a civil que se le otorgaron medidas de protección en el marco de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

30.3 La realización preferente del teletrabajo a que se refiere el artículo 16 de la Ley no habilita al/a la empleador/a público y/o privado a variar de manera

(...) *Artículo 30.- Trabajadores pertenecientes a la población vulnerable y otros*

*30.1 La aplicación preferente del teletrabajo **debe ser ofrecida por el empleador a los** trabajadores/as y/o servidor/a civil en situación de discapacidad, gestante y en período de lactancia, además, del personal responsable del cuidado de niños, de personas adultas mayores, de personas con discapacidad, de personas pertenecientes a grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes o con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave.*

*30.2 El/la empleador/a público y/o privado brinda las facilidades de acceso a la modalidad del teletrabajo al/a la trabajador/a y/o servidor/a civil que se le otorgaron medidas de protección en el marco de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.*

*30.3 La realización preferente del teletrabajo a que se refiere el artículo 16 de la Ley no habilita al/a la empleador/a público y/o privado a variar de manera*

---

unilateral la modalidad de la prestación de labores de forma presencial a teletrabajo. *unilateral la modalidad de la prestación de labores de forma presencial a teletrabajo, considerando que se trata de un ofrecimiento del empleador al trabajador que forma parte de grupos vulnerables.*

Artículo 31.- Facilidades otorgadas por el/la empleador/a público y/o privado *Artículo 31.- Facilidades otorgadas por el/la empleador/a público y/o privado*

El/la empleador/a público y/o privado brinda las facilidades de acceso a la modalidad del teletrabajo al personal vulnerable y otros, capacitando e informando oportunamente al/a la teletrabajador/a sobre las medidas y condiciones respecto a la modalidad del teletrabajo implementado en su organización. En el caso del teletrabajador/a con discapacidad se debe tener en cuenta las formas de comunicación elegidas por la persona. *El/la empleador/a público y/o privado debe brindar las facilidades de acceso a la modalidad del teletrabajo al personal vulnerable y otros, capacitando e informando oportunamente al/a la teletrabajador/a sobre las medidas y condiciones respecto a la modalidad del teletrabajo implementado en su organización. En el caso del teletrabajador/a con discapacidad se debe tener en cuenta las formas de comunicación elegidas por la persona.*

Artículo 32.- Procedimiento para la aplicación del teletrabajo en favor de la población vulnerable y otros *Artículo 32.- Procedimiento para la aplicación del teletrabajo en favor de la población vulnerable y otros*

32.1 Corresponde al/a la empleador/a público y/o privado identificar y evaluar las tareas de los puestos y actividades teletrabajables y de ser el caso, modificar alguna actividad no teletrabajable del puesto; a fin de garantizar la continuidad de la prestación de servicios, tomando en *32.1 Corresponde al/a la empleador/a público y/o privado identificar y evaluar las tareas de los puestos y actividades teletrabajables y de ser el caso, modificar alguna actividad no teletrabajable del puesto; a fin de garantizar la continuidad de la prestación de servicios, tomando en*

---

---

cuenta las responsabilidades y labores que ejecutará el/la teletrabajador/a perteneciente a la población vulnerable y otros.

*cuenta las responsabilidades y labores que ejecutará el/la teletrabajador/a perteneciente a la población vulnerable y otros.*

32.2 Para efectos de la realización preferente del teletrabajo a que se refiere el artículo 16 de la Ley, el/la empleador/a público y/o privado debe evaluar la compatibilidad de la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeñan los/las trabajadores/as y/o servidor/a civil con la realización del teletrabajo, debiendo incorporar en sus documentos de gestión la compatibilidad del puesto con el teletrabajo. En el caso del sector público, basta con que la entidad pública identifique los puestos o posiciones que son susceptibles de trabajar mediante esta modalidad laboral en el listado de puestos teletrabajables del Plan de Implementación del Teletrabajo, de acuerdo a lo establecido en el numeral 36.2 del artículo 36 del presente reglamento.

