

Pontificia Universidad Católica del Perú

Facultad de Derecho



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

**Garantías frente a los efectos colaterales del teletrabajo en los derechos laborales
específicos e inespecíficos: Análisis y propuestas**

**Trabajo Académico para optar el título de Segunda Especialidad en el Programa de
Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social**

AUTOR

Lázaro Paul Mendoza Sulca

ASESORA

Luciana Carolina Guerra Rodríguez

CODIGO DEL ALUMNO

20133869

2020

RESUMEN

El presente trabajo parte del análisis de la implementación de la institución jurídica del teletrabajo en el Perú, tomando en cuenta la falta de información y/o datos relevantes sobre su desarrollo desde su entrada en vigencia, así como una débil infraestructura digital que dificulta su implementación; todo ello bajo el contexto de una pandemia que presiona su uso como medida para salvaguardar el mercado laboral y mantener a flote la económica del país. A través de este primer análisis, y mediante la aplicación del método de investigación explicativo, se busca estudiar la eficacia de la normativa que regula el teletrabajo, tomando en cuenta el contexto sanitario actual. De lo anterior, se busca explicar aquellos *efectos colaterales* que tienen un impacto en las relaciones de trabajo, principalmente sobre determinados derechos labores específico e inespecíficos, bajo la hipótesis de una incipiente regulación que merece mayores precisiones; para finalmente, como objetivo principal, determinar la existencia de los efectos colaterales y proponer garantías mínimas que protejan al teletrabajador de la amenaza de una precarización de derechos labores por parte de una implementación intempestiva del teletrabajo; concluyendo en la posibilidad de que dichas garantías puedan ser introducidas a través de ajustes y/o modificaciones normativas que superen la referida desprotección a los derechos laborales del teletrabajador.

ÍNDICE DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	5
CAPÍTULO I.....	8
RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO.....	8
1. Evolución histórica del Teletrabajo.....	8
2. Denominación y concepto del teletrabajo.....	13
2.1 Denominación.....	13
2.2 Concepto:.....	15
2.2.1 Asociaciones y Organizaciones internacionales.....	15
2.2.2 Legislación latinoamericana.....	16
2.2.3 Doctrina.....	17
3. Características esenciales del teletrabajo.....	19
4. La Constitución Política de 1993 y el Teletrabajo.....	20
5. Regulación normativa del teletrabajo y su justificación en el Perú.....	23
CAPÍTULO II.....	27
LOS EFECTOS COLATERALES DEL TELETRABAJO SOBRE LOS DERECHOS ESPECÍFICOS E INESPECÍFICOS DEL TELETRABAJADOR.....	27
1. Contexto real de la implementación del teletrabajo.....	27
2. Consideraciones sobre la presencia de derechos labores específicos e inespecíficos en el teletrabajo.....	30
3. Efectos colaterales del teletrabajo sobre los derechos específicos e inespecíficos del teletrabajador: ¿Especulación o realidad?.....	34
3.1 ¿Qué se entiende por efectos colaterales?.....	34
3.2 Ámbitos de impacto de los efectos colaterales del teletrabajo.....	35
3.2.1 La afectación al ámbito privado del teletrabajador.....	35
a) La colonización del tiempo del teletrabajador.....	35
b) Perturbación e/o intromisión a la esfera personal y familiar.....	39
c) Desprotección de datos personales o informático.....	45
3.2.2 La afectación del ámbito patrimonial del teletrabajador.....	52
a) La alteración de los ingresos económicos y abjuración de los acuerdos compensación de gastos.....	52
b) La reducción de espacios de la propiedad.....	58
CAPITULO III.....	61
LA INSTAURACIÓN DE GARANTÍAS MÍNIMAS EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO.....	61

1. El manto del principio de protección al teletrabajador y el deber de vigilancia del Estado.....	61
2. El camino a establecer garantías mínimas en el teletrabajo y las principales propuestas.	63
2.1 Regulación del derecho a la desconexión digital.	63
2.2 Cláusulas contractuales y políticas empresariales sobre protección de datos	67
2.3 Sobre la compensación mínima fija.	71
IV.CONCLUSIONES	74
V.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	79

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.Comparativo de regulaciones normativas sobre las condiciones laborales del teletrabajo – situación a diciembre 2006	10
Tabla 2.Comparativo de las modalidades de trabajo a distancia en el Perú.....	14
Tabla 3.Vulnerabilidades y amenazas relacionadas al teletrabajo.	49

INTRODUCCIÓN

Al momento de la elaboración del presente trabajo, el mundo viene atravesando una crisis sanitaria producto de un virus de origen biológico, denominado SARS-CoV-2, COVID-19 o Coronavirus, frente a ello muchos países se han visto forzados a recurrir a medidas de aislamiento social voluntario u obligatorio para frenar su propagación. Su efecto ha sido inmediato en las actividades económicas del país, en especial aquellas que requieren la presencia física del trabajador. Como contramedida a estos efectos negativos, muchos países vienen evaluando y otros, ya aplicando, las modalidades de trabajo a distancia.

El Perú ha visto por conveniente aplicar dos modalidades de trabajo a distancia, el teletrabajo y trabajo remoto. El primero, promulgado por la Ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 017-2015-TR; y el segundo, regulado por los artículos 16° al 20° del Decreto de Urgencia N° 026-2020, que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus en el territorio nacional, además del Decreto Supremo N° 010-2020-TR que dispone algunas medidas complementarias.

Sin embargo, estas modalidades traen consigo ciertas dificultades para su funcionamiento, los cuales van desde una incipiente regulación normativa, una accidentada implementación y la falta de herramientas tecnológicas que operativicen la prestación de servicios laborales en medio de una crisis sanitaria global. Sobre el particular, el presente trabajo, por motivos prácticos y metodológicos, abordará la modalidad subordinada del teletrabajo en el régimen laboral del sector privado en el Perú, debido a su mayor impacto en el campo de las relaciones de trabajo en estos tiempos en adelante.

Así, nos centraremos en estudiar y resaltar la importancia de determinadas garantías que deben de estar presentes durante la prestación de servicios bajo la modalidad del teletrabajo, el mismo que por la problemática sanitaria actual ha intensificado su implementación. Una muestra de ello es que a través de la Resolución N° 055-2020-TR, que aprueba la Guía para la prevención del coronavirus en el ámbito laboral, en su numeral 5.3, el Estado recomienda a empleadores y trabajadores, la aplicación del teletrabajo como acción habilitada por ley,

para evitar la propagación de la referida pandemia; no obstante, advertimos que la modalidad en cuestión, presentaría potenciales *efectos colaterales* que repercutirán en los *derechos laborales específicos e inespecíficos* del teletrabajador, los cuales a efectos didácticos y propios del presente trabajo, nos permitimos categorizar en dos grandes grupos, *ámbito privado* y *ámbito patrimonial*; a razón de que consideramos que contribuirá a generar un mayor entendimiento al lector sobre lo que se pretende desarrollar más adelante.

En tal sentido, en el *ámbito privado* podremos ver que la afectación en relación a los derechos laborales antes mencionados, puede darse a través de, **1)** la colonización de su tiempo (Sanguinetti, 2020a) afectando un derecho laboral específico como es la jornada de trabajo y un derecho laboral inespecífico, por su inherencia al desarrollo del ser humano como es el derecho a la intimidad familiar del teletrabajador; y así también **2)** la vulneración de la información personal, afectando al derecho laboral inespecífico de la protección de datos personales del teletrabajador. Hoy en día, el Perú no contempla ciertas garantías que protejan estos derechos en la praxis, garantías tales como: a) La regulación del ‘derecho a la desconexión’ muy ligado al teletrabajo y no regulado específicamente para el teletrabajo en nuestro país y b) cláusulas contractuales y políticas empresariales sobre protección de datos que debería aplicarse al teletrabajo.

Por otro lado, un segundo grupo de afectación está relacionada con el *ámbito patrimonial* del teletrabajador, a través de la carga impuesta de costos como resultado de la implementación y adaptación del teletrabajo, materializada en: **1)** la alteración de los ingresos económicos y la posible abjuración de los acuerdos de compensación de gastos, ya que el teletrabajador tendrá invertir en la adquisición y mantenimiento de las herramientas telemáticas, afectando el derecho laboral específico de la remuneración, además de correr el riesgo de que el empleador no reconozca una compensación justa que resarza las afectaciones hechas al patrimonio del teletrabajador, por más que puedan ser pactadas en un principio; y **2)** la reducción de espacios del hogar del teletrabajador (ambiente destinado a la coexistencia familiar), como consecuencia de establecer un nuevo lugar de trabajo, limitando indirectamente su accesibilidad los demás miembros de la familia, por comprometer dicho espacio como si tratase de un ‘alquiler forzoso’ en beneficio de la compañía, limitando el

derecho laboral inespecífico a la propiedad privada, y por último. Al respecto, sobre los efectos colaterales señalados en el presente párrafo, tampoco se han determinado ciertas garantías que podría ser viables para evitar aquellos efectos negativos, tales como: **a)** El establecer una compensación mínima fija y obligatoria sobre aquellas herramientas y servicios, y espacios necesarios para la prestación del teletrabajo, verificando costos reales establecidos en el mercado, de manera que se evite el pago devaluado y antojadizo del empleador.

Lo antes expresado tendrá mayor impacto si tenemos en cuenta la cantidad de trabajadores que podrían correr el riesgo de los efectos colaterales antes descritos. El Informe Técnico que contiene propuestas de las políticas Públicas referidas al teletrabajo para garantizar su desarrollo y su preferente utilización a favor de las poblaciones vulnerables del año 2015, estimó que para el año 2013 alrededor de 883,117 trabajadores podrían haber sido considerados como teletrabajadores, representando al 5.6% del total de la PEA ocupada para dicho año, ello en función a la naturaleza de sus ocupaciones (citado en MTPE, 2016: p. 1). Por lo tanto, habiendo transcurrido aproximadamente 7 años, podríamos inferir que a la fecha, y debido a las circunstancias actuales, el número de teletrabajadores ciertamente ha de ser sustancialmente mayor; lo que aumenta las probabilidades de los efectos colaterales del teletrabajo, más aún si no se cuenta con determinadas garantías que les hagan frente, aumentando así la amenaza de desprotección a los derechos laborales del teletrabajador.

Finalmente, se espera que el resultado del presente trabajo de investigación resalte la importancia de contar con una modalidad de teletrabajo cuyo contenido y ejercicio respete los derechos laborales que progresivamente han sido reconocidos a través del tiempo; al advertir que tras una implementación apresurada y una incipiente regulación normativa desprovista de ciertas garantías mínimas en el contenido de esta institución jurídica, terminarían por precarizar el Derecho laboral en el contexto de una nueva normalidad. Y evitar, en lo posible, lo que en términos del maestro Wilfredo Sanguinetti se conoce como:

« [...] una huida atropellada y sin garantías hacia el teletrabajo, forzada por la crisis sanitaria» (2020a)

CAPÍTULO I

RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO

1. Evolución histórica del Teletrabajo

Históricamente el teletrabajo nace en Estados Unidos en los años 70s, en plena crisis del petróleo, con la idea de optimizar recursos no renovables y no depender demasiado de ellos, surge el visionario Jack Nilles, un físico ingeniero de profesión quien se planteó: «si uno de cada 7 trabajadores urbanos no tuviera que desplazarse a su sitio de trabajo, Estados Unidos no tendría la necesidad de importar el petróleo» (Nilles, 1976:4), mientras que por su parte Peter Goldmark, inventor húngaro nacionalizado estadounidense en 1937, en su programa «La Nueva Sociedad rural» (1972, citado por Ortiz Chaparro, 1999) ya perfilaba este modo de trabajo, sentando así las bases del teletrabajo, el cual se expandiría a todo el mundo (Pérez, 2010:25).

Es así que la referida expansión comenzaría en Europa, predominantemente en países como Alemania y Austria aportando el nacimiento del *telework*, con los llamados telecentros (Suarez, 2016:21). En esa línea de acontecimientos, esta se convertiría en la primera fase del teletrabajo, el cual se extendería a los años 80s, dejando en claro que la idea con la que surge esta modalidad de trabajo deseaba solucionar problemas relacionados con temas energéticos y medioambientales, en la medida que se buscaba reducir la utilización de coches para ir al trabajo (Pérez, 2010:25).

Sucesivamente esta modalidad refuerza su crecimiento en una segunda fase a través del ingreso del PC (*personal computer*) y las redes virtuales privadas; en una tercera fase, a través de la globalización de la economía, manifiestamente a través de la descentralización productiva y la explosión del internet (Pérez, 2010:25 y 26), para finalmente considerar como parte del punto de vista personal, una cuarta fase en marcada en la era digital, la cual busca transformar rápidamente la forma de trabajar de las empresas y la relación de trabajo que mantiene con sus trabajadores, todo esto en consonancia con la evolución de las tecnologías de la información y comunicación (TICs).

Ahora bien, América Latina y el Caribe no es la excepción, según informes de organismos internacionales, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la Academia Internacional de Teletrabajo para América Latina y el Caribe (ITA-LAC); y el Departamento de Investigación y Documentación Parlamentaria (DIDP) del Congreso de la Republica Peruana, Chile fue el primer país en regular en su normativa la modalidad el teletrabajo a través de la Ley N° 19.759 en el año 2001, seguido por Colombia mediante la Ley N° 1221 en el año 2008 (Durand, P.; Bravo. F. & Cerna, J., 2011: Pp. 15 y 16), Costa Rica mediante el Decreto N° 34704 en el año 2008, México mediante la Ley federal de trabajo en el año 2015 (ITA-LAC, 2017:Pp. 43 y 48) y finalmente Perú a través de la Ley N° 30036 en el año 2013. Estos países cuentan con regulación legal respecto a la modalidad del teletrabajo; sin embargo, es importante mencionar que los demás países que no figuran en esta relación están en vías de desarrollo en la misma materia, ya sea en proyectos normativos o utilizados como contratos civiles, comerciales y laborales según conveniencia entre las partes, como lo hace Brasil desde hace 24 años aproximadamente.

Sin embargo, del análisis histórico precedente latinoamericano, se hace evidente la incipiente regulación acerca de esta modalidad y casi nula, respecto a las garantías que protegen el derecho de los trabajadores y las condiciones de trabajo en el ámbito privado tanto como en el patrimonial del teletrabajo. Basta comparar la regulación del Acuerdo Marco Europeo en el año 2002 con las regulaciones normativas de América Latina para poder observar ausencia en la regulación de algunos derechos y condiciones, tal como se muestra en la tabla N° 1.

Tabla 1.

Comparativo de regulaciones normativas sobre las condiciones laborales del teletrabajo – situación a diciembre 2006

	Europa	Argentina	Chile	Ecuador
Regulación	Acuerdo Marco Europeo	Régimen Jurídico del Teletrabajo En Relación de Dependencia	19759 – Código de trabajo de	Código de Trabajo, Capítulo V, Párrafo 4
Año	2002	2004	2001	2006
Status	La puesta en marcha será efectuada dentro de los tres años siguientes a la fecha de firmar este acuerdo. Las partes firmantes revisarán el acuerdo cinco años después de su firma si una de las partes firmantes lo demanda.	Proyecto presentado al ministro de Trabajo. Se espera se eleve al Congreso de la Nación.	Ley	Borrador de reforma al Código de Trabajo, actualmente en discusión en el sitio Web del Ministerio de Trabajo. Sin presentación al Congreso Nacional.
Condiciones de empleo	Los teletrabajadores se benefician de los mismos derechos, garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables que los trabajadores comparables que trabajan en los locales de la empresa. No obstante, teniendo en cuenta las peculiaridades del teletrabajo, pueden ser necesarios acuerdos específicos complementarios individuales o colectivos.	Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos que los demás trabajadores en relación de dependencia. Sin perjuicio de ello, las comisiones paritarias de los convenios colectivos aplicables a estos trabajadores deberán establecer las condiciones de trabajo, teniendo como prioridad las particularidades de la prestación, la índole de la relación y el respeto del principio de igualdad de trato entre un teletrabajador y un trabajador que desempeñe igual tarea en el establecimiento del empleador		Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos de las personas que realizan labores comparables con las de quienes trabajan en los locales de la empresa. No obstante, en vista de las peculiaridades del teletrabajo pueden ser necesarios acuerdos específicos complementarios individuales o colectivos. El empleador es responsable de establecer y mantener condiciones apropiadas de trabajo a fin de preservar la salud del trabajador, erradicar todo elemento perjudicial para la misma, e informar de manera veraz al trabajador de los riesgos que corre y la manera de protegerse de los mismos.
Contrato de Teletrabajo				[...]El contrato para la prestación subordinada de teletrabajo debe contener entre otras las menciones siguientes: 1. Identificación de las partes 2. Cargo o funciones a desempeñar por el trabajador. 3. Salario y demás beneficios. 4. Duración del trabajo en régimen de teletrabajo.

	Europa	Argentina	Chile	Ecuador
				<p>5. Propiedad de los instrumentos de trabajo que utilizará el trabajador y entidad responsable de su instalación, mantenimiento y de los costos que genere.</p> <p>6. Identificación de la unidad de la empresa a la cual queda vinculado el trabajador.</p> <p>7. Identificación del superior jerárquico u otro interlocutor de la empresa con quien el trabajador deba comunicarse en relación con la prestación de sus servicios Indicios de subordinación Son indicios que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado del teletrabajo, a falta de contrato, la continuidad en la ejecución de la prestación, la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros.</p>
Organización del trabajo- Horario	En el marco de la legislación, de los convenios colectivos y de las reglas de empresa aplicables, el teletrabajador gestionará la organización de su tiempo de trabajo. La carga de trabajo debe ser comparable con los trabajadores presenciales. Se tomarán medidas para evitar el aislamiento.	Situaciones particulares se negociarán en los convenios Colectivos	El Art.22 modificado en dicha ley excluyó la limitación del horario de trabajo a quienes presten servicios desde fuera de la empresa	<p>1. Dentro de los límites impuestos por este Código y el contrato de trabajo, el teletrabajador gestionará la organización de su tiempo de trabajo con una carga laboral equivalente a la de los trabajadores comparables que se desempeñan en los locales de la empresa.</p> <p>2. El empleador se asegurará que se toman medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con los otros trabajadores de la empresa, tales como darle ocasión de reencontrarse regularmente con sus compañeros y tener acceso a las informaciones de la empresa.</p>
Protección de datos	Es responsabilidad del empleador quien debe transmitir al trabajador toda la normativa vinculada a este tema.	Art. 3. Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán salvaguardar la intimidad del trabajador y la privacidad de su domicilio.		<p>1. El empleador es responsable de tomar las medidas que se imponen, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales.</p> <p>2. El empleador debe informar al teletrabajador de toda legislación o normativa de la empresa referente a la protección de datos. El empleador deberá informar al trabajador especialmente sobre:</p>

	Europa	Argentina	Chile	Ecuador
				<p>a) Cualquier limitación y riesgo en la utilización del equipo o de herramientas informáticas tales como Internet; y</p> <p>b) Las sanciones en caso de incumplimiento.</p> <p>3. Es responsabilidad del teletrabajador el cumplimiento de estas normas.</p>
Vida Privada	El empleador respeta la vida privada del teletrabajador. Si necesita un sistema de vigilancia será acorde y proporcional a la tarea a desarrollar			<p>1. El empleador debe respetar la vida privada del teletrabajador y los tiempos de descanso y reposo de la familia de éste.</p> <p>2. Si el teletrabajo es realizado en el domicilio de trabajador, las visitas al local de trabajo sólo deben tener por objeto el control de la actividad laboral de aquél y de los respectivos equipos, y ser efectuadas previo aviso entre las 09h00 y las 19h00, en presencia del trabajador o de la persona que designe.</p> <p>3. Si se instala un sistema de vigilancia, éste debe ser proporcional al objetivo perseguido e introducido en cumplimiento de normas técnicas sobre las pantallas de visualización.</p>
TIC Equipamiento	Debe aclararse antes de iniciar el teletrabajo los temas de equipamiento, responsabilidad y costos. En términos generales es el empleador quien debe hacerse cargo de los costos. Es también el responsable de facilitar y mantener los equipos.	Art. 4- Los empleadores deberán proveer al trabajador el equipamiento necesario y financiarán su mantenimiento a fin de que éste pueda cumplir eficazmente sus tareas. En caso de que el teletrabajador aporte su propio equipamiento, el empleador deberá compensar la totalidad de los gastos, sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse en los convenios colectivos. En el supuesto de que los equipos sean provistos por el empleador, el teletrabajador será responsable por su correcto uso y mantenimiento, a cuyo fin tendrá la obligación de evitar que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación o contrato de trabajo.		<p>1. Todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, a la responsabilidad y a los costos deben ser definidos claramente antes de iniciar el teletrabajo.</p> <p>2. Como regla general, el empleador está encargado de facilitar, instalar, mantener y cubrir los costos de los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo, y de asumir los riesgos inherentes a su utilización.</p> <p>3. El teletrabajador cuidará los equipamientos que le han confiado; no recogerá ni difundirá material ilícito vía Internet</p>

Fuente: Meta 5 eLAC2007: Informe sobre legislación y normativa vinculada al teletrabajo en América Latina y el Caribe, (2008): 50-54

Como se observa de la tabla 1 anterior, no hay duda que el Acuerdo Marco Europeo del año 2002 ha tratado de regular ciertas condiciones de trabajo y derechos laborales en el teletrabajo, previendo su probable afectación en un futuro. En contraste, puede observarse también las regulaciones latinoamericanas de aquellos años, que en su mayoría estaban aún en proyectos o borradores para evaluar su posible regulación e implementación, a excepción de Chile que al año 2006 tenía una insipiente regulación respecto de la modalidad del teletrabajo. Finalmente, el Perú regula esta modalidad desde el año 2013 con la entrada en vigencia de la Ley N° 30036, el 06 de junio de 2013 y su posterior reglamentación en el año 2015.

