

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
FACULTAD DE DERECHO



El trabajo remoto en el Perú: ¿una figura accidental con un futuro prometedor o un llamado a uniformizar la legislación existente?

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL
GRADO DE BACHILLER EN DERECHO**

AUTOR

Palacios Palomino, Oridiana Marí

ASESOR

Boza Pró, Guillermo

2020

RESUMEN

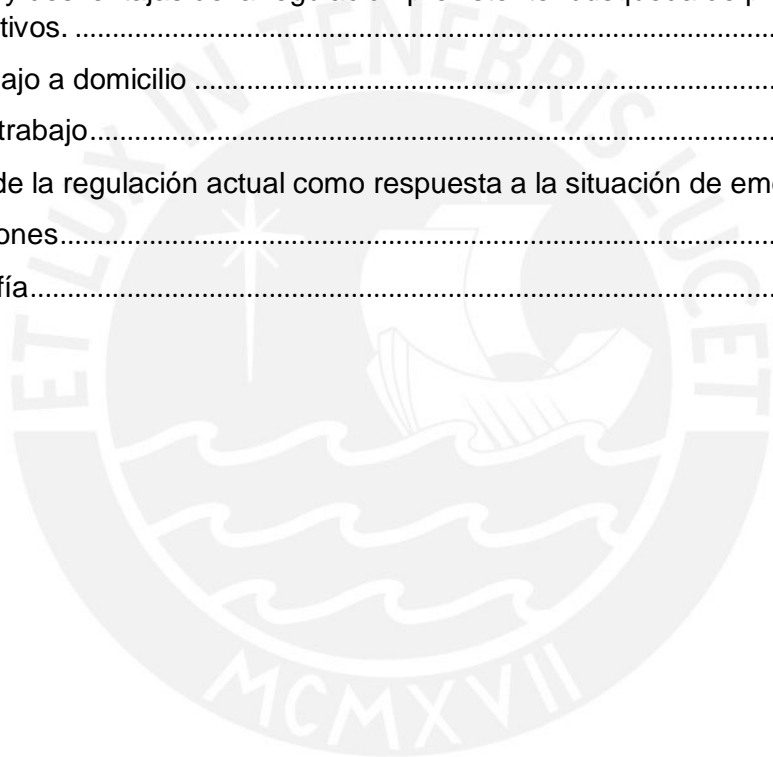
Ante el avance de la propagación del coronavirus (COVID-19), el 15 de marzo del 2020 se publicó el Decreto de Urgencia 26-2020 que creó el “trabajo remoto” como una de las medidas excepcionales y temporales para prevenirla. El objetivo de este trabajo de investigación es analizar si debería optarse por reconocerlo como una figura independiente con las modificaciones pertinentes o adherirlo a una legislación general sobre el trabajo a distancia. Asimismo, como objetivos específicos, primero, se busca establecer el panorama normativo del trabajo a distancia vigente, mediante la comparación y búsqueda de desventajas/vacíos de las normas preexistentes para determinar si el trabajo remoto ofrece una solución novedosa o factible. Segundo, se determinan las implicancias actuales y futuras mediante el mantenimiento de la figura actualmente estudiada. Para el cumplimiento de tales objetivos, tomando como patrón la tipología de la Guía de investigación de en Derecho de la CICAJ, la presente investigación se sitúa en aquella de carácter dogmático o documental; mientras que su objeto de estudio se centrará en la dogmática jurídica. La conclusión principal arriba a que el trabajo remoto no regula un supuesto completamente novedoso, sino que se suma a la legislación previa sobre el trabajo a distancia: trabajo a domicilio y teletrabajo; perpetuando falencias previas y creando nuevas inconsistencias. De esta forma, constituirlo como un modelo permanente, más allá del periodo establecido originalmente, sería un retroceso en la implementación del trabajo a distancia en el Perú.

ABSTRACT

Faced with the advance of the spread of the coronavirus (COVID-19), on March 15, 2020 was published the Emergency Decree 26-2020 that created "remote working" as one of the exceptional and temporary measures to prevent it. The aim of this research paper is to analyse whether remote working should be recognised as an independent figure with appropriate modifications or adhered to general legislation on distance work. In addition, as specific objectives, the first objective is to establish the current regulatory framework for distance working, by comparing and searching for disadvantages and pros in pre-existing laws to determine whether remote working offers a novel or feasible solution. Second, the current and future implications are determined by maintaining the figure currently studied. In order to achieve these objectives, taking as a standard the typology of the CICAJ Research Guide in Law, the present research is situated in that of a dogmatic or documentary nature; while its object of study focuses on the legal dogmatic. The main conclusion is remote working doesn't regulate a completely novel assumption, but adds to the previous legislation on distance working: home working and telework; perpetuating previous shortcomings and creating new inconsistencies. Thus, constituting it as a permanent model, beyond the period originally established, would be a setback in the implementation of distance working in Peru.