*32.2 Para efectos de la realización preferente del teletrabajo a que se refiere el artículo 16 de la Ley, el/la empleador/a público y/o privado debe evaluar la compatibilidad de la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeñan los/las trabajadores/as y/o servidor/a civil con la realización del teletrabajo, debiendo incorporar en sus documentos de gestión la compatibilidad del puesto con el teletrabajo. En el caso del sector público, basta con que la entidad pública identifique los puestos o posiciones que son susceptibles de trabajar mediante esta modalidad laboral en el listado de puestos teletrabajables del Plan de Implementación del Teletrabajo, de acuerdo a lo establecido en el numeral 36.2 del artículo 36 del presente reglamento.*

32.3 De conformidad con el artículo 16 de la Ley, el/la empleador/a público y/o privado debe evaluar la solicitud del/de la teletrabajador/a para el cambio de modalidad de la prestación de labores, de forma presencial a teletrabajo, teniendo en cuenta si el/la trabajador/a y/o servidor/a civil se encuentra en alguna de

*32.3 De conformidad con el artículo 16 de la Ley, **una vez realizada dicha identificación y evaluación de tareas,** el/la empleador/a público y/o privado **ofrece** el cambio de modalidad de la prestación de labores, de forma presencial a teletrabajo, teniendo en cuenta si el/la trabajador/a y/o servidor/a*

---

las situaciones detalladas en el numeral 16.1 del referido artículo.

*civil se encuentra en alguna de las situaciones detalladas en el numeral 16.1 del referido artículo. El trabajador **puede aceptar dicho ofrecimiento en el plazo de cinco (5) días hábiles, de lo contrario se entenderá por rechazada la oferta.***

---

Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR

Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR

Artículo 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales

*Artículo 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales*

(...) 24.31 Sustentar la denegatoria sin realizar una evaluación objetiva o no sustentar las razones que justifican la denegatoria a la solicitud del trabajador de cambio de modalidad de la prestación del servicio, de conformidad a lo previsto en el numeral 8.3 del artículo 8 y en el numeral 9.3 del artículo 9 de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, respectivamente.

*(...) 24.31 Sustentar la denegatoria sin realizar una evaluación objetiva o no sustentar las razones **de manera detallada** que justifican la denegatoria a la solicitud del trabajador de cambio de modalidad de la prestación del servicio, **debiendo agregarse también el análisis sobre si el trabajador tiene responsabilidades familiares y/o forma parte de grupos vulnerables**, de conformidad a lo previsto en el numeral 8.3 del artículo 8 y en el numeral 9.3 del artículo 9 de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, respectivamente.*

**24.32 No cumplir con la obligación de ofrecer teletrabajo para personas con responsabilidades familiares o que**

---

***formen parte de un grupo vulnerable,  
luego de haber determinado que el  
puesto de trabajo que ocupa puede  
ser teletrabajable.***

---

Elaboración: Propia



## CONCLUSIONES

1. El marco normativo que regula el teletrabajo (Ley núm. 31572 y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo núm. 002-2023-TR) dispuso que el objetivo de regular el teletrabajo es que se desarrolle en el marco del trabajo decente y de la conciliación de la vida laboral y familiar. Este precepto debe entenderse de manera amplia, comprendiendo que el objetivo está vinculado a que el trabajador desarrolle sus funciones de manera regular en la modalidad de teletrabajo cubriendo sus responsabilidades familiares.
2. El teletrabajo permite que los trabajadores puedan tener una mayor flexibilidad para el desarrollo de sus funciones. Una de sus principales ventajas, que ha sido analizada en la presente investigación, es que el teletrabajo permite que los trabajadores puedan efectuar sus labores evitando tiempos de traslado hacia un centro de trabajo, tiempos que pueden aprovecharse directamente en la conciliación de su vida laboral con la familiar, lo que beneficia al propio bienestar del trabajador.
3. El trabajo decente es un concepto dinámico que admite diferentes estadios o etapas y que representa una noción importante en la medición de las relaciones laborales, donde las condiciones de trabajo dignas y acordes a las necesidades de los trabajadores deben ser tomadas en cuenta (principalmente sobre el bienestar personal). Toda relación laboral debe cumplir los principios fundamentales de la OIT, resaltando el aspecto de la dignidad para las personas, lo cual necesariamente debe garantizar el cumplimiento de sus responsabilidades familiares y/o personales, toda vez que implica el reconocimiento y la valoración de los trabajadores, respetando no sólo sus derechos, sino también sus necesidades, como el equilibrio entre la vida laboral y personal.
4. La conciliación de la vida laboral y familiar es un concepto que no tiene regulación legal ni reglamentaria expresa que, de alguna manera, vincule obligatoriamente a los empleadores en nuestro país. Sin embargo, en virtud del bloque de constitucional ante la ratificación del Convenio núm. 156 de la OIT, este tiene validez y sustento constitucional y, por tanto, debería ser aplicado por los empleadores y exigida por los trabajadores. Justamente, en dicha normativa se obliga a los estados miembros a adoptar todas las medidas compatibles con las condiciones y las posibilidades nacionales, teniendo en cuenta las necesidades de