2. Denominación y concepto del teletrabajo

En el presente apartado, nos avocaremos — de modo sumario — a conocer lo que se entiende por el teletrabajo, de modo que veremos la variedad en su denominación y conceptos que se tienen del mismo, que a nuestro criterio nos parecen más acertados.

2.1 Denominación

En doctrina y legislación comparada, podemos encontrar innumerables términos que se refieran a esta modalidad de trabajo. Desde el teletrabajo, pasando por el trabajo remoto, trabajo a domicilio, trabajo a distancia o trabajo periférico, hasta aquellos términos de habla inglesa, tales como, *telecommuting*, *telework*, *networking*, *remote working*, *flexible working* y *home working*; *electronic cottage*, *flexi-place*, *electronic homeworking*, *telehomeworking* o *E-work* (Saco, 2004: p.326).

Sin embargo, por más similitudes que tengan las denominaciones, también poseen rasgos que las diferencian en su aplicación, ya sea por la razón que motiva su creación, su origen, el lugar donde el trabajador desempeña sus labores, las herramientas de trabajo que cada uno(a) usa, el modo en que realizan sus actividades laborales, etc.

En tal sentido, a efectos del presente trabajo y circunscribiéndonos en el marco peruano, consideramos relevante hacer ciertas distinciones entre estas modalidades de trabajo; en primer lugar, creemos que la denominación ‘trabajo a distancia’ tiene un alcance general, que comprende a ciertas modalidades de trabajo especiales, como el teletrabajo, trabajo a domicilio y trabajo remoto; por lo tanto, nos parece pertinente referirnos al ‘trabajo a

distancia' como *género* y a las modalidades antes mencionadas como *especie*. Por último, a modo de esclarecer el presente apartado, cabe hacer una distinción más, entre las tres modalidades de trabajo a distancia antes mencionadas, detalladas en la tabla 2.

Tabla 2.

Comparativo de las modalidades de trabajo a distancia en el Perú

Denominación	Teletrabajo	Trabajo a domicilio	Trabajo remoto
Base Legal	Ley N° 30036	D.S 003-97-TR, T.U.O del D.L 728, LPCL (Titulo IV - Art.87 al 96)	D.U. 026-2020 (Art. 16° al 20°)
Definición	«Art. 2°: [...]el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado "teletrabajador", en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores».	«Art. 87°: Trabajo a domicilio es el que se ejecuta, habitual o temporalmente, de forma continua o discontinua, por cuenta de uno o más empleadores, en el domicilio del trabajador o en el lugar designado por este, sin supervisión directa e inmediata del empleador. El empleador tiene la facultad de establecer las regulaciones de la metodología y técnicas del trabajo a realizarse».	«Art. 16°: El trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita».
Razón	Como respuesta a la creciente e intensa inserción de las tecnologías en el desarrollo de las actividades productivas de los empleadores y entidades públicas (MTPE, 2016: 1)	Como forma de promover el acceso masivo al trabajo y crear nuevas oportunidades de empleo (MTPS, 1991: p. 1)	Como medida para preservar la salud de los trabajadores y frenar la propagación del COVID-19
Lugar de trabajo	Distinto al centro de trabajo (domicilio, telecentros, cabinas de internet, etc)	En el domicilio del trabajador o en el lugar designado por este.	En el domicilio del trabajador o en aquel lugar donde habite permanentemente.
Medios o herramientas de trabajo	Tecnologías de la información y comunicaciones -TICs (ordenadores, internet, celulares, etc)	Suministros, materiales, herramientas, maquinarias o útiles, los cuales serán consignados como datos en el registro de trabajo a domicilio (literal g) del Art. 93)	«[...]utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita» (Art. 16)
Modo de trabajo	Telemático	Manufacturero	Telemático y/o manufacturero.

Tabla de elaboración Propia

Sobre el particular, al diferenciar las modalidades de trabajo a distancia contenida en la normativa nacional, consideramos pertinente centrarnos en el teletrabajo debido a la permanencia en el tiempo con el que esta modalidad se perfila, cuyo impacto en el campo

laboral, probablemente transforme la relación de trabajo tradicional como la conocíamos.

2.2 Concepto:

Como se ha indicado en la introducción del presente trabajo de investigación, dedicaremos nuestra atención a la modalidad del teletrabajo. Para ello, es importante plantearnos la siguiente pregunta: ¿Qué entendemos por teletrabajo?

Al igual que las denominaciones, en doctrina y legislación comparada, se hallan variadas y amplias conceptualizaciones y definiciones acerca del teletrabajo; por lo cual es complicado encontrar unicidad en estos conceptos. Prueba de ello no es de extrañar que, en textos de Psicología, sociología, ingeniería y entre otros, se halle una definición particular sobre el teletrabajo. No obstante, y sin ánimos de desmerecer todas aquellas, traemos a consideración aquellos conceptos vertidos por algunas Asociaciones y organizaciones internacionales, legislación latinoamericana y doctrina, que, a nuestra opinión, nos ayudará a entender mejor a esta modalidad de trabajo.

2.2.1 Asociaciones y Organizaciones internacionales

La Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) define al teletrabajo como: «cualquier trabajo efectuado en un lugar donde, lejos de las oficinas o los talleres centrales, el trabajador no mantiene un contacto personal con sus colegas, pero puede comunicarse con ellos a través de las nuevas tecnologías» (Citado en Puntriano, 2004:160).

La Unión Europea, a través de las voluntades de sus interlocutores sociales, y gracias a la coordinación permanente entre sus instituciones y organismos, ofrece el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo (2002), el cual define al teletrabajo como:

[...]una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular.

2.2.2 *Legislación latinoamericana*

Para comenzar, el legislador peruano, a través del art. 2° de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo, define al teletrabajo como:

[...] el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado "teletrabajador", en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores (2013).

Por otro lado, como legislación comparada tenemos a Colombia, quien además es considerado como uno de los países que más desarrollo tiene sobre este tipo de modalidad. De acuerdo a su Ley 1221 del año 2008, define al teletrabajo de la siguiente forma: «Teletrabajo es una forma es una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestaciones de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo» (Jiménez & Pérez, 2018: p. 346).

Otra legislación que merece ser traída a conocimiento del lector, es la de Costa Rica, con su Ley N° 37695 del año 2013, la cual define al teletrabajo como:

Uso de medios telemáticos desde su propio domicilio, u otro lugar habilitado al efecto, siempre que las necesidades y naturaleza del servicio lo permitan, y en el marco de la política de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los funcionarios públicos (Jiménez & Pérez, 2018: pp. 346 - 347).

Por su parte la legislación uruguaya, a través del Proyecto de Ley, denominado creación del comité Nacional para el teletrabajo, presentado en 2010, define al teletrabajo:

[...] es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y la empresa o contratante, sin requerirse la presencia

física del trabajador en un sitio específico de trabajo (Academia Jiménez & Pérez, 2018: p. 347).

2.2.3 Doctrina

Para el maestro Wilfredo Sanguineti, el teletrabajo:

[...] se vincula con quienes, de forma originaria o como fruto de un acuerdo de externalización de funciones previamente desarrolladas presencialmente, desarrollan un trabajo en beneficio de uno o más empresarios, bien desde su domicilio o bien desde otro lugar distinto del habitual, sirviéndose de medios o equipos informáticos y de telecomunicaciones para su ejecución y eventualmente para entrar en conexión con el destinatario de su actividad (2008: p.1).

En esa misma línea, el profesor Plá Rodríguez define el teletrabajo como: «Actividad laboral, generalmente en el sector de servicios, por cuenta propia o ajena, que se lleva a cabo fuera del centro de trabajo habitual, utilizando las tecnologías de la información y las telecomunicaciones» (citado en Puntriano, 2004: p. 160).

Por su parte Cesar Puntriano, también esboza una definición sobre esta modalidad:

El mismo que se manifestaría mediante la prestación de servicios por parte del trabajador desde cualquier lugar fuera de la empresa (en su casa, en centros de teletrabajo o de manera itinerante) utilizando las nuevas tecnologías de la información, ya sea para efectos de la recepción de instrucciones, la comunicación con su empleador o la entrega de resultados o inclusive para el propio ejercicio de sus derechos laborales (2004: p. 160).

Sobre esa línea, según Escalante y otros autores, definen esta singular modalidad como:

El teletrabajo, es una aplicación de las telemáticas a entornos empresariales, el mismo implica la relación laboral por cuanto propia o por cuanto ajena, considerando de igual forma el contrato de trabajo a domicilio donde la prestación de la actividad se realiza en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, sin vigilancia del empresario y utilizando medios

telemáticos proporcionados mayormente por la empresa contratante. En este sentido, el teletrabajo posibilita enviar el trabajo al trabajador; de igual forma, esta modalidad admite la práctica de una amplia gama de actividades profesionales que pueden realizarse a tiempo completo o parcial (Osio, 2010: p. 5).

Por otro lado, para Aida Llamosas, el teletrabajo es:

[...] una forma de organización del trabajo que se basa en el uso de la tecnología. Se trata de una manera distinta de prestar servicios, ya que se realiza desde fuera de las dependencias de la empresa, y con un horario flexible, al tiempo que la prestación de servicios puede, en su caso, ser controlada mediante el uso de un programa informático (2015: p. 29).

Por su parte, Raúl Saco, define de forma muy breve y concreta el teletrabajo como:

[...] el trabajo a distancia prestado mediante el uso de las telecomunicaciones, por una persona bajo subordinación» (2004: p. 331), casi del mismo modo lo define Ortiz Chaparro, para quien el teletrabajo es [...] trabajo a distancia, utilizando las telecomunicaciones y por cuenta ajena (Citado en Puntriano, 2004: p. 160).

Por otro lado, para entender qué es el teletrabajo, hay autores que se sitúan en un contexto socio-económico donde la tecnología y las telecomunicaciones tienen un impacto en las actividades económicas de organizaciones empresariales que requieren adaptabilidad no solo en sus modos de producción, sino en la empleabilidad de sus trabajadores; frente a la situación antes descrita, y parafraseando al autor Jorge Rojas, el teletrabajo nace como alternativa debido a su flexibilización y característico uso de TICs (2019: p. 77), herramientas tales como líneas de comunicaciones, líneas de internet (banda ancha, fibras ópticas, etc), *hardware* (computadoras, cámaras *webcam*, parlantes, etc) y *software* (aplicaciones, sistemas o programas de computadoras).

Entonces, el teletrabajo aparece en el ámbito laboral como una modalidad de trabajo que, en línea de Cesar Puntriano, busca organizar las relaciones laborales en el marco

de la ‘descentralización productiva’ y exteriorización de la ‘fuerza de trabajo’, con el uso particular de los TICs y manteniendo la subordinación del trabajador (2004: p. 158).

Finalmente, a modo de afinar un poco el concepto que queremos dar, sin pretender brindar un concepto definitivo del teletrabajo; podríamos definir al teletrabajo como aquella modalidad especial de trabajo que, para efectivizar la prestación de servicios subordinados, requiere que el teletrabajador emplee las TICs, sin necesidad de la presencia física de aquel en las instalaciones principales o anexas del empleador.

3. Características esenciales del teletrabajo

Ahora bien, de las definiciones del teletrabajo antes mencionadas observamos de ellas que la gran mayoría coincide en ciertas características, las mismas que las diferencian de las relaciones labores tradicionales. Estas son: i) La variación del lugar donde se presta el servicio subordinado y ii) el uso de Tecnologías de la información y comunicación (TICs).

Sobre esa línea, Aida Llamosas, considera también que son tres las características más representativas del teletrabajo: a) El espacio en el que se lleva a cabo, es decir, el desarrollo de la actividad realizado fuera de la empresa, b) la utilización de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación, y c) la modificación en la organización y realización de la actividad profesional (2015: p. 32). Por otra parte, la autora Ana María Valencia, considera que: «El teletrabajo tiene como características resaltantes el empleo de medios físicos e informáticos, además de la subordinación de la labor sin la presencia física del teletrabajador» (2018: p. 209).

Asimismo, de acuerdo con Raúl Saco, lo que caracteriza al teletrabajo, esencialmente es: a) un trabajo no presencial, esto es, una prestación de servicios desde otro lugar, b) la aplicación o uso de las telecomunicaciones, c) el ser prestado por una persona física, es decir, el trabajador debe ser una persona natural y no jurídica, y d) el ser prestado bajo subordinación (2007: pp. 332-334). Cabe recalcar que, si bien el autor no los desarrolla como características propiamente dichas, estas pueden inferirse de la definición que el autor otorga al teletrabajo en su obra.

Finalmente, ciertos autores identifican otras características que tienen rasgos comunes a las ya mencionadas, es así, que de acuerdo con Cesar Puntriano, quien coincide con Carolina Gala y Thibault, los rasgos característicos del teletrabajo son: a) La localización, b) la utilización de tecnologías de la información, y c) la organización de trabajo (Citado en Puntriano, 2004: pp. 161-162). Al respecto nos encontramos conformes con la referida clasificación, la misma que tomadas de los autores antes citados, pasaremos a desarrollar brevemente:

- a) **La localización:** Sobre esta característica, Gala señala que la actividad laboral se lleva a cabo en un espacio físico que se ubica fuera de la empresa.
- b) **Uso de nuevas tecnologías de información:** Sobre este punto, Thibault indica que, en el teletrabajo, como trabajo a distancia, se hace un uso intensivo de tecnologías informáticas y/o de telecomunicaciones, como, por ejemplo: Teléfonos, fax, correos electrónicos, redes de área local, videoconferencias, entre otros.
- c) **Organización de trabajo:** Con señala Gala, a consecuencia del cambio de lugar prestación de trabajo y uso de los TICs, se da un cambio en la organización de trabajo y por ende la realización de trabajo. En esa línea, Puntriano, manifiesta que en los cambios antes señalados se produce una modificación en la estructura organizativa, que incluye tanto a los sujetos individuales como colectivos, a fin que esta nueva forma de prestar servicios tenga resultados altamente productivos.

En definitiva, consideramos que las características hasta aquí desarrolladas conforman parte esencial de la modalidad del teletrabajo, así como distinguen al teletrabajo de otras modalidades de trabajo tradicionales.

4. La Constitución Política de 1993 y el Teletrabajo.

La Constitución Política del Perú percibe al trabajo, a través de su artículo 22°, como un deber y un derecho, además de situarlo en la base del bienestar social como medio de realización personal (Neves, 2007: p. 41). Aunado a ello, el Estado busca el bienestar entre los sujetos que participan en las relaciones laborales, trabajadores y empleadores. Bajo esa premisa, el Estado fomenta el trabajo y sus distintas modalidades, siendo el teletrabajo una

de estas modalidades. De esta forma, su creación, tiene sustento constitucional, ya que es concebida como una forma de trabajo, que además busca traer ciertos beneficios que se extienden al teletrabajador, empleador y sociedad en general (Valencia, 2018: p. 212). Beneficios como la promoción de condiciones para el progreso social y económico, especialmente para las poblaciones vulnerables, en sintonía con el primer y segundo párrafo del artículo 23° de nuestra norma suprema.

Entonces, el teletrabajo tiene sustento en el artículo 22° de la Constitución, toda vez que su implementación busca el bienestar social, como medio de realización que pueda brindar una mejor calidad de vida a las partes de una relación laboral, así como a la sociedad en conjunto de modo transversal. Así también se infiere de las ventajas y promoción del teletrabajo prevista en la Exposición de Motivos del Reglamento de la Ley que regula el Teletrabajo, el cual busca favorecer tanto a trabajadores, servidores civiles y sociedad en su conjunto, e incidir de forma transversal en los distintos actores del mercado de trabajo y, en general, en el desarrollo de la sociedad (MTPE, 2016: p. 2).

No obstante, como cualquier otra modalidad de trabajo, este debe de garantizar el respeto de los derechos laborales, entre ellos los llamados '*derechos laborales específicos*' y aquellos derechos que son inherentes al ser humano — derechos fundamentales—, y por ende al trabajador, denominados también en doctrina laboral como '*derechos laborales inespecíficos*', por trascender en las relaciones de trabajo. Así, cuando una persona en ejercicio de su libertad decide incorporarse en una relación de trabajo (o en una de sus modalidades) no pierde sus derechos fundamentales; sin embargo, adquieren un rasgo distintivo por el hecho de encontrarse bajo una relación de dependencia o subordinación frente a su empleador (Ferro, 2019: p. 78). Es el caso, por ejemplo, de aquel trabajador que no puede disponer libremente de su tiempo para realizar las actividades que este desee durante el horario y jornada de trabajo, viendo limitado su derecho fundamental a la libertad personal.

Sin embargo, como señala también Ferro, el poder de dirección ejercido por empleador está condicionado a garantías y el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, por ende, no podrá restringirlos de manera absoluta (2019: p. 78), tal y como lo dispone el tercer

párrafo del artículo 23° de Constitución Política del Perú cuando refiere que «ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador». Por consiguiente, nos encontramos de cara un principio de trabajo que refuerza el respeto de todos aquellos derechos que directa o indirectamente formen parte del ámbito de las relaciones de trabajo, este es, el principio de protección al trabajador, el mismo que toma relevancia en el presente trabajo y que veremos más adelante.

En síntesis, conviene decir que los derechos fundamentales, tales como, el derecho a la vida y a la salud, el derecho al honor, el derecho a la intimidad, a la protección de datos personales, a la participación política, el derecho a la propiedad, el derecho a la tutela jurisdiccional, al debido proceso y entre otras, se refieren a categorías tan amplias de la esfera jurídica de las personas que trascienden de modo transversal dentro de una relación de trabajo. Transcendencia que nos ayuda a comprender que la relación laboral no solo es un tipo de vínculo que se limita en términos de intercambio de fuerza de trabajo por dinero y el reconocimiento de determinados derechos laborales que se encuentran en una norma específica; sino que, además debe entenderse que en aquella relación de trabajo concurren una serie de derechos fundamentales que vienen a ser inherentes al ser humano y por ende al trabajador — como *derechos laborales inespecíficos*—; que amerita que ambas partes de una relación laboral, los respeten y promuevan su efectividad.

Por otro lado, si bien los derechos laborales inespecíficos no están expresamente dispuestos en el apartado del ‘Estado y el trabajo’ (art. 23° al 29°) de la Constitución Política del Perú tienen su sustento y reconocimiento en el tercer párrafo del art. 23°¹, toda vez que implícitamente se refieren a aquellos derechos fundamentales consagrados en la propia constitución, de los que no pueden ser privados por el empleador con motivo a la incorporación de una empresa (Neves, 2007: p.45).

Finalmente, a propuesta propia y a efectos del presente trabajo, consideramos que las afectaciones del teletrabajo a estos derechos, tanto específicos e inespecíficos se

¹ “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”.

circunscriben en dos grandes grupos, *ámbito privado* y *ámbito patrimonial*; al considerar que estos ámbitos guardan afinidad con las categorías de derechos laborales que se abordarán más adelante. Los derechos laborales a los que pretendemos referirnos, y cuyo respeto lo dispone el artículo 23° de la Constitución Política del Perú, tal y como lo hemos señalado líneas arriba, son a nuestro parecer; por un lado, el derecho laboral específico a la jornada de trabajo, el derecho laboral inespecífico a la intimidad personal y familiar del teletrabajador y el derecho laboral inespecífico de la protección de datos personales del teletrabajador, los que corresponderían al ámbito privado del teletrabajador; y por otro, el derecho laboral específico a la remuneración y el derecho laboral inespecífico a la propiedad privada.

5. Regulación normativa del teletrabajo y su justificación en el Perú

En nuestro país, la regulación del Teletrabajo entra en vigencia a partir del 06 de junio de 2013, con la publicación de la Ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo (En adelante **LT**). Para ese entonces nuestro país se encontraba en presencia de un contexto socio-laboral de creciente e intensa inserción de las nuevas tecnologías en el desarrollo de actividades productivas de los empleadores y los servicios que brindan las entidades públicas, siendo el teletrabajo una propuesta que se presentó como posible respuesta a dichos avances. La misma que ofrecía aprovechar ciertas ventajas que su aplicación traería tanto a los trabajadores, empleadores y sociedad en general de modo transversal. Estas ventajas podrían resumirse en la reducción de acondicionamientos físicos en el centro de trabajo tradicional, el ahorro de costos que incurre el trabajador al momento de desplazarse, la preservación del medio ambiente al reducir el tránsito de unidades de transporte vehicular como consecuencia inmediata de la reducción del desplazamiento de trabajadores, otorgar a los empleadores una visión de organización productiva con enfoque de gestión a los resultados, promover la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral; y por último, promocionar el acceso a aquellas poblaciones consideradas vulnerables quienes presentan mayores dificultades y restricciones para acceder y sostenerse en el mercado del trabajo (MTPE, 2016: pp. 2 y 3).