los trabajadores en cuanto a condiciones de empleo, lo que resalta su implicancia en la conciliación de la vida laboral y familiar.

5. A pesar de que el objetivo, señalado expresamente en el marco normativo que regula el teletrabajo, hace referencia a que este debe desarrollarse en el marco del trabajo decente y la conciliación de la vida laboral y familiar, este aún tiene limitaciones para dicho ejercicio (principalmente en materia de conciliación), toda vez que la prestación de labores en la modalidad de teletrabajo depende exclusivamente del empleador, quien en uso válido de su poder de dirección (sustentado en su libertad de empresa) puede definir si autoriza el teletrabajo, si lo modifica excepcionalmente o si realiza una aplicación preferente en situaciones particulares de grupos vulnerables. Esto, evidentemente, es una limitación a la conciliación de la vida laboral y familiar, que -como señalamos- forma parte de nuestro ordenamiento jurídico debido al bloque de constitucionalidad, tomando en cuenta que nuestro país ratificó el Convenio núm. 156 de la OIT, sobre trabajadores con responsabilidades familiares.
6. La actual regulación del teletrabajo tiene distintas implicancias en la conciliación de la vida laboral y familiar. No obstante, las más resaltantes se encuentran en la regulación de la solicitud del trabajador al empleador para realizar el teletrabajo y la aplicación preferente del teletrabajo para personas que forman parte de grupos vulnerables, donde se comprueba que ambas dependen exclusivamente del empleador.
7. Tanto en las experiencias chilena y española se ha verificado que hay un significativo avance en su regulación del teletrabajo y una clara concordancia con la conciliación de la vida laboral y familiar, siendo que en estos países se han establecido obligaciones (y no medidas discrecionales o voluntarias del empleador) para que el trabajador pueda ejercer sustancialmente la conciliación de su vida laboral y familiar. Es relevante que en el caso de España se equipara la situación de los trabajadores a distancia respecto de los trabajadores presenciales, disponiendo la adaptación de su jornada y lugar de trabajo para poder conciliar la vida laboral y familiar; sin embargo, es aún más resaltante que en Chile se determinó una obligación del empleador de ofrecer el teletrabajo a personas con responsabilidades familiares, lo que en definitiva permite la conciliación de la vida laboral y familiar.