Como parte de llevar a cabo el proceso de implementación, mediante Resolución Suprema 422-2013-PCM, se constituyó una Comisión Multisectorial adscrita al Sector Trabajo y

Promoción del Empleo para elaborar el informe técnico que contenga propuestas de políticas públicas referidas al teletrabajo. El trabajo de la Comisión culminó y como resultado de ello se emitió la Resolución Ministerial 121-2015-TR de fecha 28 de mayo de 2015, el mismo que aprobó publicar el informe técnico con las propuestas de políticas públicas referidas al teletrabajo, con el fin de recabar aportes del público. Lo que cabe resaltar de aquel informe, son aquellas conclusiones a las que llegaron, las mismas que entre los y esperanzadores comentarios, dejó entrever la falta de una adecuada y suficiente estructura de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TICs - banda ancha, red dorsal óptica, entre otros), así como también la inexistente información cuantitativa y cualitativa sobre el estado de implementación del teletrabajo en nuestro país.

Sin embargo, pese a advertir que en aquel entonces — problema que también sigue siendo visible hoy en día—, nuestro país no contaba con una adecuada infraestructura de redes digitales y comunicaciones, se procedió a reglamentar el teletrabajo, la misma que entró en vigencia a partir del 04 de noviembre del año 2015, a través del Decreto Supremo N° 017-2015-TR, el Reglamento de la Ley que regula el Teletrabajo (En adelante **RLT**), trayendo consigo, lo que consideramos, disposiciones genéricas sobre su implementación, aplicación y/o ejercicio en la prestación de servicios subordinados, los mismos que evidentemente, carecen de ciertas garantías que coadyuven a la protección de ciertos derechos laborales y condiciones de trabajo del teletrabajador, punto que desarrollaremos a detalle en el siguiente capítulo.

No obstante lo expresado en los párrafos anteriores, las normas en cuestión, sientan las bases del teletrabajo, el cual a través del artículo 2° de la Ley N° 30036, es definido como: «[...]el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado teletrabajador, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores»(2013).

La LT, a través de su artículo. 1°, tiene como objeto regular la modalidad especial de prestación de servicios caracterizados por los TICs, tanto en instituciones públicas como en

privadas, promoviendo políticas públicas que garanticen su desarrollo; sobre esa línea, el artículo II del Título Preliminar de su reglamento delimita su ámbito de aplicación, el cual comprende tanto a los trabajadores del sector privado y servidores civiles del sector público — siempre y cuando presten servicios bajo la modalidad del teletrabajo—, así como, a las personas naturales y jurídicas que empleen también este tipo de modalidad laboral. Por otra parte, la norma señala que su aplicación se circunscribirá a aquellas labores que se ejecuten en el territorio nacional y a aquellos contratos, resoluciones de incorporación o designación y adendas o acuerdos, por los que se establezcan el teletrabajo, o el cambio de modalidad presencial por la del trabajo y viceversa, suscritos en el país.

Asimismo, la LT contiene ciertos principios que orientan su aplicación, tales como la voluntariedad, reversibilidad, igualdad de trato y conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, previstos en el art. IV del Título Preliminar de RLT. Por otra parte, a primera vista, podemos ver que la norma regula ciertos derechos, tanto desde la elaboración del contrato de teletrabajo (art. 1° de la RLT) y a lo largo del texto normativo, derechos como la jornada de trabajo, capacitación de trabajo, intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones privadas del teletrabajador, pago de compensación por los medios aportados y capacitaciones en el caso de servidores civiles (Art. 3°, literal a) y b) del art. 6°, 10° y 16° del RLT); sin embargo, más allá de las declaraciones sobre el respeto de aquellos derechos y al margen de la existencia de la inspección laboral — que dicho de paso también resulta bastante genérica —, no especifica las garantías para la protección de estos derechos, lo mismo que sucede con las normas de carácter administrativo en materia de teletrabajo, que dicho de paso, sirven más como material de difusión del teletrabajo, que ahondar en la regulación de esta modalidad laboral.

De otro lado, en relación a las condiciones de trabajo, ya ha quedado claro que la LT y su Reglamento, establecen como lugar de trabajo uno que sea distinto al lugar habitual en que se venía prestando servicios; los cuales pueden ser desde el domicilio del trabajador hasta una cabina de internet, siempre que sea el trabajador quien así lo decida (Segundo párrafo del Art. 3 de la LT); por otra parte, están aquellas herramientas de trabajo que dispone el teletrabajador para prestar sus servicios, que se regulan de dos formas; la primera, es cuando

el empleador proporciona estas herramientas, de modo que será el teletrabajador el responsable de administrarlas y mantenerlas a buen recaudo, debiendo informar al empleador ante cualquier desperfecto de los mismos, cuyo costo de reparación y mantenimiento son asumidos por el empleador (Art. 3 de la LT, Literal b) del Art. 1° y 9° del RLT). En cuanto a la segunda forma, es el teletrabajador quien dispone de sus propias herramientas de trabajo, las cuales deberán ser compensadas económicamente por el empleador (Art. 3 de la LT, literal c) del Art. 1° y 10° del RLT).

Finalmente, al momento de la elaboración del presente trabajo, se viene discutiendo sobre la vigencia del teletrabajo en el tiempo. Existen posturas que plantean que el trabajo remoto desplazaría al teletrabajo en el tiempo, ello debido a su constante ampliación y actual aplicación en las relaciones de trabajo a distancia por la pandemia. Sin embargo, difiero de dicha postura principalmente por dos razones. La primera tiene que ver con la precarización que otorga el trabajo remoto a diferencia del teletrabajo, no por algo, algunos autores denominan al trabajo remoto como la forma precarizada del teletrabajo. El esfuerzo que requerirá revertir tal situación sería el doble que el ahora existente por adecuar el marco regulatorio del teletrabajo al presente, que dicho de paso cuenta con proyectos normativos prepublicados a puerta de ser aprobados. La segunda razón pasa por la existencia una política de Estado que viene implementándose a través del Plan de Nacional de Competitividad y Productividad, aprobada mediante Decreto Supremo N° 237-2019-EF con fecha de vigencia hasta el año 2030; en el cual, entre otros objetivos prioritarios, se halla el ‘Objetivo Prioritario N° 5’ que busca crear condiciones para un mercado laboral dinámico y competitivo para la generación de empleo digno, para ello plantea como ‘Medida de Política 5.3’, una revisión y actualización de la regulación del teletrabajo en distintos momentos establecidos (hitos), con fecha límite hasta julio del año 2030 (hito 4). Estas razones nos conducen a plantear que al menos por los siguientes 10 años el teletrabajo tendría asegurada su vigencia en el tiempo.

Ahora bien, todo lo planteado hasta aquí, nos brinda un panorama para conocer sobre el régimen jurídico del teletrabajo, desde su conceptualización nacional e internacional, pasando por las características que lo distinguen de otras modalidades laborales, el respaldo que la Constitución Política del Perú le concede, su vigencia en el tiempo y hasta aquellos

derechos laborales específicos e inespecíficos que tienen presencia en sus relaciones de trabajo. Es sobre estos últimos, que se cierne el riesgo de una afectación por parte de una modalidad de trabajo incipiente y desprovista de ciertas garantías que aseguren el respeto de los derechos de los teletrabajadores; así, en el siguiente capítulo se abarcará cuáles de esos derechos son los que corren cierto riesgo por la naturaleza del teletrabajo y cuáles serían los efectos colaterales de no ser respetados.

CAPÍTULO II

LOS EFECTOS COLATERALES DEL TELETRABAJO SOBRE LOS DERECHOS ESPECÍFICOS E INESPECÍFICOS DEL TELETRABAJADOR.

1. Contexto real de la implementación del teletrabajo

Antes de continuar con el desarrollo del presente capítulo, nos parece importante tener en cuenta algunos factores del contexto real en el cual llega a intensificarse el uso de la modalidad del teletrabajo, el cual, como se ha mencionado antes busca hacerle frente al desempleo e impacto económico a raíz de la emergencia sanitaria por el Covid-19.

Para empezar, las Tecnologías de la información y comunicación (en lo sucesivo, TIC), son definidas por el literal f) del art. III del Decreto Supremo N° 017-2015-TR, Reglamento de la Ley que regula el teletrabajo, como aquel «conjunto de herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios, que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento y transmisión de información como: voz, datos, texto, vídeo e imágenes». Las TICs, no son herramientas nuevas, generalmente, algunas de ellas son de uso cotidiano como el celular; sin embargo, pocos sectores han hecho de estos su principal herramienta de trabajo, he ahí, el inconveniente de su apresurada implementación.

Desde la promulgación de la Ley que regula el teletrabajo, Ley N° 30036 (2013), y su Reglamento (2015), poco se ha avanzado en el aprendizaje sobre el manejo las TICs; si bien, la norma establece que los teletrabajadores deberán ser capacitados sobre el manejo de herramientas telemáticas, la realidad nos muestra lo contrario. Según una encuesta realizada

por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), de 82 mil 249 empresas, el 20.5% de las unidades empresariales capacitaron a sus trabajadores en el uso de las TICs, mientras que el 79% no lo hizo (INEI, 2018: p. 10).

En adición a lo expresado en el párrafo anterior, tienen presencia otras dificultades iguales de graves. Según datos estadísticos del INEI, el 26,7% de las empresas invierten en ciencia y tecnología mientras que el 73.3% no lo hacen, ya que no tiene los recursos suficientes o, por el contrario, no tienen incentivos para hacerlo (INEI, 2018: p. 13), denotando cierta despreocupación del sector empresarial frente a los nuevos fenómenos productivos — así como las relaciones de trabajo que en ellos se encuentra—, que trae consigo la globalización.

Por otro lado, se debe agregar las dificultades que se ciernen sobre la relación de los hogares peruanos y las TICs. Con base en el censo realizado el año 2017 por el INEI, sobre hogares según cobertura de las TICs, de 8 millones 252 mil 284 hogares encuestados se determinó que 7 millones 101 mil 717 hogares tienen al menos una TIC (86,1%) y 1 millón 150 mil 567 hogares restantes (13,9%) no tienen acceso a ningún tipo de herramienta telemática. En cierta manera esto significaría un incremento sustancial de hogares que cuentan con TIC, si tenemos en cuenta que en el año 2007 el 46,7% de hogares encuestados, no contaba con acceso a ningún TIC; frente a estos datos podría decirse que la brecha se redujo. Sin embargo, y en relación a la mención de la existencia de ciertas dificultades adicionales, nos llama poderosamente la atención que en el rubro de hogares con acceso a internet, las estadísticas nos muestren una realidad discordante frente a la existencia de al menos una TIC en el hogar; ya que, la cobertura de servicio de internet en el año 2017 alcanzó a 2 millones 314 mil 182 hogares con una tasa porcentual de 28,0%; mientras que los hogares que no contaban con servicio de internet se contabilizan en 5 millones 938 mil 102, es decir una tasa porcentual del 72,0% en aquel año (INEI: 2017,p.396). Frente a este hecho, sería correcto suponer que cualquiera sea la modalidad de trabajo a distancia que implique el manejo de TIC no podría realizarse de modo satisfactorio, teniendo en cuenta que el internet resulta ser una herramienta e insumo indispensable en este tipo labores; si bien, la brecha se reduce cada año, termina siendo insuficiente.

Acotando a lo anterior, debemos precisar que dentro de la muestra poblacional no se ha identificado a aquellas personas que formarían parte de la población económicamente activa que podría ejercer una modalidad de trabajo a distancia — el teletrabajo para el presente artículo—; no obstante, de identificarlos, las probabilidades que estos potenciales teletrabajadores conformen parte del 72.0% de hogares carentes del servicio de internet son altas. En consecuencia, ante la ausencia de una de las principales herramientas del teletrabajo, probablemente generaría el incumplimiento de las tareas encomendadas, demandando a su vez, al teletrabajador o empleador la contratación de servicios o adquisición inmediata de las herramientas telemáticas, siendo el primero de los sujetos mencionados, en el cual donde probablemente recaerían los efectos colaterales del teletrabajo, los mismos que veremos más adelante.

Otro punto a comentar sobre el teletrabajo, y tenerlo en cuenta como parte de una nueva realidad, tiene que ver con el cambio de lugar habitual de trabajo, es decir, pasar a laborar de aquella oficina o instalación tradicional de la empresa, al domicilio o lugar donde el teletrabajador elija — como manifestación de su voluntad—, para prestar sus servicios subordinados. Es obvio que, en el contexto sanitario actual, la voluntad del teletrabajador se ha visto limitada por causas justificantes, dicho de otro modo, no habrá elección por parte del teletrabajador sobre el lugar donde este quisiese prestar servicio, siendo necesariamente el domicilio o lugar donde permanentemente el teletrabajador habite, o al menos será así para las regiones con presencia de las cuarentenas focalizadas², a fin de realizar el — mal llamado³—aislamiento social obligatorio.

Este cambio de lugar, fuera del centro de trabajo tradicional, implica una gran transformación para el teletrabajador, desde el modo de organización del trabajo hasta el uso de herramientas telemáticas, que si bien es cierto puede traer ventajas, también genera desventajas. La razón es simple, la estructura del centro o lugar de trabajo tradicional era pensada para albergar a una determinada cantidad de trabajadores, que cumplían determinadas actividades, en un entorno netamente laboral, fuera de distracciones domésticas, y con herramientas al alcance

² Véase el Decreto Supremo N° 156-2020-PCM.

³ La OMS refiere que el término correcto es el “distanciamiento físico”.

de la mano, de propiedad de la empresa; por el contrario, el nuevo lugar de trabajo — que preferentemente será el domicilio— no fue pensado como lugar de trabajo, por lo tanto, es probable que signifique, para el teletrabajador, más una desventaja que una ventaja; sobre todo si se tiene en cuenta que la relación de trabajo involucra o entra en conflicto con el ámbito familiar y el ejercicio de otros derechos fundamentales.

En definitiva, valdría decir que las razones e ideas que impulsan la consolidación de esta modalidad de trabajo son, hasta el día de hoy, razonables; sin embargo, poco o nada hicieron los gobiernos de turno para mejorar la infraestructura digital del país, fomentar el involucramiento del sector empresarial tradicional a esta nueva modalidad de trabajo en el tiempo que está vigente, así como realizar estudios sobre su evolución y su impacto en vida del teletrabajador y sus derechos.

2. Consideraciones sobre la presencia de derechos labores específicos e inespecíficos en el teletrabajo.

El presente apartado abordará brevemente lo que se entiende por derechos laborales específicos e inespecíficos, así como la presencia de los mismos en el teletrabajo, de modo que se determinará qué derechos pueden ser propensos a la transgresión de su ejercicio en la relación de trabajo bajo la modalidad del teletrabajo. Con ello no pretendemos cerrar o limitar la lista de aquellos derechos que pueden entrar en la categoría de específicos o inespecíficos —los cuales tranquilamente podrían ser materia de otra investigación—, sino, enfocarnos en aquellos que como se ha manifestado, puedan tener mayor incidencia en el teletrabajo.

Respecto a la denominación de los derechos laborales específicos e inespecíficos como objeto de los efectos colaterales del teletrabajo y garantías para su protección, mencionados párrafos arriba, cabe precisar que la doctrina en relación a los derechos específicos, se refiere a aquellos que las Constituciones y normas laborales reconocen al ser humano que está dentro de una relación de trabajo (Art. 22° – 29° del CPP), no pudiéndose ejercer fuera de esta; mientras que los derechos inespecíficos, como señalan Palomeque López y Álvarez de la Rosa, «[...]son otros derechos constitucionales de carácter general y, por ello no específicamente laborales (que) pueden ser ejercidos, sin embargo, por los sujetos de las

relaciones de trabajo[...], por lo que en tal caso adquieren un contenido o dimensión laborales sobrevenidos. Se produce una “impregnación laboral” de derechos de titularidad general o inespecífica por el hecho de su ejercicio por trabajadores asalariados [...]» (Citado en Pasco, 2012: p. 22).

Indiscutiblemente, en una relación laboral, los trabajadores tienen derechos laborales y libertades como parte de los llamados derechos de ‘Segunda Generación’ a razón del Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales adoptado en 1966, el cual entre otros efectos importantes, brindó cierto balance en las relaciones de trabajo (trabajador – empleador), estableciendo una serie de derechos laborales específicos, su irrenunciabilidad y el respeto por una gama de valores inherente al ser humano, como son los derechos fundamentales; lo cuales, por lógica trascienden cualquier tipo de relaciones jurídicas, entre ellas, las relaciones de trabajo, en forma de los denominados ‘*derechos laborales inespecíficos*’, los mismo que como se ha manifestado en el primer capítulo del presente artículo, el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución de 1993⁴ los reconoce.

Entonces, de lo anterior se determina la existencia de los derechos laborales específicos e inespecíficos. Por el primero, parafraseando a Jorge Toyama, debe entenderse de aquellos derechos a favor de los trabajadores, que se desprenden de la relación de trabajo con el empleador, tales como: la protección contra el despido arbitrario, derecho a descansos remunerados semanales y anuales, jornada máxima de trabajo, irrenunciabilidad de derechos, igualdad de trato, privilegio salarial, libertad sindical, entre otros (1998: P. 194). A mayor abundamiento, nos parece importante traer en adición lo planteado por Manuel Palomeque, quien define a los derechos laborales específicos como:

[...] aquellos cuya titularidad y ejercicio tiene que ver con las relaciones de trabajo, que la Constitución le atribuye a un sujeto de la relación, al trabajador, a los trabajadores, a los sujetos colectivos, de tal manera que, fuera de ahí no cabe la

⁴ “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”.

titularidad de ese derecho y que además exige un ejercicio dentro de la relación o de las relaciones laborales [...] (Citado en Mantallana, 2019: p. 155).

Por otro lado, cuando se habla de derechos laborales inespecíficos, de acuerdo a Cortés Carcelén, se hace referencia a aquellos derechos fundamentales cuyo ejercicio tiene presencia en una relación de subordinación, a razón de que estos derechos son compartidos por todas las personas, por todos los ciudadanos, por su calidad inherente al ser humano (Citado en Mantallana, 2019: p. 156)

En esa misma línea, no debemos dejar de lado la natural comprensión de que todo trabajador, ante todo es persona (Citado en Toyama, 2009: p. 151) y como se ha expresado en el párrafo anterior, este es titular de derechos fundamentales dentro una relación de trabajo. Precizando aún más, en una sentencia del Tribunal Constitucional del año 2002⁵, el colegiado constitucional expresa lo siguiente:

A estos efectos, el concepto “persona”, en los términos que señala el inciso 2) del artículo 200º de la Constitución, engloba a cualquier particular, independientemente de que a este se le haya encargado o no la prestación de un servicio público o que, respecto a este, el afectado se encuentre en una relación de subordinación. Los derechos constitucionales, como antes se ha dicho, deben respetarse en las relaciones entre particulares y, en caso de que se abuse de ellos o resulten vulnerados, las puertas del amparo están abiertas para que en esa sede se dispense la tutela correspondiente.

Así, debe quedar claro que la relación de trabajo entre partes, no priva de los derechos fundamentales que la Constitución reconoce al trabajador, manteniendo su plenitud, vigencia y una *eficacia horizontal* sobre todas las relaciones jurídicas. Al respecto, el Tribunal Constitucional en una sentencia de 2001⁶, ha tenido la oportunidad de establecer su posición al respecto:

⁵ STC 0410-2002-AA/TC. FJ. 7

⁶ STC 1121-2001-AA/TC. FJ. 6.

Sobre el artículo 38 de la Constitución: “Todos los peruanos tienen el deber [...] de respetar, cumplir [...] la constitución [...]”. Esta norma establece que la vinculatoriedad de la Constitución se proyecta erga omnes, no solo al ámbito de las relaciones entre particulares y el Estado, sino también a aquellas establecidas entre particulares. Ello quiere decir que la fuerza normativa de la Constitución, su fuerza activa y pasiva, así como su fuerza regulatoria de relaciones jurídicas se proyecta también a las establecidas entre particulares, aspecto denominado como la eficacia *inter privatos* o eficacia frente a terceros de los derechos fundamentales (Blancas, 2011: p. 306).

Sin embargo, como veremos en el transcurso del presente artículo, el reconocimiento de la efectividad de los derechos fundamentales no es suficiente. Así lo expresó Blancas que, salvo el caso del derecho a la igualdad y no discriminación, el sistema jurídico «no ha «laboralizado» los derechos fundamentales inespecíficos, encontrándose notablemente atrasada en cuanto a la incorporación de las disposiciones particulares de garantías específicas para su efectiva vigencia (Citado en Toyama, 2009: p. 149).

Ciertamente, aquella insuficiencia normativa se ve reflejada — creemos aún más— en el teletrabajo, debido al modo en que se prestan los servicios, el lugar de trabajo y el incremento en el uso de TICs; donde además de la presencia de los derechos laborales específicos, también confluyen otros de carácter inespecífico que, de no tener mecanismos que garanticen su respeto, podrían ser objeto de potenciales supuestos de afectación, que como Toyama refiere, dichos supuestos se habrían incrementado con la introducción de tecnologías y sistemas informáticos en las relaciones laborales (Toyama, 2009: p. 145).

Finalmente, ante una lista abierta de derechos laborales específicos e inespecíficos, consideramos que, en el desarrollo del teletrabajo, se verá una mayor afectación a los siguientes derechos. Entre los derechos específicos encontramos a la jornada de trabajo y remuneración; y en los derechos inespecíficos, a la intimidad personal y familiar del teletrabajador, protección de datos personales o informáticos, derecho a la propiedad.

3. Efectos colaterales del teletrabajo sobre los derechos específicos e inespecíficos del teletrabajador: ¿Especulación o realidad?

3.1 ¿Qué se entiende por efectos colaterales?

Estos efectos pueden también denominarse efectos secundarios, o en su concepción negativa como daños colaterales. Ciertamente, lo que nos interesa de esta noción sea cual sea la denominación que adopte, es que se entiendan como consecuencias indirectas no deseadas o adversas que repercuten directamente sobre derechos laborales —específicos e inespecíficos— del teletrabajador.

Si bien, la implementación de la modalidad de teletrabajo no busca generar consecuencias adversas en el teletrabajador, los efectos colaterales tienden a manifestarse en la realidad laboral tanto el sector público como en el privado— siendo este último, ámbito de estudio del presente trabajo—, afectando derechos laborales y por ende, incidiendo de manera negativa en el adecuado desempeño laboral del teletrabajador, para así, una vez más inclinar la balanza de modo desfavorable a la parte económicamente débil de una relación de trabajo y recrudecer la disparidad latente entre la clase trabajadora y empleadora, de manera consciente, o incluso inconsciente.

Sea como fuere, y parafraseando a Mella Méndez, pareciese también responsabilidad del empleador el estar atento a los efectos que el trabajo a distancia — en el presente caso, el teletrabajo— cause en el trabajador y, consecuentemente, adoptar, en cualquier momento, las medidas de corrección que procedan (2016: p. 113). Así, podríamos definir a los efectos colaterales como consecuencias generalmente adversas y no esperadas, como resultado de una acción concreta.

Ahora bien, teniendo en cuenta lo que se entiende por efectos colaterales, y como se ha venido desarrollando hasta el momento, estos repercutirían en los *derechos laborales específicos e inespecíficos* del teletrabajador, los cuales procederemos a explicar uno a uno, para lo cual a efectos didácticos y como propuesta propia del presente trabajo nos permitimos categorizar el impacto de los efectos colaterales sobre los derechos laborales antes mencionados en dos

grandes ámbitos, *ámbito privado* y *ámbito patrimonial*; a razón de que consideramos que contribuirá a generar un mayor entendimiento al lector.

3.2 Ámbitos de impacto de los efectos colaterales del teletrabajo

3.2.1 *La afectación al ámbito privado del teletrabajador*

a) *La colonización del tiempo del teletrabajador.*

Por lo que se refiere al efecto colateral de la colonización del tiempo del teletrabajador, esta es la consecuencia jurídica no deseada de la vulneración del derecho laboral específico de la jornada de trabajo; teniendo en cuenta esta premisa, en lo sucesivo se tratará de dilucidar de qué manera aquel derecho puede ser vulnerado como consecuencia de la implementación del teletrabajo.

Un primer aspecto a analizar es el marco legal del derecho laboral específico a la jornada de trabajo, el mismo que se encuentra reconocido en el artículo 25° de la Constitución política del Perú, como *jornada ordinaria de trabajo*, el cual comprende las ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales, como máximo, además de contemplar el respeto al descanso⁷ semanal y anual —vacaciones—, cuyo disfrute y compensación, también son reconocidos y regulados por Ley⁸.

Por otro lado, para una interpretación y configuración adecuada del derecho a la jornada laboral se debe tener en consideración el contenido de las normas internacionales que desarrollen derechos reconocidos por la norma interna, en virtud de la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política y el artículo V del Título preliminar del Código Procesal Constitucional; así, se tendrá en cuenta un marco jurídico internacional, tales como, el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) y el Convenio sobre las

⁷ El derecho de descanso no solo encuentra su reconocimiento jurídico en el artículo 25 de la Constitución, también puede encontrarse en numeral 22 del artículo 2 de la misma norma.

⁸ En caso de la jornada laboral, horario y trabajo en sobretiempo, puede encontrarse su regulación infraconstitucional en los siguientes cuerpos normativos: Decreto Supremo 007-2002-TR, Decreto Legislativo N° 008-2002-TR y Decreto Supremo N° 004-2006-TR; y en lo referido al descanso: Decreto Legislativo N° 713 y Decreto Supremo N° 012-92-Tr.

horas de trabajo (comercio y oficinas), 193 (núm. 30) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; y el Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales (Centros de Estudios Constitucionales, 2006: pp. 78 - 79); los cuales, entre otros derechos, reconocen las ocho (8) horas diarias y un máximo de cuarenta y ocho (48) horas semanales, salvo que en algunas normas se otorgue jornadas más favorables, tanto para jornadas típicas como atípicas.

Ahora bien, aparte del marco legal que reconoce este derecho, es importante repasar lo que se entiende por la jornada de trabajo. Sobre el concepto de este se ha escrito mucho, tal es así que pueden encontrarse definiciones en normas internacionales, en jurisprudencia y especialmente en la doctrina jurídica laboral; en consecuencia, determinar qué concepto o definición es el idóneo es una tarea amplia que a la fecha sigue siendo materia de discusión. No obstante, y sin ánimos de resolver tal discusión, traemos a colación lo expresado por la Corte Suprema en una de sus tantas sentencias⁹, donde se define a la jornada de trabajo como: «[...]el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra bajo las órdenes o al servicio del empleador con la finalidad de cumplir con la prestación acordada en el contrato de trabajo. Dicho periodo puede ser diario, semana, mensual o anual».

En este punto, es pertinente diferenciar la jornada de trabajo del horario de trabajo, ya que este último, de acuerdo a la Corte Suprema, se define como aquel «[...] determinado por la hora de ingreso y de salida, no pudiendo ser mayor a la jornada legal establecida en la ley»; por lo que valdría decir que, el horario de trabajo se determina en base a la jornada de trabajo, y respecto al descanso, este obviamente comprende el tiempo fuera de la jornada y horario laboral.

Oportunamente, en relación a la jornada y horario de trabajo, Ferro manifiesta que tradicionalmente se ha conceptualizado que el día debe estar dividido en tres segmentos de ocho horas: uno dedicado al trabajo, otro a la recreación y otro al descanso. El tiempo destinado al trabajo, propiamente es la jornada de trabajo, y esta es definida como la duración del tiempo

⁹ CAS. LAB. N° 14239-2015- Lima. F.J Quinto.

diario y semanal en el que se desarrolla la actividad laboral. En cambio, el horario está comprendido por el tiempo exacto en el que se inicia y termina la jornada diaria de trabajo (2019: p. 118).

Así las cosas, si bien el respeto a la jornada laboral se encuentra regulada en el artículo 1 y 3 del RLT; consideramos que esta se realiza de forma declarativa, sin tener en cuenta que el teletrabajo se trata de una modalidad de trabajo distinta a la tradicional, y mucho menos proponiendo garantías mínimas que aseguren su respeto.

Teniendo en cuenta lo antes expresado, queda esclarecer de qué manera el derecho a la jornada de trabajo puede ser vulnerado a consecuencia de la implementación del teletrabajo a través de una regulación meramente declarativa. Para ello, obsérvese que en la doctrina laborista se ha reconocido como una ventaja del teletrabajo, a la flexibilización y/o autonomía funcional, el cual significa pasar el dominio y facultad de programación de tiempos al teletrabajador, sin que este sea objeto de investigación o sanción en un procedimiento disciplinario por aquel motivo; además de permitir que el trabajador adapte sus horas de trabajo a necesidades personales y familiares (Puntriano, 2020: p. 517), lo que ciertamente terminaría siendo un gran beneficio. Sin embargo, creemos también que es posible que cierta flexibilidad y/o autonomía funcional no bien regulada o delimitada, pueda dar pie a un efecto no deseado, como es la colonización del tiempo del teletrabajo.

Así, entiéndase por colonización del tiempo del teletrabajador como la apropiación de aquel periodo que está más allá del fijado en jornada de trabajo, lo que supone la vulneración del derecho constitucional a la jornada de trabajador. Así, al atentar contra el tiempo libre del teletrabajador, se limita su participación en espacios y/o actividades familiares, sociales, políticas, culturales, etc., los cuales coadyuvan al desarrollo del teletrabajador como persona, además de perjudicar el tiempo dedicado al cuidado de personas vulnerables — pudiendo ser hijos menores, padres, personas con discapacidad, entre otros—; creando, en palabras de Wilfredo Sanguinetti, ‘situaciones disfuncionales’ que tendrían su origen en una escueta, incipiente regulación del teletrabajo, falta de mayores estudios enfocados en el desenvolvimiento del teletrabajo, entre otros factores, que propiciarían la colonización del

entero tiempo del teletrabajador, con la consiguiente desaparición de las fronteras entre el trabajo y la vida personal, familiar y social de este (2020).

La preocupación acerca de la extensión de la jornada de trabajo constitucional, en los hechos, no viene con el inicio de la emergencia sanitaria, sino que esta, probablemente, la visibiliza y/o agudiza aún más. Así, bajo el argumento de la flexibilización, en los hechos podría haber una extensión de la jornada de trabajo, que a su vez —sumado a la problemática de la pandemia— podría comprometer la salud —con mayor incidencia en el riesgo psicosocial— y seguridad del teletrabajador, o desmejorar la convivencia familiar, social, etc. En resumen, precarizar el derecho del teletrabajador.

Un ejemplo de lo anterior, podría ser el supuesto que plantea Ulloa, en el cual el empleador ordena a sus trabajadores de que siempre estén a disposición para contestar el teléfono móvil (2010: p. 242) u otro medio telemático, en este punto vale y nos sumamos a la pregunta del autor citado: ¿cuál es el límite?, pareciera que la posible respuesta fuese la jornada de trabajo después de la cual el trabajador recupera plena disponibilidad de su tiempo y acciones; no obstante tal como se ha precisado anteriormente, esta posible respuesta, también corre el riesgo de ser vulnerada.

Aunado a lo anterior, creemos además que de no crear algún mecanismo y/o garantía para hacer frente a este efecto colateral, se corre el riesgo por parte del teletrabajador de crear una falsa idea sobre el control de su tiempo, invirtiendo más de este, en la realización de sus tareas y/o actividades laborales, extendiendo así la jornada máxima permitida. Así las cosas, se advierte el peligro que aquella entraña, ya que se promueve a que esta práctica se vuelva un hábito en el teletrabajador, cuyo efecto inmediato será cada vez mucho más la reducción del tiempo libre dedicado al desarrollo personal y la convivencia familiar que toda persona merece. Además, debe observarse que existen probabilidades de que aquella extensión de la jornada de trabajo no sea reconocida por el empleador bajo el concepto de pago de horas extras.

Otro aspecto poco tratado, es el rol que tiene el empleador sobre el reconocimiento y manejo de la jornada de trabajo de su teletrabajador; si bien, se suele establecer un horario de entrada y salida que guarde relación con la jornada de trabajo, este horario suele tener en cuenta — en aquel trabajo tradicional— el tiempo de traslado del trabajador desde su domicilio a su centro de trabajo; sin embargo, en el teletrabajo —teniendo en cuenta la naturaleza en que se prestan los servicios, con un trabajador que realiza actividades en su domicilio— podría darse el caso que al no existir aquel traslado de un punto a otro, el horario de trabajo varíe en ambos extremos — tanto de entrada como de salida—, de modo que bajo el argumento de que no existe tiempo de traslado, este debería ser utilizado para teletrabajar, extendiendo de esa manera la jornada de trabajo bajo la apariencia de una jornada de trabajo ordinaria. Por otra parte, está también el posible supuesto que, sin una organización adecuada en la asignación de tareas, podría darse el caso que el empleador sobrecargue de actividades laborales al teletrabajador, y este último se vea obligado —generalmente para resguardar su estabilidad laboral o la idea de deshacerse de sus deberes con prontitud— a extender su jornada de trabajo.

Sin duda, una probable afectación al derecho a la jornada de trabajo requiere mayor atención, a fin de evitar que so pretexto de una flexibilidad laboral — generalmente voceada por nuevos fenómenos u organizaciones empresariales, fruto de la globalización e integración de la tecnología a las relaciones de trabajo, que buscan mayor productividad a costa del tiempo del trabajador— extiendan la jornada de trabajo; más aún si no se busca formas de compensar de manera justa a los teletrabajador. Ello se refleja de forma perfecta en nuestro país, donde la configuración de la jornada laboral ha estado marcada por una clara flexibilidad, que viene afectando el ejercicio de otros derechos fundamentales, tales como la salud, vida, ocio, desarrollo personal, entre otros (Avalos, 2018: p. 42).

b) Perturbación e/o intromisión a la esfera personal y familiar.

Un segundo efecto a analizar en el ámbito privado del teletrabajo, tiene que ver con el derecho inespecífico de la intimidad personal y familiar. Si bien este derecho no se encuentra regulado de modo específico en el marco de las relaciones laborales, la Constitución Política del Perú,

la reconoce indirectamente en su artículo 23, el cual dispone que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad de la persona.

En el marco jurídico internacional, el derecho a la intimidad personal y familiar es ampliamente reconocido como un derecho fundamental a través de distintos instrumentos normativos internacionales¹⁰, que además el Perú ha suscrito. Sin embargo, en el marco jurídico nacional, este derecho se reconoce a través de la interpretación al artículo 23 de la Constitución Política del Perú, el cual nos lleva al numeral 7 del artículo 2 de la Constitución que dispone que la persona — por ende, también al trabajador— tiene derecho, entre otros, a la intimidad personal y familiar.

Ahora bien, al igual que la jornada laboral, el derecho a la intimidad personal y familiar tiene un amplio tratamiento; sin embargo, nos limitaremos a brindar breves alcances de lo que se entiende por aquel derecho. Así, parafraseando a Ernesto Brenda, este derecho consiste en rehusar a cualquiera, e incluso al Estado, el acceso a la esfera interna de su persona, esto es, a disponer de una esfera de intimidad no perturbada por nadie (en Casas de la Torre, 2019: 128). En esa línea, a juicio de Gorelli Hernández y Ojeda Avilés, el derecho a la intimidad tiene como objetivo básico, la protección de la esfera espiritual, afectiva o íntima de la persona y su círculo familiar (en Casas de la Torre, 2019: p. 128).

Asimismo, de lo entendido al profesor Toyama (2009: pp. 180-181), el derecho a la intimidad personal constituye el primer «piso» de todos los derechos que tiene la persona, ya que, en virtud de este, las personas pueden reservarse para sí la religión que profesa, la opción sexual, la identificación política, la simpatía por un club deportivo, la posición que profesan sobre un determinado tema, entre otros; de tal modo que, varios derechos fundamentales pueden derivar de la intimidad. Asimismo, el Tribunal Constitucional, a través de una de sus sentencias¹¹ de fecha 17 de octubre de 2005, ha manifestado que el derecho a la intimidad

¹⁰ Entre aquellos instrumentos internacionales que nuestro país reconoce, y en relación al derecho a la intimidad se encuentra el artículo 12 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el artículo 17 del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos y el artículo 11 de la Convención Americana de Derechos Humanos.

¹¹ Expediente N° 06712-2005-HC, último párrafo del FJ. 38.

personal requiere: «[...]protección superlativa dado que configura un elemento infranqueable de la existencia de una persona»; claro está, no de modo irrestricto; ya que también este derecho está sujeto a ciertos límites que se desprenden de los lineamientos del orden público.

Finalmente, y en línea de lo antes expresado, glosando a Cardona, la teoría jurídica tradicional considera a la intimidad como una manifestación trascendental de los derechos de la personalidad; además de considerársele, en el sistema actual de derechos fundamentales, una expresión del valor de la dignidad humana (citado en Matallana, 2019: p. 157). Demostrando así, que no importa bajo qué modalidad de trabajo se encuentre subordinado el trabajador, se deberá velar por el respeto de este derecho fundamental, tanto dentro de la relación laboral como fuera de esta.

En ese sentido, al analizar el derecho a la intimidad personal y familiar en el teletrabajo, a nuestro juicio, consideramos que su perturbación y/o intromisión trasciende más allá de la intimidad protegida típicamente en el ámbito laboral; es decir, si antes —en el trabajo tradicional con presencia del trabajador en la oficina o instalaciones de una empresa— la intimidad podía verse vulnerada con mayor frecuencia desde un enfoque de intromisión en los datos informáticos, correos electrónicos, comunicaciones, documentos de la esfera privada del teletrabajador; ahora, el enfoque o perspectiva de la perturbación y/o interferencia se extiende al desenvolvimiento o desarrollo de la personalidad y el entorno familiar, en la medida que el empleador podría demandar y/o requerir mayor atención del teletrabajador en la realización de actividades o tareas propias de la empresa, sin tener en cuenta aquel ámbito personal y familiar que el teletrabajador desea preservar y/o disfrutar en armonía, claro está fuera de la jornada laboral.

Ahora bien, la perturbación a la que antes se hace referencia no surge espontáneamente, es en este punto que analizamos ciertos factores —que si bien no son determinantes y sin pretender que sean taxativos—, coadyuvan a la aparición del efecto colateral tratado en el presente apartado.

Para empezar, como refiere Ramirez y Chuquillanqui se cree el uso frecuente —y no limitado— de las herramientas de las tecnologías de la información y comunicaciones, podría atender contra el principio de armonía con la vida personal y familiar contrario al principio de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral que busca orientar la aplicación del teletrabajo (2016: p. 116).

En relación con lo expresado en el párrafo anterior, de acuerdo con los autores Moore, Upchurch y Whottaker, recientemente, algunos investigadores han observado que el uso de dispositivos tecnológicos – TICs - puede asociarse con la intensificación de prácticas autoritarias y de vigilancia (citado en Alosí y De Stefano, 2020: p. 87). Sobre esto, autores como Alosí y De Stefano (2020: pp. 57-58) advierten del riesgo de que la tecnología se utilice para exacerbar la jerarquía y el control sobre los trabajadores, ampliando la prerrogativa empresarial, a través de distintos canales más omnipresentes, inadvertidos o hasta camuflados, en vez de facilitar un nuevo entorno emancipador del teletrabajador; por ejemplo, cámaras web cuyo encendido no solo dependa del teletrabajador sino del empleador mediante aplicaciones digitales especiales, o de no ser así, la solicitud del empleador de mantener la referida cámara constantemente encendida, entre otras formas. Respecto a los ejemplos brindados, debe tenerse en cuenta que de suceder lo advertido por los autores citados en este párrafo, reflejaría una constante perturbación y/o intromisión a la intimidad del teletrabajador y su entorno familiar.

Otro factor que se ha sumado recientemente, tiene que ver con la ‘famosa nueva normalidad’, pues esta trae dentro de sí, profundas crisis socio económicas como consecuencia de la pandemia; así, esta nueva normalidad y sus problemas, genera un ambiente de constante presión por parte del empleador al teletrabajador en sus tareas y/o actividades diarias, con el fin de mantener a flote lo que queda de la empresa y preservar un lugar en el mercado en lo que convive con la pandemia. Por tanto, sin adelantar soluciones, de acuerdo a Ferro, resultará muy importante estipular con precisión las condiciones a las que se sujetará el teletrabajo, de manera que el teletrabajador pueda diferenciar sus actividades laborales de sus actividades personales, sin que las primeras se entremezclen con las segundas (2019: p.36).

Como último factor, consideramos al cambio de lugar de trabajo, que del centro de trabajo tradicional — entendida esta como establecimiento u oficina de la empresa—, pasa al hogar o lugar de permanencia del teletrabajador y su familia —adentrándose en la esfera íntima del teletrabajador—, en el cual el teletrabajador se ve inmerso en una duplicidad de tareas o actividades. Por un lado, se hallan las tareas laborales; y por otro, las domésticas; cuya frontera entre una y otra se vuelve difusa, entremezclando el trabajo, y la vida personal y familiar, que da pie a cierta interrogante, como bien la plantea Vargas Rachio, ¿no involucra ello — cambio de lugar de trabajo¹²— una intromisión en la intimidad del trabajador a distancia? (2020: p. 15).

Algo que es importante añadir, es la situación de las teletrabajadoras con carga familiar, toda vez que, debido al rol impuesto por la sociedad, las mujeres tienden a encargarse de las tareas domésticas, dificultando así, el normal desarrollo de sus actividades laborales; ya que, como es lógico, una tarea doméstica demandará de tiempo y relegará la tarea laboral para otro momento, postergándola para horarios donde la teletrabajadora sienta que puede tener tranquilidad o mayor concentración — mayormente en horarios nocturnos o fines de semana—, lo que a su vez reducirá el tiempo que la teletrabajadora puede dedicar a sí misma y/o a su entorno familiar. Por tanto, asentando la perturbación e/o intromisión a la intimidad personal y familiar.

Así, al igual que la discusión y el reconocimiento se centra en los derechos laborales específicos, es importante tener siempre presente en ella, a la intimidad personal y familiar como derecho laboral inespecífico y un derecho fundamental de la persona, que, además, dado el carácter tuitivo, protege la intimidad de los trabajadores ante perturbaciones e/o intromisiones que pueden ser causadas por el empleador, con o sin ánimos de hacerlo. En sintonía con lo expresado, vale añadir lo dicho por Toyama (2009: p. 180), en cuanto la existencia de una relación subordinada de servicios no enerva el derecho a la intimidad del trabajador, el mismo que debe ser ejercido sin limitación alguna no solo durante el contrato de trabajo, sino, sobre todo, antes de la contratación laboral; debido a que, y sin alterar el sentido de lo que nos dice el autor citado, creemos también que antes de la celebración del

¹² Aclaración nuestra.

contrato de trabajo, tanto el empleador como el teletrabajador, deberán fijar límites que garanticen —por ambas partes— el respeto de este derecho fundamental, a fin de evitar perturbaciones e/o interferencias a la misma.