8. La libertad de empresa y la conciliación de la vida laboral y familiar cuentan con sustento constitucional. El primero en el artículo 59° de la Constitución Política del Perú y, el segundo, en virtud del bloque de constitucionalidad que admite a nuestro ordenamiento jurídico el Convenio núm. 156 de la OIT, sobre trabajadores con responsabilidades familiares.
9. Existe un natural conflicto entre la libertad de empresa que ejecuta un empleador a través de su poder de dirección y la conciliación de la vida laboral y familiar que puede buscar un trabajador con responsabilidades familiares. Con el actual marco normativo el empleador tiene la libre facultad y discrecionalidad de decidir otorgar teletrabajo (sea por autorización, decisión unilateral o aplicación preferente), lo que representa una afectación significativa para los trabajadores que buscan conciliar su vida laboral y familiar, toda vez que tienen que solicitar la autorización al cambio de la modalidad (de presencial a teletrabajo) o esperar la aplicación preferente si forman parte de un grupo vulnerable. Es decir, dependen de la decisión del empleador en ambos casos.
10. Ante esta situación, efectuando una ponderación y aplicando el test de proporcionalidad, se puede comprobar que la limitación al poder de dirección del empleador (específicamente en su discrecionalidad de determinar el teletrabajo para su personal) es idónea, necesaria y proporcional, toda vez que puede permitir que los trabajadores puedan lograr -a través del teletrabajo- la conciliación de la vida laboral y familiar, lo que representa entonces una medida válida.
11. La propuesta normativa que recomendamos implica la modificación de determinadas disposiciones de la Ley núm. 31572 (Ley de Teletrabajo) y su Reglamento, para permitir la exigencia del teletrabajo para personas con responsabilidades familiares (en global). Por su parte, también proponemos la modificación del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, en tanto consideramos que esto sería una medida coerción para que los empleadores con las disposiciones que se podrían modificar en las normas que regulan el teletrabajo.
12. Las modificaciones que sugerimos parten del contexto en el que el empleador no tiene la obligación de autorizar una solicitud de teletrabajo de personas con responsabilidades familiares o que formen parte de grupos vulnerables. Tomando en cuenta que el teletrabajo

es una modalidad que otorga la flexibilidad y autonomía necesaria -conforme pudimos analizar en los capítulos previos- para poder lograr la conciliación de la vida laboral y familiar, y que en la experiencia comparada (España y Chile) tienen medidas concretas y claras que facilitan el teletrabajo para personas con responsabilidades familiares, nuestras recomendaciones buscan que nuestra regulación sobre el teletrabajo -finalmente- cumpla con su objetivo de desarrollarse en el marco de la conciliación de la vida laboral y familiar.

13. De este modo, la solicitud de la autorización del teletrabajo tendrá que ser evaluada objetivamente y considerando si el trabajador tiene responsabilidades familiares o forma parte de un grupo vulnerable. Lo mismo será respecto de la obligación del empleador para ofrecer el teletrabajo si es que el trabajador es población vulnerable. Finalmente, para fortalecer el cumplimiento de tales obligaciones legales, no sólo se refuerza la fiscalización por parte de la SUNAFIL, sino también se habilita la exigencia que puede requerir un trabajador a través de la vía judicial.



## BIBLIOGRAFÍA

### **Fuentes normativa nacional (Perú):**

Constitución para la República del Perú. 12 de julio de 1979.

Constitución Política del Perú. 29 de diciembre de 1993.

Nuevo Código Procesal Constitucional. Ley núm. 31307. 23 de julio de 2021 (Perú)

Ley núm. 26772. Disponen que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato. 17 de abril de 1997.

Ley núm. 28983. Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. 16 de marzo de 2007.

Ley núm. 30036. Ley de teletrabajo (derogada). 5 de junio de 2013.

Ley núm. 30709. Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. 27 de diciembre de 2017.

Ley núm. 31572. Ley de teletrabajo. 11 de septiembre de 2022.

Ley núm. 32102. Se modificó la ley de teletrabajo respecto de los derechos y deberes de los teletrabajadores. 22 de julio de 2024.

Decreto Legislativo núm. 728. Ley de Fomento del Empleo. 12 de noviembre de 1991.

Decreto Legislativo núm. 1098. Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. 20 de enero de 2012.

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

Decreto Supremo núm. 003-97-TR. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo núm. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. 27 de marzo de 1997.

Decreto Supremo núm. 019-2006-TR. Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo. 29 de octubre de 2006.

Decreto Supremo núm. 017-2015-TR. Reglamento de la Ley núm. 30036 sobre teletrabajo. 3 de noviembre de 2015.

Decreto Supremo núm. 002-2018-TR. Reglamento de la Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. 8 de marzo de 2018.

Decreto Supremo núm. 010-2020-TR. Desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020. 24 de marzo de 2020.

Decreto Supremo núm. 002-2023-TR. Reglamento de la Ley de Teletrabajo. 26 de febrero de 2023.

Resolución Ministerial núm. 048-2014-TR. Aprobó el documento denominado “Guía de buenas prácticas en materia de conciliación del trabajo y la vida familiar y personal”. 28 de marzo de 2014.

Resolución Legislativa núm. 24508. Congreso de la República aprueba Convenio núm. 153 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trabajo entre trabajadores y trabajadoras, trabajadores con responsabilidades familiares. 29 de mayo de 1986.

### **Jurisprudencia nacional (Perú):**

Tribunal Constitucional. Sentencia. Expediente núm. 0025-2005-PI/TC, 0026-2005-PI/TC. 25 de abril de 2006.

Tribunal Constitucional. Sentencia. Expediente núm. 0047-2004-AI/TC. 24 de abril de 2006.

Tribunal Constitucional. Sentencia. Expediente núm. 0009-2018-PI/TC. 2 de junio de 2020.

Tribunal Constitucional. Sentencia. Expediente núm. 00010-2021-PI/TC y 00012-2021-PI/TC. 20 de febrero de 2024.

Tribunal Constitucional. Sentencia. Expediente núm. 03330-2004-AA/TC. 25 de junio de 2004.

### **Fuentes normativa internacional:**

Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José). 22 de noviembre de 1969.

Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia). 10 de mayo de 1944.

Declaración de la Organización Internacional de Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. 18 de junio de 1998.

Declaración de la Organización Internacional de Trabajo sobre la justicia social para una globalización equitativa. 10 de junio de 2008.

Declaración del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo para el Futuro del Trabajo. 21 de junio de 2019.

Convenio núm. 100 de la Organización Internacional de Trabajo, sobre igualdad de remuneración. 29 de junio de 1951.

Convenio núm. 111 de la Organización Internacional de Trabajo, sobre la discriminación (empleo y ocupación). 25 de junio de 1958.

Convenio núm. 155 de la Organización Internacional de Trabajo, sobre seguridad y salud de los trabajadores. 22 de junio de 1981.

Convenio núm. 156 de la Organización Internacional de Trabajo, sobre trabajadores con responsabilidades familiares. 23 de junio de 1981.

Convenio núm. 177 de la Organización Internacional de Trabajo, sobre el trabajo a domicilio. 20 de junio de 1996.

Convenio núm. 187 de la Organización Internacional de Trabajo, sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. 15 de junio de 2006.

Decreto con Fuerza de Ley núm. 1. Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo. 16 de enero de 2003 (Chile).

Ley núm. 21220. Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. 26 de marzo de 2020 (Chile).

Ley núm. 21645. Modifica el Título II del Libro II del Código del Trabajo "De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar" y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo. 29 de diciembre de 2023 (Chile).

Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. 16 de julio de 2002.

Real Decreto Legislativo núm. 2/2015. Aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores. 24 de octubre de 2015 (España).

Ley Orgánica núm. 3/2018. De protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. 6 de diciembre de 2018 (España).

Directiva núm. 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo. Relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. 20 de junio de 2019.

Real Decreto Ley núm. 8/2020. De medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. 18 de marzo de 2020 (España).

Ley núm. 10/2021. Del trabajo a distancia. 10 de julio de 2021 (España).

Real Decreto Legislativo núm. 5/2023. Se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea. 29 de junio de 2023 (España).

### **Fuentes bibliográficas:**

Aguas Blasco, A. (2024). Nuevas formas de trabajo flexible: la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, 52, 133-164. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.27059>

Alexy, R. (1993). *Teoría de los derechos fundamentales*. Centro de Estudios Constitucionales.