En definitiva, el empleador no solo está en la obligación de respetar el derecho a la intimidad personal y familiar del teletrabajador —el cual sin duda forma parte del límite a la facultad dirección y organización del teletrabajo (Toyama, 2009: p. 182), del cual también hablaremos más adelante —, sino que, como anota Molina, tiene una exigencia mayor: «la adopción de las modalidades y medios más idóneos para mantener intacta la vigencia del derecho en la relación de trabajo, aunque genere más gastos» (Citado en Toyama, 2009: p. 182). Así, y para concluir, reforzamos y nos sumamos a lo dicho por Toyama (2009: p. 182), que tanta es la protección que se confiere al derecho a la intimidad que, de plano, el trabajador puede oponerse a una orden del empleador si está atenta contra tal derecho.

El teletrabajo, como ya expresaron y vienen expresando otros autores en la actualidad, ‘ha llegado para quedarse’, no precisamente de la forma y en las circunstancias en las que se hubiese deseado, no obstante, es con lo que se cuenta por el momento, y sobre ello debe de trabajarse, de modo que se evite que esta modalidad se convierta en una forma de precarización del trabajo en tiempos de constante cambio. En tal sentido y debido a la naturaleza de esta modalidad laboral, creemos que el derecho a la intimidad personal y familiar debe de garantizarse, si es preciso por medidas adicionales a la de la voluntad de las partes, nos referimos al derecho a la desconexión digital.

Así las cosas, si bien el respeto a la intimidad es mencionado en la regulación del teletrabajo, concretamente en el literal b) del artículo 6 del RLT; consideramos que está más relacionada con la inviolabilidad de las comunicaciones y/o documentos privados del teletrabajador, sin hacer mayor referencia a la intimidad personal desde un enfoque de realización, desenvolvimiento y/o desarrollo, tanto de la personalidad como de su entorno familiar.

c) Desprotección de datos personales o informático

Llega el momento de tratar otro posible efecto colateral del teletrabajo, el cual como sugiere su título, se encuentra ligado al derecho inespecífico de la protección de datos personales o informáticos o conocido también como el derecho a la autodeterminación informativa que tiene todo trabajador.

En cuanto al marco jurídico, la protección de datos personales o informáticos, o autodeterminación informativa, como derecho laboral inespecífico, encuentra su sustento constitucional en el tercer párrafo del artículo 23, concordado con el numeral 6 del artículo 2, en cual se dispone que toda persona —por ende, el trabajador— tiene derecho a que los servicios informáticos, computarizados o no, públicos o privados, no suministren información que afecte la intimidad personal y familiar. Adicionalmente, encontramos que este derecho es reconocido por normas de rango legal y reglamentario¹³.

Por otro lado, a modo de entender la esencia del derecho inespecífico de la protección de datos personales o informáticos, y la diferencia entre esta con el derecho a la intimidad personal y familiar, en relación con el objeto de protección de cada uno; traemos a colación el fragmento de una sentencia emitida por el TC¹⁴, en la cual se conceptualiza al derecho a la protección de datos personales o informáticos como:

La serie de facultades que tiene toda persona para ejercer control sobre la información personal que le concierne, contenida en registros ya sean públicos, privados o informáticos, a fin de enfrentar las posibles extralimitaciones de los mismos. Se encuentra estrechamente ligado a un control sobre la información, como una autodeterminación de la vida íntima, de la esfera personal. Mediante la autodeterminación informativa se busca proteger a la persona en sí misma, no únicamente en los derechos que conciernen a su esfera personalísima, sino a la persona

¹³ Tales como la Ley 29733, Ley de Protección de Datos Personales y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo 0003-2013-JUS; así como el Decreto Legislativo 1353 y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo 019-2017-JUS.

¹⁴ STC N° 04387-2011-PHD/TC, Fj. 5.

en la totalidad de ámbitos; por tanto, no puede identificarse con el derecho a la intimidad, personal o familiar, ya que mientras éste protege el derecho a la vida privada, el derecho a la autodeterminación informativa busca garantizar la facultad de todo individuo de poder preservarla ejerciendo un control en el registro, uso y revelación de los datos que le conciernen (...). En este orden de ideas, el derecho a la autodeterminación informativa protege al titular del mismo frente a posibles abusos o riesgos derivados de la utilización de los datos, brindando al titular afectado la posibilidad de lograr la exclusión de los datos que considera ‘sensibles’ y que no deben ser objeto de difusión ni de registro; así como le otorga la facultad de poder oponerse a la transmisión y difusión de los mismos.

En tal sentido, y parafraseando a Poquet Catala, el objeto de derecho de protección de los datos personales e informáticos, es mucho más amplio que el derecho a la intimidad, toda vez que el derecho a la protección de datos extiende su garantía no solo a la intimidad, sino a todo aquello que comprende el ámbito de la vida privada; de tal manera que, el objeto de este derecho, no limita su ámbito de protección a datos íntimos de la persona, abarcando también a todo aquel dato personal que no sea considerado como íntimo (2017: p.132).

Ahora bien, como veremos, el derecho inespecífico de la protección de datos personales o informáticos tiene especial presencia en el modo de prestación de servicios subordinados que efectúan los teletrabajadores, ya que es a través del uso de los TICs donde los datos personales o informáticos corren mayor riesgo de ser vulnerados, debido al constante flujo de información que el teletrabajador comparte, ya sea en la instalación de herramientas y sistemas informáticos — que además sirven como herramientas a la facultad dirección, organización, supervisión del cumplimiento de labores del empleador — o en su constante uso durante la jornada de trabajo. Si bien es cierto que el ejercicio de la facultad de supervisión y vigilancia es indispensable en el acaecer de la relación laboral, por ser este el único modo de corroborar y/o acreditar que los trabajadores se encuentran cumpliendo con las obligaciones laborales encomendadas por el empleador, ello no implica que este poder sea absoluto. Al respecto, parafraseando a Matallana, este señala que el ejercicio de poder de control y el uso de diversos mecanismos de vigilancia por parte del empleador hacia la labor

del trabajador, debe de fijarse en el parámetro de lo razonable y estar debidamente justificado, con la finalidad que no vulneren los derechos fundamentales del trabajador (2019: p. 166). Entre ellos el de la protección de datos personales e informáticos.

Así, concretamente se quiere advertir que a través del uso no informado y/o acordado de las TICs en teletrabajo, sumado a un poder de dirección no responsable, puede propiciar el efecto colateral de la desprotección de datos personales o informático, materializado a través de la violación de una brecha seguridad en las herramienta telemática que maneje el teletrabajador, proporcionando información no consentida¹⁵ por este —como pueden ser datos personales o sensibles del teletrabajador— , bajo la justificación de estar ejerciendo vigilancia sobre las labores que se encomendó. A modo de ejemplo, están los constantes casos de revisión no autorizada de correos electrónicos, la imposición de cámaras de vigilancia en el portátil u ordenador del teletrabajador, sin dejar de mencionar el requerimiento de las claves de acceso para ciertos lugar físicos o informáticos, tales como carpetas digitales, cuentas de correo electrónico personales, *password* de internet (Ulloa, 2010: p. 242), entre otros; o yendo un poco más allá, el uso no autorizado e indebido de firmas digitales, que hoy en día se maneja como una cuenta que requiere una contraseña para su ejecución. Todo esto puede ser posible gracias a la tecnología y las aplicaciones que esta proporciona, tales como aquellos softwares informáticos de fácil acceso que permiten conectarse y controlar remotamente a otro ordenador o equipo, tales como *TeamViewe*, *AnyDesk*, u otros.

La recopilación, almacenamiento y tratamiento de datos personales y/o informáticos del trabajador suelen ser permitidos, incluso sin consentimiento del trabajador, siempre que esta información sea necesaria para a fines contractuales, o tramites que el empleador requiera realizar por mandato de ley, tales como obligaciones laborales de registro tanto en la seguridad social en materia de salud y pensiones, realizar trámites financieros a fin abrir una cuenta de sueldo, entre otros que resulten necesarios. Queda claro que se hará uso de los datos personales y/o informáticos exclusivamente a tales propósitos.

¹⁵ De acuerdo al principio de consentimiento que consagra el artículo 5° de la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales

Sin embargo, en el teletrabajo, debido a que la prestación de labores no es presencial; el empleador, además de los datos solicitados tradicionalmente para los fines descritos en el párrafo anterior, podría requerir mayores datos personales y/o informáticos del teletrabajador a fin de configurar y/o adaptar ciertas herramientas digitales para el ejercicio del teletrabajo — recálquese que probablemente sin un entendimiento o consentimiento consciente de parte de los teletrabajadores acerca de esto—, a fin de establecer, por ejemplo, controles remotos o conexiones remotas digitales de un servidor a otro, para los que necesariamente se requerirá de datos como la dirección de IP¹⁶ del ordenador personal, usuario y contraseña de este, entre otros.

Por lo general, aparte de configurar y/o adaptar herramientas digitales, lo expresado en el párrafo anterior también se produce en el marco de la potestad fiscalizadora del empleador; sin embargo, como se ha explicado oportunamente en el presente trabajo, podría suceder que el empleador actuase fuera del marco legal establecido, propiamente de la Ley de Protección de Datos Personales, Ley N° 29733 (en lo sucesivo, **LPDP**) y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 003-2013-JUS; excediendo sus facultades en lo que refiere a su labor fiscalizadora, al recabar — sin consentimiento del teletrabajador— ciertos datos de catalogados como personales o sensibles de acuerdo a la norma citada, como por ejemplo, el origen racial y étnico, ingresos económicos, opiniones o convicciones políticas, religión, afiliación sindical, o toda aquella información relacionada con la salud, orientación sexual y otras (Defensoría del Pueblo, 2019: p. 10); todo ello a través de la conexión digital que promueve el teletrabajo.

De otro lado, debe quedar claro que el riesgo no solo es interno, puede ser también externo, es decir terceros que no intervienen en la relación laboral cuyo fin es captar datos específicos para ser aprovechados, en específico aquellos datos sensibles de naturaleza financiera. No obstante, al igual que la vulneración de la intimidad personal y familiar antes tratado, creemos

¹⁶ La Sala de lo Contenciosos del Tribunal Supremo español, en su sentencia de fecha 3 de octubre de 2014 establece que la IP debe ser considerada como dato personal, toda vez que estos contienen información concerniente a personas físicas identificadas o identificables. En esa línea el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, mediante la sentencia en el asunto C-582/14, señaló que una dirección de IP dinámica puede ser considerada como un dato personal. En: *Morales. A. (2019). "La Direcciones IP: ¿se pueden considerar como datos personales?". Agnitio. Disponible en el siguiente enlace: <http://agnitio.pe/articulo/las-direcciones-ip-se-pueden-considerar-como-dato-personal/>*

que el efecto colateral de la desprotección del derecho a la protección de datos personales o informáticos no surgen espontáneamente, contribuyendo a ello, tanto factores internos como externos. Al respecto nos parece interesante traer a colación el análisis hecho por Morales Cáceres, para quien las vulnerabilidades y amenazas informáticas en este nuevo contexto plantean riesgos que deben ser mitigados implementando medidas de control adecuadas, ya que, de no tenerlas, se podría estar abriendo la puerta a brechas de seguridad, fugas de información, infecciones con códigos maliciosos o accesos no autorizados a información privilegiada. Veamos algunas de las vulnerabilidades y amenazas en un entorno relacionado al teletrabajo (2020) en la tabla 3.

Tabla 3.

Vulnerabilidades y amenazas relacionadas al teletrabajo.

Vulnerabilidades (Factor interno)	Amenazas (Factor externo)
<ul style="list-style-type: none"> • Conexión desde redes inseguras. • Contraseñas débiles • Ausencia de soluciones de seguridad • Falta de respaldados de información • Dispositivos con la información sin cifrar • Reglas corporativas oscuras • Uso de aplicaciones no seguras • Utilización de software gratuito • Falta de actualización de sistemas y dispositivos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Infección de códigos malicioso • Daño de los equipos • Phishing • Pérdida o robo de dispositivos • Engaños basados en ingeniería social

Fuente: Cuadro de vulnerabilidades y amenazas de Alejandro Morales Cáceres

Respecto al cuadro precedente, nos permitimos agregar nuevas vulnerabilidades y amenazas, que nuestra consideración deben ser también tomadas en cuenta. Respecto a factores de vulnerabilidad consideramos añadir las delimitaciones imprecisas o escuetas en el contrato de trabajo, y el desconocimiento por parte del teletrabajador sobre el tratamiento de protección de datos personales (falta de advertencia o capacitación por parte del empleador). En cuanto a los factores de amenaza existen prácticas digitales ilícitas tales como el *Spoofing*, *Pharming*, *Whaling* y el *Vishing*.

Adicionalmente, es importante considerar casuística propia y extranjera al respecto, ya que esto nos proporcionará con mejor claridad los límites al ejercicio del poder de dirección del empleador frente a los derechos laborales inespecíficos de la protección de datos personales o informáticos, y que en cierta forma respaldan lo advertido hasta ahora. Tenemos por ejemplo, la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 18 de agosto de 2004¹⁷, en la cual el máximo tribunal reconoce que, si bien el medio electrónico es de propiedad de la empresa, ello no implica que los derechos fundamentales del trabajador se antepongan a las obligaciones laborales a las que se haya obligado en virtud del contrato de trabajo al punto de desvirtuarlas, sino que para poder fiscalizar y de ser el caso sancionar, el empleador debe: i) respetar las limitaciones impuestas por la Constitución y ii) crear mecanismos razonables que sin violentar los derechos constitucionales permitan cumplir los objetivos laborales. En el caso antes descrito, el TC ha mostrado posición favorable respecto del derecho a la intimidad y la inviolabilidad de las comunicaciones privadas sobre las facultades de la empresa para controlar el uso del correo electrónico, que es una herramienta de trabajo e instrumento de su propiedad.

En el plano internacional, tenemos interesantes casos tales como el que nos muestra el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), en el caso Bogdan Barbulescu¹⁸ (El país, 2017), quien fue despedido de su empresa en el año 2007, después de que esta accediese a mensajes suyos de carácter privado; al respecto el TEDH otorga razón a este trabajador frente a su empleadora, de manera que las empresas que controlen los correos electrónicos profesionales de sus empleados sin avisarles previamente y sin una justificación convincente contravienen la protección de la vida privada y la correspondencia de los ciudadanos.

Por otra parte, tenemos el fallo expresado por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid (ECD Confidencia Digital, 2019), que ha sentenciado lo que supone una vulneración del derecho a la intimidad y del derecho al secreto de las comunicaciones el hecho de que una empresa acceda al correo de trabajo de un trabajador, toda vez que el trabajador, al darse cuenta que otras personas tenían acceso a su información privada, solicitó a la empresa la

¹⁷ STC N°. 1058-2004-AA/TC.

¹⁸Demanda 61496/2008, Sentencia TEDH de 5 de setiembre de 2017, Fj. 61. Código: ECLI:ECLI:CE:ECHR:2017:0905JUD006149608

nueva clave, que le fue facilitada. Sin embargo, no se encontraba conforme, pues otros empleados habían accedido y aún podían acceder a su cuenta y ver correos personales relacionados con citas médicas y cambio de domicilio.

En los casos antes expuestos, puede evidenciarse lo recurrente que suele ser el problema en torno al manejo del correo electrónico, y su acceso sin previo consentimiento, aun así, sea provisto por el empleador, siempre y cuando este no haya sido transparente desde el inicio de la relación de trabajo sobre las reglas de su uso y fiscalización. Aún más interesante y lesivo termina siendo el caso madrileño sobre la prohibición de acceso a datos sensibles como lo son las citas médicas y cambio de domicilio. Por último, obsérvese que los casos descritos son resultados de relaciones laborales con presencia física del trabajador en el centro de trabajo (tradicionales), en los cuales ciertamente no se intensificaron el uso de las herramientas TICs y tampoco se vio reflejado el cambio del centro de trabajo al domicilio. Esto nos podría indicar que, de no establecer garantías adecuadas ahora con la implementación del teletrabajo, los problemas jurídicos de captación de datos personales o sensibles probablemente lleguen a intensificarse.

Sobre el particular, debe tenerse en cuenta que el artículo 5 de la LT no regula de modo específico la protección de datos personales e informáticos, haciendo una referencia general a los derechos y obligaciones del régimen laboral de la actividad privada. Por otra parte, es en el literal a) del artículo 6 del RLT, el que regula la obligación que tiene el empleador de capacitar al teletrabajador en la legislación vigente en materia de protección de datos personales, además de reconocer en el literal c) del citado artículo, el derecho a la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del teletrabajador en el literal; sin embargo, dicha normativa no contempla de qué forma podría garantizarse el respeto a aquel derecho, deviniendo — a consideración nuestra— en reconocimiento meramente declarativos, al no comprenderse la complejidad y naturaleza del teletrabajo y la aplicación de los TICs en aquel.

3.2.2 *La afectación del ámbito patrimonial del teletrabajador*

a) La alteración de los ingresos económicos y abjuración de los acuerdos compensación de gastos.

La alteración de ingresos económicos y abjuración de los acuerdos de compensación de gastos, como efecto colateral en el ámbito patrimonial del teletrabajador, no debe entenderse *prima facie* como aquella reducción de la remuneración del teletrabajador propiamente, ya que como se verá a lo largo del presente apartado, es después de realizada la retribución dineraria que esta podría verse alterada o disminuida a causa de gastos ajenos al teletrabajador con el riesgo adicional de no ser compensados por el empleador. En tal escenario, consideramos que podría existir un impacto en la remuneración como derecho específico laboral del teletrabajador, en la medida que se percibiría como insuficiente y de no libre disposición.

La remuneración equitativa y suficiente como derecho del trabajador encuentra su reconocimiento y protección en el artículo 24 de la Constitución Política del Perú, ya que el referido derecho procurará para el trabajador y su familia, el bienestar material y espiritual que requieran. Además de hacer hincapié que este derecho tendrá prioridad sobre cualquier otro tipo de obligación del empleador. Adicionalmente, la remuneración encuentra regulación legal en el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR (en lo sucesivo, LPCL); entre otras normas de carácter nacional e internacional, como ejemplo de este último se cuenta con el Convenio fundamental sobre igualdad de remuneración (en lo posterior, C100) que nuestro país ratificó en el año de 1960, el cual adopta diversas proposiciones relativas al principio de igualdad de remuneración entre varones y mujeres por un trabajo de igual valor.

Una vez más, no pretenderemos citar una conglomeración normativa y mucho menos desarrollar sus alcances, sino extraer de algunas de ellas, cuestiones básicas que nos ayuden a comprender un poco más sobre el derecho a la remuneración y la afectación que se cierne

sobre este. Así las cosas, traemos a colación algunas definiciones que se desarrollan en estas normas.

Para el artículo 6 de la LPCL, constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Asimismo, el primer párrafo del artículo 1 del C100 entiende por remuneración a todo aquel salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último.

Así las cosas, teniendo en cuenta lo antes desarrollado tanto por la Constitución, la LPCL y el C100, podríamos entender por el derecho de remuneración como aquel bien acordado — suma de dinero u otro— que percibe el trabajador como pago a los servicios que este preste al empleador, que además sea de libre disposición del trabajador, ya sea para su subsistencia particular o la de su familia, de ser el caso.

Ahora bien, para el presente análisis se debe tener en cuenta algunas de las características principales del teletrabajo, tales como el cambio de lugar de trabajo — de la oficina o establecimiento de la empresa al domicilio del trabajador o donde este lo decida—, y el uso de TICs como herramientas del teletrabajo. Estas dos características, —a nuestro parecer— terminan por constituirse también en factores que propician el efecto colateral de la alteración de los ingresos económicos del teletrabajador. En el supuesto que sea el teletrabajador quien aporte medios o asume el costo de condiciones en el teletrabajo—que antes asumía el empleador—, afectarían directamente al monto remunerativo ya percibido, en concreto sobre su libre disponibilidad y suficiencia.

A modo de explicar el escenario antes comentado, es necesario realizar cierta precisión respecto al supuesto donde el teletrabajador aporte sus propios equipos y/o elementos de trabajo, y el acuerdo de su posterior compensación de conformidad a lo dispuesto en el artículo 3 de la LT, toda vez que dependerá de la ocurrencia de dicho supuesto para que el efecto colateral comentado pueda tener lugar. Caso contrario será el acuerdo y/o supuesto en

que los costes de herramientas o entrega de medios sean asumidos desde un primer momento por el empleador. En este último supuesto, las probabilidades que se dé un impacto en las alteraciones a los ingresos económicos de teletrabajador serían poco probable o nulas.

Precisado lo anterior, en el supuesto donde el teletrabajador aporte sus propios equipos y/o elementos de trabajo, y el cual trataremos de analizar a lo largo del presente apartado, se vislumbra un escenario en que los costos que antes incurría el empleador son trasladados al teletrabajador, para posteriormente ser compensados por el empleador en un momento acordado. Nos encontramos ante un claro apartamiento del principio de ajenidad que rige toda relación de trabajo, de modo que el teletrabajador no debiera ostentar la titularidad de los medios de producción, de manera que continuase extrañado de las decisiones relativas a la conjugación de los mismos, de la apropiación originaria de los réditos o frutos que se generen, y consecuentemente de los riesgos que esta entrañe en una actividad empresarial (Carballo, 2020: p. 3). Sin embargo, por norma (Art. 3 de la LT y su Reglamento) se ha abierto la posibilidad de permitir al teletrabajador de prestar sus propios medios, asumiendo riesgos como el desgaste o pérdida de los mismos, para una producción ajena.