- Alexy, R. (2010). *Teoría de la argumentación jurídica. La teoría del discurso racional como teoría de la fundamentación jurídica*. Palestra Editores.
- Aránzazu de las Heras García. (2016). *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas* (Centro de Estudios Financieros, Ed.).
- Arce, E. (2013). *Teoría del derecho*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Arévalo Vela, J. (2024). El teletrabajo en el Perú. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 7(9), 181-209. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v7i9.958>
- Arrivasplata, F. (2023). Una crítica a la configuración del contenido del derecho a la desconexión digital en el Perú. *Vox Juris*, 41(1), 98-122. <https://doi.org/10.24265/VOX>
- Ayala Del Pino, C. (2022). La nueva regulación del trabajo a distancia no es la panacea. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 55, 115-140.
- Baylos Grau, A. (2015). Sobre el trabajo decente: la formación del concepto. *Revista Derecho & Sociedad*, 46, 15-24.
- Bernal, C. (2003). Estructura y límites de la ponderación. *Doxa. Cuadernos De Filosofía Del Derecho*, 26, 225-238.
- Blancas Bustamante, C. (2017). *Derecho constitucional*. Fondo Editorial PUCP.
- Bobadilla, M. (2024). *Teletrabajo, derecho a la desconexión digital y la conciliación de la vida familiar y laboral en los trabajadores del sector privado de Lima Metropolitana* [Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/14308>
- Caamaño Rojo, E. (2007). Oportunidades de conciliación de trabajo y vida familiar en la legislación laboral chilena. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 29, 171-202.
- Cánova Talledo, K. G. (2022). Seguridad y salud en tiempos de COVID-19: teletrabajo & trabajo remoto. *Boletín Informativo Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*, 127, 1-11.
- Carrasco, H. (2014). El contenido y límites de la libertad de empresa y su articulación con el derecho de libertad sindical. En *VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (pp. 917-933).
- Comisión de Ciencia Innovación y Tecnología. (2022). *Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone con texto sustitutorio la «Ley de teletrabajo»*.
- Cornejo, C. (2010). *El trabajo decente en el Perú*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Cornejo Vargas, C. (2008). Expresiones del trabajo decente en la legislación laboral peruana. *Ius Et Veritas*, 18(37), 132-152.

- Domínguez-Olabide, P. (2021). Prestaciones para la conciliación de la vida laboral y familiar: una revisión de su diseño e impacto en los países de la OCDE. *Zerbitzuan - Revista de servicios sociales*, 74, 33-54. <https://doi.org/10.5569/1134-7147.74.02>
- Ermida Uriarte, O. (2001). Trabajo decente y formación profesional. *Boletín Técnico Interamericano*, 151, 9-26.
- Ermida Uriarte, O. (2005). Ética y derecho del trabajo. *Ius Et Veritas*, 30, 228-246.
- Eyzaguirre Rivas, R. del P. (2020). La conciliación del trabajo y la vida familiar en Perú como mecanismo que promueva el desarrollo integral de la mujer. *Apuntes de Bioética*, 3(2), 81-90. <https://doi.org/10.35383/apuntes.v3i2.496>
- Fernandez, F. (2021). El trabajo a distancia en España: Análisis en clave preventiva tras la aprobación de la Ley 10/2021, de 9 de julio. *Revista Ius et Praxis*, 3, 179-197.
- Galindo, V. (2006). *Trabajo decente: fundamentos, alcances y naturaleza jurídica de una institución en formación*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- García Romero, B. (2012). *El teletrabajo*. Civitas - Thomson Reuters.
- Gil y Gil, J. L. (2019). Declaración del centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 7.
- Gonzales, R. (2022). Desconexión digital: Diagnóstico y desafíos para su regulación e implementación en el sector privado. *Derecho global. Estudios sobre derecho y justicia*, VII (21), 197-227. <https://doi.org/10.32870/dgedj.v7i21.490>
- Kazekami, S. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*, 44(2). <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2019.101868>
- Margarucci, I. (2020). El camino hacia la conquista de las ocho horas de trabajo en Perú y Bolivia, 1905-1930. *Revista Latinoamericana de Trabajo y Trabajadores*, 1, 79-112. <https://doi.org/10.48038/revlatt.n1.3>
- Merzthal Shigyo, M. del P. (2021). *Las cadenas de la esclavitud en el Perú como tragedia de explotación laboral disfrazada de informalidad: Análisis del incendio de la Galería Las Malvinas (2017), del trabajo forzado al camino hacia el trabajo decente*.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2020). *Anuario estadístico sectorial 2019*.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2021). *Anuario estadístico sectorial 2020*.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2022a). *Anuario estadístico sectorial 2021*.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2022b). *Informe N° 0124-2022-MTPE/4/8*.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2023). *Anuario estadístico sectorial 2022*.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2024). *Anuario estadístico sectorial 2023*.

- Monera, D. (2021). Propuestas para la mejora de la regulación legal sobre el derecho a la desconexión digital. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, 3, 8-30. <https://doi.org/10.31009/iuslabor.2021.i03.01>
- Neves Mujica, J. (2005). Derecho internacional del trabajo. *Ius Et Veritas*, 31, 187-202.
- Nilles, J. (1973). *The telecommunications-transportation tradoff. Options for tomorrow and today*.
- Oficina Internacional del Trabajo. (1999, junio). *Memoria del Director General: Trabajo Decente*. <https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2007). *Tiempo de trabajo decente: El equilibrio entre las necesidades del trabajador con las exigencias de los negocios*. OIT.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2016). *Trabajo decente y crecimiento económico: por qué es importante*. [https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/8\\_Spanish\\_Why\\_it\\_Matters.pdf](https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/8_Spanish_Why_it_Matters.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2008). *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo*.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (s. f.). *Definición de teletrabajo (Tesaurus)*. Recuperado 26 de mayo de 2024, de <https://metadata.ilo.org/thesaurus/-1359993413.html>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2004). *¿Qué es el trabajo decente?* <https://www.ilo.org/es/resource/news/que-es-el-trabajo-decente>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: Guía práctica*. [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2024). *El trabajo decente y la economía del cuidado*. Oficina Internacional del Trabajo.
- Ortiz Pérez, R. A. (2022). Conciliación de la vida familiar, laboral y tecnología: El rol del teletrabajo. *Laborem*, 19(26), 75-94. <https://doi.org/10.56932/laborem.19.26.4>
- Puntriano Rosas, C. (2020). La desconexión digital: alcances y regulación en el Perú. *Revista Laborem de la Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 23, 335-358.
- Puntriano Rosas, C. (2024). El teletrabajo y la seguridad y salud. *Laborem - Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 29, 59-79. <https://orcid.org/0000-0002-4814-0112>

- Sanchez, I. (2017). Teletrabajo en Perú: una herramienta de acercamiento a poblaciones vulnerables. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 5, 1-24.
- Sanguineti Raymond, W. (2021). El teletrabajo como fenómeno social y como noción jurídica. *Revista Jurídica del Trabajo*, 2(4), 190-217.
- Santos Fernández, M. D. (2004). El acuerdo marco europeo sobre teletrabajo: negociación colectiva y teletrabajo. Dos realidades de dimensión comunitaria. *Trabajo. Revista Iberoamericana de Relaciones Laborales*, 14.
- Sen, A. (2000). Trabajo y derechos. *Revista Internacional del Trabajo*, 119(2), 129-139. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913x.2000.tb00312.x>
- Somavía, J. (2014). *El trabajo decente: Una lucha por la dignidad humana*. Organización Internacional del Trabajo.
- Thibault Aranda, J. (2000). *El teletrabajo: Análisis jurídico-laboral*. Consejo Económico y Social.
- Vélez, J. (2013). El teletrabajo: una forma de inclusión de las personas en situación de discapacidad al mundo laboral y la gestión de sus riesgos laborales. *Revista CES Derecho*, 4, 29-45.
- Villavicencio Ríos, C. A. (2009). Los tratados sobre derechos humanos y sus interpretaciones como parte del bloque de constitucionalidad. En *Temas Centrales del Derecho del Trabajo en el Siglo XXI* (pp. 60-89). Ara Editores.
- Villena Fernández Baca, V. (2023). ¿Más flexible o más extensa? Fricciones entre la regulación actual del tiempo de trabajo y la nueva Ley de Teletrabajo. *Laborem*, 21(28), 191-207. <https://doi.org/10.56932/laborem.21.28.8>