Advertido el escenario y los riesgos que trae consigo el traslado de costos al teletrabajador, nos permitimos señalar cuales podrían ser estos costos. Para ello se toma como referencia los datos proporcionados de una interesante encuesta hecha a trabajadores remotos realizada por las autoras Ospina Salina, Bautista Puchuri y Polanco Monteza (2020: p. 26), de modo que los gastos podrían ser: **Gastos domiciliarios** (rentas de alquiler y arancelarios, luz ,teléfono, agua, internet); y, **gastos de materiales y suministros** (focos led, computadora, laptop, cámara web, audífonos con micrófono, parlantes, impresora, fotocopadoras, estabilizados, silla giratoria, muebles para computadora, supresores de picos y materiales de oficina). Adicionalmente consideramos agregar los **gastos de instalación y mantenimiento** (instalaciones de toma corrientes, de cableado de red, de servicio de internet (para nuevos usuarios), de programas y aplicaciones digitales, de programas de antivirus, mantenimiento de equipos y actualización de sistemas operativos). El resultado de aquella encuesta, respecto a los gastos domiciliarios, y materiales y suministros, fue que los trabajadores tuvieron un

incremento de gasto de 35 a 40% y de 70 a 75%, respectivamente. Sobre este hecho, creemos que la realidad con el teletrabajo no es distinta.

De los gastos identificados con anterioridad, de ser cubiertos en su totalidad o gran parte de ellos por el teletrabajador, y pese a existir un acuerdo de compensación de por medio — que usualmente se perciben después de haber realizado los gastos y al final de mes— esto generaría sin dudas una alteración a los ingresos económicos del teletrabajador, entre ellos, un impacto directo a la remuneración, después de que esta haya sido entregada al teletrabajador, toda vez que dicho monto tendría que ser invertido para solventar los gastos mencionados en el párrafo precedente. El efecto colateral probablemente se agrave para aquellos teletrabajadores que perciben una remuneración mínima vital, la cual terminará por ser aún más insuficiente ante los ajenos y nuevos gastos incurridos, que implicaría a su vez la no disponibilidad de la remuneración neta, que de por sí termina por ser aún más reducida en comparación a la remuneración bruta, esto a razón de las retenciones y/o cotizaciones a la seguridad social; que finalmente tendrán un impacto en la subsistencia del teletrabajador y la de su familia.

Al respecto, Isaías Rodríguez (2015: Pp. 84 - 85) en una crítica a la regulación del teletrabajo en Chile ejemplariza lo dicho en el anterior párrafo:

Imaginar un teleoperador que, contratado por la remuneración mínima por un contrato de trabajo a distancia, deba por “acuerdo” con el empleador solventar los gastos operacionales que requiriese en su domicilio en razón del trabajo, refleja una situación de inequidad patente que debiese ser prevista y evitada por la futura ley». Así las cosas, el autor adiciona que « [...] a diferencia de los equipos o implementos que eventualmente el trabajador pudiese poseer, los costos, sin lugar a dudas, deben ser necesariamente de cargo del empleador. Establecer el libre pacto en este aspecto, podría eventualmente significar una pérdida de la remuneración final por parte del trabajador, cuestión que entraría en franca contradicción evidente con uno de los pilares más básicos de la relación laboral: la ajenidad.

El impacto será mucho mayor o ‘totalizador’, si consideramos la probabilidad de la abjuración de los acuerdos compensación por parte del empleador, en distintos supuestos: i) Cuando el empleador incumple con la totalidad del acuerdo de compensación, ii) cuando procede a efectuar la compensación de modo parcial o no acorde a precios en que se habían pactado, y iii) cuando hay un retraso injustificado.

Así, el primer supuesto tendrá lugar cuando pese a existir acuerdo entre el teletrabajador y empleador, este último no consagra tal acuerdo e incumple con la totalidad de la obligación de compensar el gasto en que incurrió en teletrabajador, de conformidad lo dispone el literal a) del artículo 10 del Reglamento de la RLT. Por otra parte, respecto al segundo supuesto, este ocurrirá cuando, existiendo un acuerdo previo, la compensación sea pagada de manera incompleta, desviándose del acuerdo pactado, o realizando pagos no acordes no acorde a los montos que se habían pactado en su oportunidad, distando del valor de los equipos y/o herramientas que el teletrabajador aportó con el fin de efectuar el teletrabajo, en especial cuando estas herramientas son adquiridas como nuevas para el teletrabajo. Por último, existirá retraso injustificado cuando no exista casusa o motivo razonable — podría ser este un imprevisto económico crítico que ponga en riesgo la subsistencia de la propia empresa o algún hecho fortuito o de fuerza mayor — para no entregar el pago de compensación en una fecha previamente acordada, prolongando su entrega sin comunicar al teletrabajador sobre los supuestos que motivan dicho retraso.

Consecuentemente, de lo descrito en el párrafo anterior, cualquiera sea el supuesto que tenga lugar, afectará directamente el derecho específico a la remuneración, la cual debería de procurar un elevado nivel de bienestar del trabajador y de su familia, al ser suficiente y de libre disponibilidad. Así las cosas, de no proponer determinadas garantías que prevengan la afectación a este derecho laboral específico, probablemente se promovería la precarización del teletrabajo terminando por convertirse —como señala Wilfredo Sanguineti— en una forzada, invasiva y costosa forma de trabajar desde casa, que no debería representar un modelo para el futuro (Sanguineti, 2020b: p. 6).

Ciertamente, no puede negarse la posibilidad de que los supuestos descritos *supra* sucedan, más aún si consideramos la limitada capacidad operativa de la Autoridad Inspectiva del trabajo por la reducida cantidad de personal inspectivo, logística y dificultades de acceso a distintas zonas del país. En consecuencia, se debilita la observancia del principio protector del trabajador, el cual, según Pla Rodríguez, responde al propósito de nivelar desigualdades (citado en Pasco, 1994: p. 14), producto ellas del desequilibrio de poderes que existe en una relación de trabajo entre el empleador y el trabajador, donde el primero ostenta mayor ventaja jerárquica y económica, constituyéndose la parte más fuerte de la relación laboral sobre aquel último, considerada la parte débil de dicha relación. Sin duda, a fin de evitar que esta brecha de desigualdad aumente con el teletrabajo, debiera pensarse en la instauración de ciertas garantías que enfrenten el efecto colateral planteado.

Adicionalmente, algo que puede pasar desapercibido, pero debe de tomarse en cuenta es aquello de las reglas sobre el uso y cuidado de equipos proporcionados por el empleador, establecido en el artículo 3° de la Ley N° 30036. Al respecto, sobre el supuesto antes descrito, *prima facie*, aparentemente no supondría la transferencia de costes o gastos al teletrabajador; sin embargo, como ahondaremos en el siguiente apartado sobre el efecto colateral de reducción de espacios de la propiedad, preliminarmente puede advertirse que probablemente el teletrabajador no cuente con espacios acondicionados para ejercer sus labores, producto de ello, las actividades domésticas y laborales tienden a combinarse. Bajo aquel supuesto no resultaría nada extraño conocer de situaciones en que los equipos y herramientas proporcionados por el empleador sufran accidentes que los inutilicen, cuyos costos de reparación o nueva adquisición sean asumidos por el teletrabajador; que si bien, dicha asunción de costos podrían ser justificados —a razón del deber de cuidado del teletrabajador acordado previamente—, existen posibilidades, que aun probándose que se trate de un caso fortuito o de fuerza mayor — un apagón intempestivo que cause un corto circuito— este no sea reconocido por el empleador, obligándosele al trabajador de todas maneras al pago de resarcimiento. Cualquiera sea el caso, se demanda al teletrabajador un nivel de cuidado mayor —mayores horas de supervisión, limpieza hacia las herramientas, entre otras — al que se exigía en una oficina o instalaciones de una empresa.

Finalmente, si bien es cierto el artículo 3 de la LT y el artículo 10 de RLT, regulan el pago de la compensación por las condiciones de trabajo asumidas por el teletrabajador, esta resulta a nuestro parecer demasiado permisiva a la idea de un ‘acuerdo entre partes’, cuando en realidad los empleadores tienen mayor ventaja frente a los trabajadores, sobre costos de información acerca del valor de las herramientas o el capital del que pueden disponer para efectos de compensar el gasto; información que no todos los teletrabajadores poseen para un acuerdo justo. Así, de no terminar estableciendo garantías claras —que incluso pueden ser temporales— en la normativa nacional que eviten la alteración de los ingresos económicos en el teletrabajo, se prevé la sombra de la precarización laboral en relación a una remuneración justa, que resulte suficiente y de libre disponibilidad para la subsistencia del teletrabajador y la de su familia, de ser el caso.

b) La reducción de espacios de la propiedad

Otro probable efecto colateral laboral advertido, es aquella reducción de espacios destinados a la habitabilidad del teletrabajador, y su familia de ser el caso. En este punto, consideramos que tal efecto hace meya al derecho laboral inespecífico de la propiedad, convirtiéndola en un derecho laboral inespecífico a ser protegido, que nace en el seno de una relación laboral y la naturaleza del teletrabajo.

El Derecho fundamental a la propiedad se encuentra reconocido tanto en el numeral 16 del artículo 2° de la Constitución Política del Perú, como en el artículo 70° de la misma, disponiendo que toda persona tiene derecho a la propiedad, y que esta es inviolable, señalando además que a nadie puede privarse de la misma si no, exclusivamente por causa de seguridad nacional declarada por Ley, y previo pago en efectivo de indemnización justipreciada que incluya compensación por el eventual perjuicio. En el ámbito internacional, y en la misma sintonía este Derecho es recogido por el artículo 17 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

En cuanto a su significado, el artículo 923° del Código Civil otorga un mejor concepto a la propiedad, considerándola como aquel «...poder jurídico que permite usar, disfrutar,

disponer y reivindicar un bien»; señalando en términos similares a la norma Suprema que «debe ejercerse en armonía con el interés social y dentro de los límites de la ley».

Ahora bien, es entendible cuestionar como este derecho tiene alguna implicancia en la relación laboral que no sea desde lado del empleador, ya que como es usual, este derecho es invocado por el empleador frente a conflictos con otros derechos de los trabajadores, tales como el derecho a la intimidad personal y familiar, o la protección de datos personales. Sin embargo, poco o casi nada ha sido invocado este derecho por parte del trabajador en una relación de trabajo, ya que, en la relación de trabajo tradicional, el ambiente y/o herramientas de trabajo eran proporcionadas por el empleador — propietario—, generando que el derecho a la propiedad sea de poca o nula aplicación en una relación laboral (Ulloa, 2010: 246).

No obstante, contrario al párrafo anterior, con la aparición del teletrabajo, como manifestación de los cambios tecnológicos en las relaciones laborales, existen razones para invocar el respeto por el derecho laboral inespecífico a la propiedad del teletrabajador, precisamente por ser ejercidos dentro de una relación de trabajo y haber adquirido un contenido o dimensión laboral sobrevenida (Citado en Pasco, 2012: p. 22). Puntualmente esto se debe al hecho del cambio del lugar de trabajo, desde las instalaciones de la empresa al domicilio del teletrabajador o donde este indique —que por lo general termina siendo un ambiente de su propiedad—; pasando así de tener ‘poca a casi nula’ participación en la relación de trabajo a desempeñar un papel —a nuestro juicio— igual de preponderante que el resto de derechos tratados en el presente artículo.

Al respecto, y en relación al efecto colateral que su desprotección generaría, podemos advertir la reducción de espacios de la propiedad — domicilio propio o arrendado—, que según sea el caso y a efectos de prestar servicios en la modalidad del teletrabajo, el teletrabajador comprometerá parte de su propiedad como ambiente de trabajo, reduciendo así su espacio o zona de confort, restringiendo en muchas ocasiones el que antes podía ser de a común acceso a otros miembros de su familia; por ende limitando el uso, disfrute y disposición de aquel. Convirtiéndose además en un costo adicional para el teletrabajador por si se necesitase acondicionar o remodelar aquel espacio, dejando de lado el principio de

ajenidad de la relación de trabajo y corriéndose con el posible riesgo de que este no sea cubierto o arrendado por el empleador, convirtiéndose en ganancia para este.

Sobre lo antes advertido, brindamos un ejemplo sobre el riesgo que se trata de advertir con un caso suizo, en el cual el Tribunal Supremo de Suiza con fecha el 23 de abril de 2019 emitió sentencia favorable sobre un trabajador que demandó a su empleador que asuma el pago parcial del alquiler de su departamento en el que cumplió sus funciones desde el año 2014 al año 2016¹⁹. Sobre los hechos podemos destacar que el trabajador fue contratado para laborar desde su hogar, sin embargo, la empresa jamás le proporcionó los implementos de trabajo ni tampoco acordó compensarle los gastos que incurriría para obtenerlos. En ese sentido, el trabajador acondicionó una habitación de su departamento para realizar las labores. Al respecto, el Tribunal Suizo concluyó que el trabajador no había gozado de un ambiente de trabajo adecuado debido a la omisión del empleador, y bajo el amparo de la norma sobre las obligaciones laborales²⁰, el trabajador tenía derecho a la compensación por un monto proporcional a la habitación que utilizó.

Termina por ser aún más interesante el fallo comentado, toda vez que el Tribunal consideró que todos los gastos son compensables, ya sea que estén directa o indirectamente vinculados con las condiciones de trabajo. El empleador no puede exonerarse de estos últimos bajo el argumento que también son necesarios para la vida del trabajador y asumidos por él de todos modos. Basta que beneficien a la empresa para que sean considerados compensables.

En relación al efecto colateral planteado, la legislación peruana termina siendo bastante flexible al respecto, así se comprende del artículo 3 de LT²¹, que dispone que el empleador reconozca aquellos gastos sobre equipos y elementos de trabajo — gastos directos— para el teletrabajo, no precisando sobre aquellos gastos que resulten ser indirectos. Y si bien, se deja a las partes pactar mayores beneficios al respecto, nos resulta meramente declarativa e

¹⁹ Sentencia 4A_533/2018 [Suiza]: considerando 6.1

²⁰ Artículo 327a. 1 la V parte del Código de Obligaciones de Suiza aprobado mediante Ley Federal de 1911: «el empleador debe reembolsar al empleado todos los gastos incurridos debido al desempeño del trabajo, incluidos los necesarios para el mantenimiento cuando se trabaja en lugares de trabajo externos».

²¹ Artículo 3 de la LT: «Cuando el teletrabajador aporte sus propios equipos o elementos de trabajo, el empleador debe compensar la totalidad de los gastos, incluidos los gastos de comunicación, sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse por acuerdo individual o convenio colectivo [...]»

insuficiente. Frente al uso de la propiedad del teletrabajador —creemos, gasto indirecto— nos surge la pregunta ¿en qué medida resultará indispensable que el teletrabajador disponga de un lugar o espacio para ejecutar el teletrabajo?, ¿es posible prescindir de aquel espacio laboral? A nuestro juicio, creemos que ciertamente, el espacio de labores que ofrece el teletrabajador es indispensable, que constituye un factor importante para el correcto ejercicio de labores, que genera de beneficios a la empresa y que debiera ser considerado dentro de la compensación.

CAPITULO III

LA INSTAURACIÓN DE GARANTÍAS MÍNIMAS EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO

1. El manto del principio de protección al teletrabajador y el deber de vigilancia del Estado.

En cualquier relación de trabajo, por años ha existido y todo apunta a que seguirá existiendo un desbalance de poder entre empleadores y trabajadores, una desigualdad natural que se desprende de tal relación. En tal escenario, se dejó por largo tiempo al trabajador a merced del mercado laboral, a tal punto de cosificarlo de tal manera que su disponibilidad estaba expuesta al mejor postor. Consecuentemente, frente a tal situación o cuestión social se hizo necesaria la intervención del Estado a fin de regular estas desigualdades, así nace el Derecho del Trabajo y con este, su principal principio, el principio de protección del trabajador, el mismo que tiene por objeto el proteger a este en la relación laboral.

Así, este principio como norma jurídica —de modo explícito o implícito—, ha estado fundamentado axiológicamente al Derecho del Trabajo, exhibiendo, por tanto, un alto grado de abstracción en lo concerniente a los supuestos de hecho o antecedentes regulados²², de tal manera que viene brindando protección al trabajador, por el hecho de constituirse como parte

²² Tal explicación – que también la comparto- fue esbozada por el Profesor Cesar Augusto Carballo Mena en una clase de fecha 24-09-2020, como parte del programa de Segunda Especialidad de la Maestría en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, a raíz del análisis a la Sentencia del Tribunal Constitucional (Exp. 008-2005-PI/TC) y el concepto que este otorga a los principios como “reglas” rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de “inspiración” directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativas.

económicamente débil, por encontrarse en estado de necesidad; muestra de ello será aquel trabajador que se ve obligado a aceptar condiciones que le importe el empleador en el contrato de trabajo (Blancas, 2011: p. 285) limitando el ejercicio de su libertad personal, entre ellos su libertad de contratación.

Sin embargo, debido a distintos hechos que a lo largo del tiempo se han ido presentando —tales como, crisis económicas y financieras, avances tecnológicos, la aparición de nuevos fenómenos o formas de organización empresarial, descentralización productiva de empresas, plataformas digitales, el teletrabajo, la reciente pandemia, entre otros— el principio de protección del trabajador ha venido siendo cuestionado en pro de brindar mayor flexibilidad al empresario y reducir costes laborales para fomentar el ‘crecimiento económico’ de determinadas sociedades, ante lo cual surge la interrogante: ¿Se contemplará mejores condiciones laborales que garanticen los derechos del trabajador en cualquier modalidad de trabajo en que estos realicen labores?. No obstante las variadas posturas y respuestas que pudiesen surgir ante la interrogante planteada, creemos que nos sobran razones para pensar que la reglamentación laboral —bajo el principio de protección del Derecho del trabajo— resulta necesaria y oportuna frente a un mercado global muchos más variado, competitivo y mucho más agresivo en cuanto a la minimización de gastos y potenciación de la producción. Negar dicha premisa, resultaría en un error absoluto.

Por otro lado, el Estado —también en virtud del principio de protección del trabajador— tiene el deber de vigilar el respeto y cumplimiento de los derechos del teletrabajador. Esta acción de vigilancia suele darse a través de las instituciones encargada para tal fin; en el Perú, tenemos a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral -SUNAFIL, el cual enfrenta un nuevo reto en relación a vigilancia del cumplimiento de las normas del teletrabajo, toda vez, que como señala Ramírez y Chuquillanqui, se presentan vacíos legales en cuanto a su realización, concretamente al no regular sobre una probable confrontación entre el Derecho fundamental de la inviolabilidad del Domicilio y las inspecciones laborales de oficio, en cuyo supuesto de una visita inspectiva, el trabajador probablemente no muestre un interés de colaboración y termine por no atender aquella visita, ocasionando que no se verifique el cumplimiento de las formalidades requeridas para la contratación del

teletrabajador (2016: p.118). Sin duda, se abre un nuevo tema de investigación, que se será objeto de la misma en otra oportunidad.

Finalmente, ya sea a través del diseño de garantías y/o la inspección laboral del teletrabajo, no debemos perder de vista que aquellas reposan y encuentran sustento en un principio de vital importancia para el Derecho del Trabajo, el principio de protección del trabajador.

2. El camino a establecer garantías mínimas en el teletrabajo y las principales propuestas.

Como se ha mencionado antes, en este apartado, y bajo el manto del principio de protección del trabajador, se pretende establecer ciertas garantías que limiten la discrecionalidad del empleador sobre los derechos de los teletrabajadores, de manera que esta modalidad fomente mejores condiciones de trabajo y derechos laborales. En relación a los efectos colaterales antes advertidos, a continuación, se tienen las siguientes garantías:

2.1 Regulación del derecho a la desconexión digital.

A modo de entrar en contexto, recordamos dos efectos colaterales que consideramos invasivos al ámbito privado del teletrabajador, estos son, *la colonización del tiempo*, y *la perturbación e/o intromisión a la esfera privada y familiar del teletrabajador*. Frente a estos dos, toca en el presente apartado brindar una garantía que limite los efectos no deseados, amparándose en el principio de protección del trabajador; siendo este la regulación del derecho a la desconexión digital.

Así, se vuelve necesaria la regulación del derecho a la desconexión, ya que tal como refiere Isabel Pérez, la automatización y globalización han dado lugar a un fenómeno de conectividad permanente que está afectando a todos los ámbitos de la actividad humana, incluido el laboral, donde las fronteras entre tiempo de trabajo y descanso se están diluyendo cada vez más (2019: p. 1).

Así las cosas, surge como respuesta el derecho a la desconexión digital, entendida esta como aquella prerrogativa del teletrabajador de desvincularse temporalmente —mientras dure el periodo de descanso, vacaciones u otros periodos—, de las actividades o tareas que se le encomiendan como parte del teletrabajo fuera de la jornada permitida, de manera que el teletrabajador no atenderá ningún medio digital o herramienta telemática que lo una con sus actividades laborales, dedicando tiempo libre a su desarrollo personal o a la confraternización familiar. En esa línea, Isabel Pérez (2019: p. 108), entiende por el derecho a la desconexión digital, como aquel derecho reconocido a los trabajadores a no conectarse a cualquier herramienta digital profesional (teléfono inteligente, internet, correo electrónico, etc.) durante los periodos de descanso y vacaciones.

Con todo lo anterior, este derecho como una garantía mínima en el teletrabajo busca proteger tanto el derecho laboral específico de la jornada de trabajo e inespecífico de la intimidad personal y familiar. Sobre lo primero, se presenta como un límite a la jornada de trabajo y evita su extensión en el tiempo y normalización negativa de esta práctica, concediendo al teletrabajador mucho más tiempo; para el que vendría a ser la protección del segundo, el de asegurarle al teletrabajador tiempo para el disfrute de la intimidad personal y familiar, contribuyendo no solo al desarrollo personal del teletrabajador, sino además fomentando la conciliación con la vida familiar y su desarrollo.

Al respecto, a la fecha de elaboración del presente trabajo, el Estado Peruano ha promulgado el Decreto de Urgencia N° 127-2020, Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones, el mismo que en su Única Disposición Complementaria Modificatoria ha visto por conveniente regular el derecho de la desconexión digital a través de la incorporación de los numerales numeral 18.1.4 y 18.1.5 al artículo 18 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, cuyo texto reza lo siguiente:

Artículo 18.- Obligaciones del empleador y trabajador

18.1. Son obligaciones del empleador:

[...].

18.1.4. Respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador, por el cual este último tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios durante los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral.

18.1.5 Para el caso del sector privado, observar las disposiciones sobre jornada máxima de trabajo que resulten aplicables conforme a las normas del régimen laboral correspondiente.

El empleador no puede exigir al trabajador la realización de tareas o coordinaciones de carácter laboral durante el tiempo de desconexión digital.

Tratándose de trabajadores no comprendidos en la jornada máxima de trabajo, de conformidad con la normativa vigente en la materia, el tiempo de desconexión debe ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas, además de los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral.

[...]

Ahora bien, sin duda la regularización de este derecho representa un avance en la idea de establecer ciertas garantías a muchos otros derechos de los trabajadores; sin embargo, repárese que el citado derecho es regulado para aquellos que ejercen el trabajo remoto; no regulándose expresamente para los teletrabajadores.

Por otro lado, en contraste con legislación de otros Estados, en relación al derecho a la desconexión digital en el teletrabajo, traemos a mención el del Real Decreto-Ley 28/2020, 'de trabajo a distancia', emitido el 22 de septiembre de 2020 en España, norma que en su artículo 18 regula el derecho a la desconexión digital haciendo referencia particular dentro de lo que se considera como trabajo a distancia, al teletrabajo. Así, la citada norma, ha establecido, entre otros, el deber del empresario de garantizar la desconexión digital, limitando el uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y

a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables. Por otro lado, volviendo la mirada a países latinoamericanos, Chile cuenta con una regulación del derecho a la desconexión digital en el último párrafo del artículo 152 quáter j de su Ley N° 21220, que «Modifica el código del trabajo en materia de trabajo a distancia»²³, aprobada el 26 de marzo de 2020; en esa línea, Argentina también regula el referido derecho, en el artículo 5 de la Ley N° 27555, «Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo»²⁴, aprobada el 14 de agosto de 2020. Incluso es importante mencionar que ciertas empresas del sector privado ostentan políticas internas donde se garantiza el ya mencionado derecho, es el caso de Telefónica.

Finalmente, al día en que se redacta el presente trabajo, el Perú no cuenta con una norma específica sobre el derecho a la desconexión digital, cuando la necesidad de su regulación resulta evidente, debido al contexto al contexto global, normativa internacional, la aparición de nuevas formas de prestación laboral a distancia, descentralización productiva y otros fenómenos antes mencionados, que suelen transformar las relaciones de trabajo y alterar el cumplimiento de ciertas obligaciones y derechos laborales. No obstante, se han presentado, en el Perú proyectos normativos que recogen el ejemplo de otros Estados, con el fin de regular el derecho aquí estudiado, tal es el caso del Predictamen recaído en el Proyecto de Ley 5408/2020-CR, mediante el cual se propone, con texto sustituido, la «Ley que regula el Teletrabajo» elaborado por la Comisión de ciencia, Innovación y tecnología, quienes bajo la denominación de «desconexión digital de la jornada del teletrabajador» proponen en el artículo 10 del citado proyecto normativo este derecho que definitivamente se consagrará como una garantía mínima en la protección del derecho laboral específico de la jornada de trabajo e inespecífico de la intimidad personal y familiar. En definitiva, esperamos que tal

²³ «[...]»

Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores».

²⁴«Derecho a la desconexión digital. La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho. El empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral».

proyecto normativo prevea una adecuada regulación, no solo del derecho a la desconexión, sino de todo lo concerniente a los derechos laborales del teletrabajador.

2.2 Cláusulas contractuales y políticas empresariales sobre protección de datos

La vulneración de datos personales o informáticos suele ser un asunto usual en delitos cibernéticos, sin embargo, este también podría suceder en el campo del derecho del trabajo, a razón de lo explicado en el apartado de efectos colaterales, específicamente sobre el efecto laboral de desprotección de datos personales o informáticos. En el presente apartado se pretende abordar una garantía mínima que debe existir en la modalidad del teletrabajo a fin de hacer frente al efecto colateral antes mencionado, y proteger el derecho inespecífico de la protección de datos personales o informáticos.

Debido a que la prestación de labores no es presencial; el empleador, además de los datos solicitados tradicionalmente para los fines contractuales, o tramites que el empleador requiera realizar por mandato de Ley, o de vigilancia, podría requerir mayores datos personales y/o informáticos del teletrabajador a fin de configurar y/o adaptar ciertas herramientas digitales para el ejercicio del teletrabajo — recálquese que probablemente sin un entendimiento o consentimiento consciente de parte de los teletrabajadores acerca de esto—. El inconveniente surgirá cuando el empleador actuase fuera del marco legal establecido, propiamente de la LPDP y su Reglamento, excediendo sus facultades en lo que refiere a su labor fiscalizadora, al recabar — sin consentimiento del teletrabajador— ciertos datos catalogados como personales o sensibles de acuerdo a la norma citada.

Al respecto, se propone plantear dos garantías que protejan el derecho inespecífico antes descrito, por un lado, una de aplicación inmediata al fijar una cláusula contractual adicional; y por otro, de forma complementaria, incentivar el diseño de políticas empresariales para la protección de datos personales. En relación al primera garantía, preliminarmente se advierte que esta no forma parte de los requisitos formales dispuestos en el artículo 1 del RLT; por tanto, resultaría importante agregar y desarrollar una cláusula contractual en el contrato de teletrabajo, cuyo contenido limite el almacenamiento y tratamiento de los datos personales

y/o informáticos — en especial de aquellos datos sensibles— sin el consentimiento de los teletrabajadores de acuerdo a la normativa sobre la materia, además de establecer la obligación por parte del empleador de brindar información sobre el almacenamiento y aplicación de los datos personales ya recabados o por recabar, con la finalidad de limitar su réplica o distribución a terceros no autorizados. Así, con el respaldo contractual, se busca dotar de mayor seguridad jurídica al teletrabajador y protección de sus derechos laborales, cuyo incumplimiento será objeto de fiscalización laboral, sin perjuicio de otros recursos legales que puedan ventilarse en sede jurisdiccional que busquen reparar el daño, como una posible indemnización.

De ese modo, en línea de los principios de consentimiento, finalidad y proporcionalidad en la utilización de datos personales recogidos en la LPDP; y tal como lo refiere María José Mateu, se exigiría una clara conexión entre la información personal que se recoge y el objetivo para el que se solicita; estableciendo, de ser el caso, una clara prohibición de utilización de dichos datos para usos distintos de los que motivaron su recopilación (Citado por Toyama, 2009: p. 183). Así, con el compromiso en las cláusulas contractuales, el empleador se obliga a brindar seguridad y fiabilidad en la protección de datos personales y/o informáticos, además de considerarse como una señal de buena práctica en la modalidad del teletrabajo, ya que según la OIT es recomendable que en el caso de los trabajadores no cubiertos por convenios colectivos, se celebre un contrato individual que entre otras condiciones, contenga la protección de datos, información, archivos y uso de internet (OIT, 2011: p. 20)

En esa línea, como referente adicional al contenido de la cláusula contractual sobre la protección de datos personales de los teletrabajadores, la OIT, teniendo en cuenta que el procesamiento y recolección de datos puede comportar nuevos riesgos a los trabajadores ha emitido un repertorio de recomendaciones prácticas sobre el derecho inespecífico aquí tratado, entre las que resaltan la prohibición de los empleadores en recabar datos que refieran a la vida sexual del trabajador, ideas políticas, religiosas o de otro tipo y antecedentes penales del trabajador, salvo y excepcionalmente las circunstancias así lo exijan, como por ejemplo, ante un investigación de acoso sexual podría requerirse cierta información sensible

relacionada al sexualidad del trabajador, o en el caso específico que el puesto de trabajo requiera que sea realizado por persona que no tenga antecedentes penales —enseñanza de niños, manejos de datos confidenciales del empleador como personal de confianza, entre otros—, o cuando se trate de la salud pública como el presente contexto de emergencia sanitaria donde se recaban datos médicos al trabajador para evitar la propagación del COVID-19, entre otros. Adicionalmente, como prohibición del empleador, este no debería comunicar datos personales del trabajador a terceros, salvo los mismos supuestos antes mencionados o cuando así lo mande la ley. Finalmente nos interesa recalcar la recomendación acerca de que el empleador debería informar con regularidad sobre el tratamiento de datos personales al trabajador (1997: Pp. V, 3, 5, 6 y 18).

Por otro lado, respecto a aquella garantía complementaria de incentivar el diseño de políticas empresariales sobre la protección de datos, se plantea disponer de un instrumento de gestión interna en la empresa del cual deriven normas internas, como directivas, protocolos o lineamientos que proporcionen alternativas de mecanismos de protección sobre los datos personales, a partir de ideas propias del empleador como por ejemplo, la de implementar un plan de actividades de capacitación anual que versen sobre la protección de datos dirigidos a sus teletrabajadores, entre otras actividades.

Por otro lado, podría tomar en cuenta el repertorio de recomendaciones sobre la protección de trabajo de la OIT, con disposiciones específicas respecto del acopio, conservación, almacenamiento, uso y comunicación de los datos personales, sensibles y/o informáticos (OIT, 1997: p. 30). Ahí, radica la importancia de la regulación normativa, medidas técnicas y organizativas, entre otros en la gestión de datos personales e información sensible de los trabajadores, cuidado que se ve reflejado no solo a nivel del sector privado, sino también en el público, como en el caso de los procesos judiciales donde toda persona tiene derecho a protección de sus datos personales inmersas en una causa judicial, extendiendo está a la reserva de su imagen personal filmada o registrada en audio y video en aquellos procesos por audiencia orales (Corrales, 2020: p. 118).

Claro está que esto no quiere decir que la limitación el acceso de datos personales, deje sin efecto la vigilancia por parte del empleador, sino una fijación de límites claros, conforme lo recomienda la OIT, y lo cual a continuación se detalla:

[...] La vigilancia debe cumplir con dos condiciones. En primer lugar, sólo puede efectuarse si los trabajadores interesados han sido previamente informados acerca de las intenciones del empleador. En consecuencia, antes de que se pongan en marcha las actividades de vigilancia, los trabajadores deben conocer las finalidades de ésta y saber con precisión en qué períodos se efectuará. En segundo lugar, los empleadores no tienen la libertad de elegir el método y los medios de vigilancia que ellos consideren como los mejor adaptados a sus objetivos. Por el contrario, deben tener en cuenta las consecuencias que puede tener la vigilancia respecto de la vida privada de los trabajadores y deben dar preferencia a los medios que tengan los menores efectos en ese plano (OIT, 2007: P. 21).

Así, al momento de emplear la vigilancia y/o control del teletrabajador o al momento de configurar determinados medios, herramientas o mecanismos a ser empleados en función de las labores del teletrabajador, el empleador debe brindar facilidades para el acceso a sistemas de plataforma o aplicativos informáticos señalando las instrucciones, las reglas de confidencialidad a efectos de proteger el derecho inespecífico en cuestión, que resulten aplicables. Además de reforzar la seguridad digital de dichos datos frente a agentes externos a la relación de trabajo, tales como virus de computadoras, software malignos o hackers que afecten la protección y el uso debido de la información acumulada del teletrabajador(a).

Finalmente, a fin de concretar la efectividad de las propuestas, consideramos que las mismas tendrían que ser materia de regulación, en el caso del primero, mediante una ley, y respecto al segundo, si bien podría considerársele a través de una norma legal, también es viable considerarlo como objetivo dentro del diseño de una política de Estado, de modo que ambas garantías sean de observancia obligatoria para el empleador, en los plazos que cada una considere.

2.3 Sobre la compensación mínima fija.

Rememorando el tratamiento de los efectos colaterales, es importante traer a colación los efectos cuya afectación es al ámbito patrimonial, siendo estos la alteración de ingresos económicos y abjuración de los acuerdos de compensación de gastos, y reducción de espacios de la propiedad; los mismo que respectivamente vulneran, el derecho laboral específico a la remuneración y el derecho laboral inespecífico de la propiedad privada.

Así, frente a las vulneraciones antes mencionadas, se plantea la garantía de una compensación mínima fija y obligatoria. Al respecto, como antecedente debe recordarse que el teletrabajo se realiza en el domicilio del teletrabajador; en el cual de ser el caso, el teletrabajador puede disponer de sus propias herramientas de trabajo y/o servicios básicos, tales como agua, luz, internet, línea telefónica, entre otros— gastos directos—, o bajo su peculio adquirir algunas otras necesarias para prestar servicios telemáticos; además de disponer los espacios de su hogar —gastos indirectos— para realizar sus actividades laborales, reduciendo así, el acceso y tránsito de los miembros de su familia, sin mencionar que —tácitamente—pone a disposición de su empleador, parte de su propiedad, sin reconocerse compensación dineraria de la misma. Por último, se corre el riesgo de que el empleador abjure del acuerdo de compensación dineraria al que pudiera llegarse entre las partes respecto a las situaciones — herramientas, servicios y espacio— antes mencionadas, profundizando así la afectación indirecta al derecho laboral específico a la remuneración.

Adicionalmente, teniendo en cuenta las probables dificultades del cálculo de las compensaciones en función a las características de las herramientas, espacios y/o demás condiciones laborales necesarias para el teletrabajo, como por ejemplo, el deterioro de una laptop, porcentaje de consumo de la luz destinado al teletrabajo o el pago de un porcentaje del servicio de internet, entre otros (Caro, Chuquillanqui, Ladrón y Ccantu, 2020: p. 120); se quiere establecer una garantía mínima a la implementación del teletrabajo; que por un lado, asegure que el empleador realice el pago de una compensación dineraria justa al teletrabajador— evitando el cálculo de compensación disparateo que probablemente no tome en cuenta costos reales del mercado—; y por otro, elimine las complejidades de tasar las

compensaciones dinerarias que tendría que hacer el empleador por cada teletrabajador a su cargo —que de efectuarlo mal, podría acarrear responsabilidad administrativa en materia inspectiva—. En ese sentido, se propone establecer el monto de una compensación mínima de carácter no remunerativo, que además sea fijada a través de una norma, y de manera obligatoria para los empleadores.

En esa línea, y de acuerdo con ciertos estudiosos de esta propuesta, la compensación mínima, nos permitirá sobresalir de una regulación normativa del teletrabajo poco clara sobre la compensación; asegurando al teletrabajador el resarcimiento de los costos en que este incurra en el caso que ponga a disposición herramientas telemáticas, espacios físicos de labores y demás condiciones que se utilice para ejecutar el teletrabajo; permitiendo incluso, que las partes pacten por encima del monto propuesto de compensación mínima; además de conceder una solución práctica al empleador, de modo que no tenga que preocuparse por si está realizando un cálculo adecuado, y evitar ser sancionado por ello como resultado de una inspección de trabajo (Chuquillanqui citado en Caro, Chuquillanqui, Ladrón y Ccantu, 2020: p. 122).

Sobre el particular, la compensación mínima en relación al teletrabajo no es novedosa del todo, ya que a nivel internacional existen menciones sobre su práctica que, previo estudio de ciertos factores relacionados al teletrabajo en nuestro país —cantidad de teletrabajadores, empresas que aplican el teletrabajo, entre otros—, podrían ser bien aplicadas a nuestra realidad. Al respecto, está el caso de Bélgica, que tras decretar la obligatoriedad del teletrabajo durante el confinamiento, ha establecido una compensación fija para los teletrabajadores, por los gastos que les genera trabajar desde su domicilio (Romero, 2020), el cual ascendió a la suma de 126,94 euros mensuales, para posteriormente incrementarse en 129, 48 euros desde el 1 de abril del año en curso (San Sebastián, 2020), que cubre el gasto de calefacción, electricidad y pequeños equipos de oficina; incluso, de forma alternativa, se deja a término del empleador, el conceder una cantidad equivalente al 10% del salario bruto del teletrabajador (Olías, 2020).

Mención aparte merece el concepto de pago por el uso de un espacio de propiedad del teletrabajador —como gasto indirecto—, que formarían parte de la compensación mínima. Continuando con el ejemplo de Bélgica, este habría establecido el reconocimiento de aquellos conceptos en los contratos que se celebren bajo la modalidad del teletrabajo bajo el amparo del Convenio Colectivo de Trabajo de 2005 concluido por su Consejo Nacional de Trabajo el 09 de noviembre de 2005 (Olías, 2020). Similar idea de reconocerse el espacio físico en la compensación, recoge Suecia, al establecer como elemento de contrato de teletrabajo, la distribución de los costos de ejercicio (teléfono, electricidad y limpieza), y eventual compensación para el espacio físico puesto a disposición en la casa del teletrabajador (Cal, 2013: 10). Por su parte, la OIT, como parte de buenas prácticas en el teletrabajo, recomienda que, respecto a la compensación de gastos, se considere estimar un importe teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

«[...]»

- Afectación de un espacio en el domicilio del teletrabajador
- Probables cambios en el entorno familiar del teletrabajador
- Probable mayor consumo de energía eléctrica

[...]» (OIT,2011:P. 23)

En tal sentido, considerar una compensación mínima obligatoria permitiría a ambas partes de la relación laboral —teletrabajador y empleador— brindar cierta seguridad jurídica al respecto, al compensarse los gastos y al evitarse multas administrativas inspectivas. Por otro lado, a palabras de Guillermo García, profesor de derecho de la Universidad Internacional de Rioja, el fijar una cantidad mensual resultaría positiva frente a obligar una negociación pormenorizada de cada gasto, de modo que se ahorrarían muchos quebraderos de cabeza (Romero, 2020). Finalmente, como se había mencionado antes, esta propuesta necesariamente tendría que emanar de una norma legal de derecho necesario relativo, y no de una norma de derecho necesaria absoluta o dispositiva, a fin de permitir pactar por encima de un monto establecido como punto de partida para la negociación colectiva o un acuerdo contractual, tipo de norma que es la predilecta por el Derecho Laboral (Neves citado en Caro, Chuquillanqui, Ladrón y Ccantu, 2020: p. 122).

IV. CONCLUSIONES

- El teletrabajo se funda en la idea razonable de brindar ciertas facilidades al teletrabajador, sociedad y medio ambiente; sin embargo, la infraestructura digital del país viene a ser un reto a superar; así puede advertirse de los datos recopilados por la INEI, el cual nos muestra que para el año 2017, de 82 mil 249 empresas encuestadas, el 20.5% de las unidades empresariales capacitaron a sus trabajadores en el uso de las TICs, mientras que el 79% no lo hicieron; por otro lado, el 26,7% de las empresas invierten en ciencia y tecnología mientras que el 73.3% no lo hacen, ya que no tiene los recursos suficientes o, por el contrario, no tienen incentivos para hacerlo; y finalmente, en el rubro de hogares con acceso a internet, las estadísticas nos muestran una realidad discordante frente a la existencia de al menos una TIC en el hogar; ya que, la cobertura de servicio de internet en el año 2017 alcanzó a 2 millones 314 mil 182 hogares con una tasa porcentual de 28,0%; mientras que los hogares que no contaban con servicio de internet se contabilizan en 5 millones 938 mil 102, es decir una tasa porcentual del 72,0%.
- El abordaje al teletrabajo, también implica un análisis de la relación de trabajo que crea los derechos laborales que posee todo trabajador, estos son reconocidos como derechos laborales específicos e inespecíficos; los mismos tienen presencia en la modalidad del teletrabajo. A efectos del presente trabajo, estos derechos se categorizan en dos grandes grupos, *ámbito privado* y *ámbito patrimonial*. En el primero se ubica la jornada de trabajo como derecho laboral específico; la intimidad personal y familiar del teletrabajador, y la protección de datos personales o informáticos como derechos laborales inespecíficos. En el segundo grupo, se ubica la remuneración como derecho laboral específico; y la propiedad como derecho laboral inespecífico. Así, se considera que los derechos contenidos en las categorías planteadas son mucho más propensas a la transgresión en su ejercicio en el marco del teletrabajo. Claro está, que el presente trabajo no pretende cerrar o limitar la lista de aquellos derechos que pueden formar parte de los derechos específicos o inespecíficos.

- Si bien, la implementación de la modalidad de teletrabajo no busca generar consecuencias adversas en el teletrabajador, se presentan efectos colaterales que podrían manifestarse en la realidad laboral, afectando derechos laborales y por ende, incidiendo de manera negativa en el adecuado desempeño laboral del teletrabajador, para así, una vez más inclinar la balanza de modo desfavorable a la parte económicamente débil de una relación de trabajo y recrudecer la disparidad latente entre la clase trabajadora y empleadora — consciente o inconscientemente— en el sector privado.

- La afectación de determinados derechos laborales específicos e inespecíficos en el teletrabajo se manifiestan a través de los llamados *efectos colaterales*, tales como:
 - i) La colonización del tiempo del teletrabajador, como consecuencia jurídica no deseada a la vinculación del derecho laboral específico de la jornada de trabajo, viene a ser la apropiación y conquista del tiempo más allá del límite fijado para la jornada de trabajo, al atentarse contra el disfrute del tiempo libre del teletrabajador, limitando su participación en espacios y/o actividades familiares, sociales, culturales, etc, que coadyuvan al desarrollo del teletrabajador como persona, generando el riesgo probable de incidir en el cuidado de personas a su cargo (hijos, padres, etc), así como no ser reconocido a efectos de horas extras.

 - ii) Perturbación e/o intromisión a la esfera personal y familiar, que vulnera el derecho a la intimidad personal y familiar del teletrabajador, perturbando su esfera privada al trasladar la relación de trabajo tradicional en la oficina o instalaciones de una empresa, al hogar, interfiriendo en la convivencia familiar y entrometiéndose en el desarrollo personal del teletrabajador y en su entorno familiar fuera de la jornada de trabajo.

 - iii) Desprotección de datos personales o informático, se quiere advertir que a través del uso no informado y/o acordado de las TICs en teletrabajo, sumado a un poder de dirección no responsable, podría propiciar este efecto colateral, mucho más frecuente hoy debido a la vulneración de las brechas seguridad digital en las herramientas telemáticas que maneje el teletrabajador, proporcionando información

no consentida, accediendo a datos personales o sensibles del teletrabajador, bajo la justificación de estar ejerciendo vigilancia; o incluso quedando expuesto a agentes externos (ciberataques).

- iv) La alteración de ingresos económicos y abjuración de los acuerdos de compensación de gastos, tiende a impactar en la remuneración del teletrabajador, después de que este lo haya percibido por sus labores; en la medida que existe el riesgo de trasladar ciertos costes a los teletrabajadores, cuando estos acuerdan aportar sus propias equipos y/o elementos de trabajo; de manera que pueden incurrir en ciertos costos, tales como **Gastos domiciliarios** (rentas de alquiler y arancelarios, luz, teléfono, agua, internet); y, gastos **de materiales y suministros** (focos led, computadora, laptop, cámara web, audífonos con micrófono, parlantes, impresora, fotocopiadoras, estabilizados, silla giratoria, muebles para computadora, supresores de picos y materiales de oficina). Adicionalmente consideramos agregar los **gastos de instalación y mantenimiento** (instalaciones de toma corrientes, de cableado de red, de servicio de internet (para nuevos usuarios), de programas y aplicaciones digitales, de programas de antivirus, mantenimiento de equipos y actualización de sistemas operativos), produciendo una alteración en los ingresos del teletrabajador, limitando la disponibilidad de la remuneración y su suficiencia, en desmedro la subsistencia del teletrabajador y la de su familia. Además de la abjuración del acuerdo de compensación, como desentendimiento de un acuerdo previo, que tiene lugar cuando pese a haberse realizado el acuerdo entre el teletrabajador y empleador, este último no consagra tal acuerdo e incumple total o parcialmente la obligación de compensar los gastos directos en que incurra en teletrabajador, afectando así indirectamente a la suficiente y libre disponibilidad de la remuneración que todo trabajador debiera poseer, entendida esta como aquellas destinadas a mejorar la calidad del trabajo, el trabajo digno y un elevado nivel de bienestar del trabajador.
- v) La reducción de espacio de la propiedad, impacta al derecho laboral inespecífico de la propiedad, en la medida que se advierte una posible reducción de espacios de la hogar del teletrabajador — domicilio propio o arrendado—, que según sea el caso y a efectos de prestar servicios en la modalidad del teletrabajo, el teletrabajador

comprometerá parte de su propiedad como ambiente de trabajo, reduciendo así su espacio o zona de confort, restringiendo en muchas ocasiones el que antes podía ser de a común acceso a otros miembros de su familia; por ende limitando el uso, disfrute y disposición de aquel. Convirtiéndose además en un costo adicional para el teletrabajador por si se necesitase acondicionar o remodelar aquel espacio, dejando de lado el principio de ajenidad de la relación de trabajo y corriéndose con el posible riesgo de que este no sea cubierto o arrendado por el empleador, convirtiéndose en ganancia para este.

- Por otro lado, el Estado —en virtud del principio de protección del trabajador— tiene el deber de vigilar, el respeto y cumplimiento de los derechos del teletrabajador. Esta acción de vigilancia suele darse a través de las instituciones encargadas para tal fin; en el Perú, tenemos a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral -SUNAFIL. Por otra parte, como se ha visto a lo largo del presente trabajo, se proponen tres garantías que, con un mejor estudio, podrían mitigar aquellos efectos colaterales. ya sea a través del diseño de garantías y/o la inspección laboral del teletrabajo, no debemos perder de vista que aquellas reposan y encuentran sustento en un principio de vital importancia para el Derecho del Trabajo, el principio protección del trabajador.
 - i. Regulación del derecho a la desconexión digital, surge como respuesta el derecho a la desconexión digital, entendida esta como aquella prerrogativa del teletrabajador de desvincularse temporalmente —mientras dure el periodo de descanso, vacaciones u otros periodos—, de las actividades o tareas que se le encomiendan como parte del teletrabajo fuera de la jornada permitida, de manera que el teletrabajador no atenderá ningún medio digital o herramienta telemática que lo una con sus actividades laborales, dedicando tiempo libre a su desarrollo personal o a la confraternización familiar.
 - ii. Cláusula contractual referida a la protección de datos como requisito mínimo del contrato de teletrabajo, y políticas empresariales sobre protección de datos, las cuales tendrían que ser introducidas por Ley. Se identifican dos garantías que

protejan el derecho inespecífico antes descrito, una de aplicación inmediata al fijar una cláusula contractual adicional a los contratos de teletrabajo; y otra complementaria que busque fomentar el diseño e implementación de políticas empresariales para la protección de datos personales. En relación al primera garantía, preliminarmente se advierte que esta no forma parte de los requisitos formales dispuestos en el artículo 1 del RLT; por tanto, resultaría importante agregar y desarrollar una cláusula contractual dotada de fuerza legal entre las partes, que limite el almacenamiento y tratamiento de los datos personales y/o informáticos — en especial de aquellos datos sensibles— sin el consentimiento de los teletrabajadores, además de brindar información sobre la aplicación de los datos ya recabados o por recabar, y limitar su réplica o distribución a terceros no autorizados. Con ello se quiere dotar de mayor seguridad jurídica al teletrabajador y protección de sus derechos laborales, así como respaldo contractual en caso de su incumplimiento.

Respecto a la garantía complementaria, se fomenta el diseño de políticas empresariales sobre la protección de datos, del cual deriven normas internas, como directivas, protocolos o lineamientos que contemplen obligaciones y derechos de ambas partes, así como brindar información sobre mecanismos alternativos de protección sobre los datos personales a través de distintas actividades, tales como un plan de capacitación anual que versen sobre la protección de datos dirigidos a sus teletrabajadores, entre otras actividades.

- iii. Sobre la compensación mínima fija, esta se plantea con la finalidad de cubrir las herramientas de trabajo y/o servicios básicos —agua, luz, internet, línea telefónica, etc. — y espacios del hogar dispuestos por el teletrabajador; evitando el riesgo de que el empleador no reconozca la compensación dineraria de la misma.
- El teletrabajo se funda sobre la idea un mundo laboral globalizado y de gran des avances tecnológicos y formas de organización empresarial. Su implementación es inevitable y positiva de gran en gran medida por los beneficios que de ella se desprenden para ambas

partes de la relación de trabajo. No obstante, su aplicación intempestiva y acelerada, en un Estado carente de información sobre implementación, dibujan el riesgo de una probable afectación a los derechos del teletrabajador, a no ser que planteen ciertas garantías que aseguren su respeto y protección.

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aloisi, A. y De stefano, V. (2020). *La reglamentación y el futuro del trabajo. La relación de trabajo como factor de innovación*. Revista Internacional del Trabajo, vol. 139, núm. 1, Pp. 1-24.
- Avalos Rodríguez, B. (2018). *Excepciones a la jornada de trabajo: Límites y alternativas. Tesis para optar el grado académico de magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Repositorio PUCP. Pp. 1 -168.
- Blancas Bustamante, C. (2011). *La Cláusula de Estado Social en la Constitución. Análisis de los Derechos Fundamentales Laborales*. Fondo Editorial PUCP, pp. 281-308.
- Boiarov, S. (2008). *Meta 5 ELAC2007: Informe Sobre Legislación y Normativa Vinculada Al Teletrabajo En América Latina y El Caribe*. Argentina.
- Cal, L. (2013). *Experiencias de teletrabajo en Europa y el punto de vista de los actores*. Pp. 1-15. Disponible en: http://www.adapt.it/boletinespanol/docs/articulo_cal_tt.pdf.
- Carballo Mena, C. (2020). *Indicios de la relación de trabajo y empresas digitales. Ensayo sobre la Ceguera*. Trabajo y Derecho N° 65, Editorial Wolters Kluwer. Pp. 1-23.
- Centro de Estudios Constitucionales. (2006). *Jurisprudencia y Doctrina Constitucional Laboral. Tribunal Constitucional del Perú*. Palestra Editores S.A.C. pp. 1-426.
- Jiménez, A. & Pérez. R. (2018). *El Teletrabajo en América Latina: elemento innovador, alcances normativos y política pública en torno a su desarrollo*. En B.A. Bustos-Torres (Ed.). Desarrollo, Ciencia e Investigación En Jalisco (Primera edición, México, pp. 339 – 386). Academia Jalisciense de Ciencias, A.C.

Chirsta, C.; Chuquillanqui, A.; Ladrón, J. & Osorio, C. (2020). *Consecuencias del teletrabajo y el trabajo remoto y propuestas de reforma*. Soluciones Laborales. Gaceta Jurídica S.A. Lima, N° 155, pp. 113-129.

Corrales Melgarejo, R. (2020). *El advenimiento de la e-justicia laboral 2.0*. Soluciones Laborales. Gaceta Jurídica S.A. Lima, N° 150, pp. 111-332.

De las Casas de la Torre Ugarte, O. (2019). *El poder de dirección y el uso de nuevas tecnologías*. El Derecho del Trabajo en la actualidad prospectiva, estudios en homenaje a la Facultad de Derecho PUCP en su centenario, pp. 123-136.

Defensoría del Pueblo. (2019). *Manual de Protección de datos personales*. Adjuntía en Asuntos Constitucionales. Lima. Pp. 1-34. Disponible en: <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2019/11/Manual-de-Protecci%C3%B3n-de-Datos-Personales.pdf>.

Durand, P.; Bravo, F. & Cerna, J. (2011). *Informe Temático N° 39/2010-2011 - Avances Legislativos Sobre El Teletrabajo En América Latina*. Departamento de Investigación y Documentación Parlamentaria (DIDP).Lima.

ECD Confidencia Digital. (22 de julio de 2019). *El TSJ de Madrid apoya a Estrasburgo: una empresa no puede acceder al correo de un empleado sin avisar*. ECD Confidencia Digital. Disponible en: <https://www.elconfidencialdigital.com/articulo/dinero/tsj-madrid-apoya-estrasburgo-empresa-puede-acceder-correo-empleado-avisar/20190719122714128603.html>

Bassets, M. (05 de septiembre de 2017). *El Tribunal de Estrasburgo pone límites a la vigilancia de los correos en las empresas*. El País. Disponible en: https://elpais.com/internacional/2017/09/05/actualidad/1504593518_526226.html

Olías, L. (27 de agosto de 2020), *Derechos y obligaciones del teletrabajo: así es la legislación en otros países europeos*. elDiario.es. Disponible en:

https://www.eldiario.es/economia/derechos-obligaciones-teletrabajo-legislacion-paises-europeos_1_6185732.html

Europea, Estrategia, Consejo Europeo, La Comisión, Enlace Eurocadres, and Si Europa. (2001). *Acuerdo Marco Europeo Sobre Teletrabajo*.

Ferro Delgado, V. (2019). *Derecho Individual Del Trabajador En El Perú*. Primera ed. edited by A. Kresalja Rosselló, Baldo; Landa Arroyo, Cesar; Danós Ordóñez, Jorge; Monteagudo Valdez, Manuel; Siles Vallejos. Lima: Fondo Editorial PUCP.

Instituto Nacional de Estadística e Informática -INEI. (2017). *Hogares según la cobertura de las tecnologías de información y comunicación*. Pp. 1-18. Disponible en: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitaless/Est/Lib1539/cap07.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática -INEI. (2018). *Tecnologías de información y comunicación en las empresas. 2017. Encuesta económica anual 2018*. Pp. 1- 162. Disponible en: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitaless/Est/Lib1719/libro.pdf

ITALAC. (2017). *Primer Informe: Estado Del Teletrabajo en América Latina y el Caribe*. Vol. 6. Brasil. Pp. 1-59. Disponible en: <https://cidtt.org/wp-content/uploads/2018/03/Estado-del-Teletrabajo-en-Am%C3%A9rica-Latina.pdf>.

Romero. I. (11 de septiembre de 2020). *Así se ha regulado el teletrabajo en otros países europeos*. CincoDías. Disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/09/09/legal/1599676861_307312.html

LLamosas trapaga, A. (2015). “*El Teletrabajo Como Forma de Prestación de Servicios*.” Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Vol. 25. Madrid: Dykinson, S.L. Pp. 29 – 81.

- Mantallan Ruiz, R. (2019). *La intimidad del trabajador en el marco de las nuevas innovaciones tecnológicas: tensiones comunes*. El Derecho del Trabajo en la actualidad prospectiva, estudios en homenaje a la Facultad de Derecho PUCP en su centenario, pp. 153- 169.
- Mella Méndez, L. (2016). *Las cláusulas convencionales de trabajo a distancia: Contenido general y propuesta de mejora*. Pp 1-29.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2016). *Exposición de Motivos Del Reglamento de La Ley N° 30036, Ley Que Regula El Teletrabajo*. Lima.
- Ministerio de Trabajo y Promoción Social. (1991). *Ley de Fomento del Empleo. Exposición de motivos*. Lima.
- Morales Cáceres, A. (2020). *Aspectos Legales en torno a la privacidad, ciberseguridad y protección de datos personales en el teletrabajo*. Agnitio web. Disponible en: <http://agnitio.pe/articulo/aspectos-legales-en-torno-a-la-privacidad-ciberseguridad-y-proteccion-de-datos-personales-en-el-teletrabajo/>
- Neves, J. (2007). *Introducción Al Estudio Del Derecho Del Trabajo*. Primera ed. Lima. Fondo Editorial PUCP.
- Organización Internacional de Trabajo. (2019). *Condiciones de trabajo desde una perspectiva mundial. Resumen Ejecutivo*. Pp. 1-2. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_696335.pdf
- Organización Internacional de Trabajo. (1997). *Protección de los datos personales de los trabajadores*. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. Pp. 1-30. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/normative-instruments/code-of-practice/WCMS_112625/lang--es/index.htm

- Organización Internacional de Trabajo. (2011). *Manual de buenas prácticas en teletrabajo*. Pp. 1-44. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf.
- Ospina, E.; Bautista, F. & Polanco, N. (2020). *Trabajo remoto: una modalidad precarizada del teletrabajo. Implicancias en la seguridad y salud de los trabajadores*. Soluciones Laborales. Gaceta Jurídica S.A. Lima, N° 150, pp. 25-33.
- Osio Havriluk, L. (2010). “*El Teletrabajo: Una Opción En La Era Digital.*” Observatorio Laboral Revista Venezolana 3(5):93–109.
- Pasco Cosmópolis, M. (1994). *El principio protector en el derecho procesal del trabajo*. Derecho PUCP, (48), 149-169. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6718>
- Pasco Cosmópolis, M. (2012). *Los Derechos Laborales Inespecíficos*. Revista Chilena de Derecho de Trabajo y Seguridad Social, vol, 3, n° 5, pp. 13-26.
- Pérez Campos, A. (2019). *La desconexión digital en España: ¿Un nuevo derecho laboral?*. Anuario Jurídico y Económico Escorialense, LII, pp. 101-124.
- Pérez Sánchez, C. (2011). “*Teleworking: More Freedom or a New Form of Slavery for Workers?*”. IDP Revista de Internet Derecho y Política 0(11), pp. 24–33.
- Poquet, R. (2018). “*La protección del derecho a la intimidad del teletrabajador*”. Revista jurídica de los Derechos Sociales. Lex Social, Vol, 8 (1), pp. 113-135.
- Puntriano Rosas, C. (2004). “*El Teletrabajo, Nociones Básicas y Breve Aproximación Al Ejercicio de Los Derechos Colectivos de Los Teletrabajadores*”. IUS ET VERITAS: Revista de La Asociación IUS ET VERITAS 14(29), pp. 157–78.
- Puntriano Rosas, C. (2020). *El teletrabajo llegó para quedarse: Comentarios en torno a esta herramienta laboral en auge en la nueva normalidad*. Derecho de los Desastres: Covid – 19 Tomo I. Colección Centenario PUCP, pp. 1 -32.

- Ramírez Punchin, E., & Chuquillanqui Aragón, O. (2016). “*El Teletrabajo en el Perú: Comentarios Al Nuevo Marco Normativo*”. *Derecho & Sociedad* (46), pp. 111–120.
- Rodríguez, I. (2015). *Análisis jurídico a la figura del trabajo a distancia*. *Revista Chilena del Derecho al Trabajo y de la Seguridad Social*, 6 (11), pp. 69-92.
- Rojas Espinoza, J. (2019). “*El Teletrabajo, Su Naturaleza Jurídica, Principios y Regulación*”. Universidad de Chile, pp. 1- 175. Disponible en: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/170589>
- Saco Barrios, R. (2007). *El Teletrabajo*. *Derecho PUCP*, (60), pp. 325–350. Disponible en: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2954>
- Sánchez, M. (2012). *Un Acercamiento a La Medición Del Teletrabajo: Evidencia de Algunos Países de América Latina*. Santiago de Chile, pp. 1-32. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/3966-un-acercamiento-la-medicion-teletrabajo-evidencia-algunos-paises-america-latina>
- San Sebastián, F. (01 de julio de 2020). *Un plus de 129 euros en Bélgica, de 50 en Francia y una sentencia en Suiza a favor de un empleado*. *El Diario Vasco*. Disponible en: <https://www.diariovasco.com/economia/plus-euros-belgica-20200628000735-ntvo.html?ref=https:%2F%2Fwww.diariovasco.com%2Feconomia%2Fplus-euros-belgica-20200628000735-ntvo.html>
- Sanguinetti Raymond, W. (2008). “*TELETRABAJO (Voz Para Un Diccionario Jurídico)*”. *Enciclopedia Jurídica Alfredo Montoya Melgar*, pp. 1–6. Disponible en: <https://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2008/11/teletrabajo-voz-dic-montoya-wsanguinetti.pdf>
- Sanguinetti Raymond, W. (2020a). *El teletrabajo y su regulación: examen a partir de la experiencia española* [videgrabación]. Consulta: 06/05/2020
- https://www.youtube.com/watch?time_continue=2255&v=uvGZ0acZ7UY&feature=emb_title

- Sanguinetti Raymond, Wilfredo. (2020b). *¿La hora del teletrabajo?* Trabajo y Derecho N° 66, Editorial Wolters Kluwer, pp. 1-8.
- Suárez, A. (2016). “*Teletrabajo: Realidad y Bienestar Telework : Reality and Wellness Resumen Introducción*”. Desbordes – Revista de Investigación de la Escuela de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Volumen 7. 2016. Pp. 1-16.
- Thibault, J. (2010). “*Capítulo III, El Impacto Laboral de La Descentralización Tecnológica: El Teletrabajo*”, Relaciones laborales, organización de la empresa y globalización. Madrid: Grupo editorial Cinca, S.A. Pp. 81–101
- Toyama Miyagusuku, J. (1998). *Los empleadores ideológicos y las libertades inespecíficas de los trabajadores*. IUS ET VERITAS, 9(16), pp. 186-200. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15772>
- Toyama Miyagusuku, J. (2009). *Los Empleadores Ideológicos y los Derechos Inespecíficos de los Trabajadores*. Derechos Laborales ante empleadores ideológicos. Derechos fundamentales e ideario empresarial. Fondo editorial PUCP, pp. 143-268.
- Valencia Catunta, A. (2018). “*Aspectos Regulatorios Del Teletrabajo En El Perú: Análisis y Perspectivas*”. Revista Ius 12(41), pp. 203–26.
- Vargas Raschi, T. (2020). *Vigencia y necesidad del trabajo remoto*. Soluciones Laborales. Gaceta Jurídica S.A. Lima, N° 153, pp. 13-18.