ÍNDICE

1. Introducción.....	5
2. Marco teórico-normativo.....	7
3. Panorama normativo en torno a la legislación sobre el trabajo a distancia en el Perú: Trabajo remoto y distinción con otras figuras	9
3.1. Trabajo a domicilio en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.....	9
3.2. Teletrabajo en la Ley N° 30036 y su reglamento	10
3.3. Trabajo remoto en DU26-2020, Decreto Supremo 10-2020-TR y Decreto Legislativo N° 1505	12
4. Ventajas y desventajas de la regulación preexistente: búsqueda de problemas y vacíos normativos.	14
4.1. Trabajo a domicilio	14
4.2. Teletrabajo.....	15
5. Análisis de la regulación actual como respuesta a la situación de emergencia	18
6. Conclusiones.....	24
7. Bibliografía.....	25



1. Introducción

Tradicionalmente, para determinar la existencia de una relación laboral es necesario identificar ciertas características. De esta forma, el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, LPCL) reconoce 3 elementos esenciales: prestación personal, remuneración y subordinación. Dentro de estos aspectos clásicos, este último ha sido el más problemático de identificar en la realidad, puesto que ya no se trataba de pura “dependencia” de un trabajador (cada vez más lejano) frente a su empleador. Afortunadamente en los últimos años se ha concebido a la subordinación de forma elástica y flexible, lo cual ha contribuido a la “tendencia expansiva” del Derecho del Trabajo al incorporar en su ámbito de aplicación nuevas necesidades sociales (Sanguinetti, 1996, p. 39). Esto ha permitido el reconocimiento paulatino de diversas situaciones que no estaban reguladas inicialmente en las legislaciones bajo este velo protector; además de aquellas que han ido surgiendo con el avance de la tecnología. De esta forma, han emergido en las legislaciones nacionales figuras relacionadas a la descentralización del trabajo, las cuales, como menciona Wilfredo Sanguinetti, no participan de las características típicas de la relación laboral tradicional: desarrollo de la labor en el centro de trabajo, sometimiento a un horario, y vigilancia y control constantes del empresario (1996, p. 41).

Dentro de estos cambios sociales drásticos, será recordado en los próximos años el que se vive en el 2020. La pandemia de la COVID-19 ha sido como una avalancha para todo el mundo a nivel sanitario, económico, social, y laboral; lo cual ha dejado al descubierto las deficiencias tanto estructurales como legislativas que acarreaban al país. Para tener una referencia de la gravedad del impacto de esta enfermedad en el Perú, basta revisar la Nota Técnica de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) que señala que “la pandemia se ha traducido no solo en una grave crisis sanitaria, sino también en la caída en la actividad económica más grande de los últimos 100 años, según diversos estudios, con efectos devastadores sobre los niveles de empleo” (Gamero & Pérez, 2020, p. 4). Ante ello, como respuesta, se han implementado diversas medidas, entre ellas, la declaración del estado de emergencia nacional y la creación del trabajo remoto por el Decreto de Urgencia 26-2020. Esta última figura permitió la continuidad de las labores para diversos sectores, al reducir la exposición frente a esta enfermedad que se preveía ante la usual aglomeración de personas en los centros de trabajo y en el transporte público.

Pese a lo señalado en el párrafo anterior, cabe señalar que el “trabajo remoto” no es esencialmente una creación novedosa, puesto que existía previamente una legislación de trabajo a distancia en el Perú: trabajo a domicilio y teletrabajo. Esto ha implicado una confusión inicial y posterior debate sobre el manejo de la crisis sanitaria mediante una nueva figura en lugar de la regulación previa. Sin perjuicio de abordarlo posteriormente, lo que se puede apreciar de este conjunto de normas vigentes y las derogadas, años atrás, es la tendencia al fraccionamiento del trabajo a distancia que ha surgido para aplacar ineficazmente problemas sociales emergentes en determinados momentos históricos. Prueba de ello es la escasa aplicación del trabajo a domicilio y el teletrabajo. A modo de ejemplo, en el 2019, según las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), solo se han contratado bajo esta

última modalidad a 1.600 trabajadores a nivel nacional (Zavala, p. 27).

A grandes rasgos, el trabajo a distancia trae diversos beneficios, entre ellos, se reconoce el aumento de la PEA, apertura en el acceso al trabajo a grupos que tienen limitaciones para tener un empleo en la modalidad presencial (estudiantes, cuidadores, personas con movilidad reducida), la disminución de costos para las empresas y los propios trabajadores, conciliación entre la vida personal y laboral, etc. (Sánchez, 2017, p. 23). Además, como se puede apreciar tras casi un año desde la promulgación del Decreto de Urgencia 26-2020, ha permitido conciliar la continuidad de labores con la necesidad de mantener la mayor distancia posible entre individuos. Por todas estas razones, una regulación sobre el trabajo a distancia no debería limitarse a atender situaciones emergentes; sino que debe brindar seguridad jurídica y estabilidad a aquellos agentes que podrían beneficiarse de este tipo de trabajo descentralizado. Asimismo, debe incorporar las fortalezas y deficiencias de las figuras preexistentes de tal forma que no sean necesarias modificaciones sustantivas frecuentes. Esto último, sería conforme y armónico con el artículo 103 de la Constitución Política; además de permitir la garantía de los derechos laborales en este tipo de contingencias, siendo que, sobre este último punto, la legislación actualmente vigente tiene ciertos aspectos problemáticos.

Ante este contexto actual, el presente trabajo de investigación consistirá en el análisis de la aparición del trabajo remoto en el ordenamiento peruano sobre trabajo a distancia; teniendo como objetivo central el realizar una propuesta en torno a esta figura, según se opte por asimilarla como independiente con vocación permanente o un supuesto que debe ser adherido a la legislación previa. Asimismo, como objetivos específicos, primero, se buscará establecer el panorama normativo del trabajo a distancia vigente, mediante la comparación y búsqueda de desventajas/vacíos de las normas preexistentes para determinar si el trabajo remoto ofrece una solución novedosa o factible. Segundo, se determinarán las implicancias actuales y futuras mediante el mantenimiento de la figura actualmente estudiada. Para el cumplimiento de tales objetivos, tomando como patrón la tipología de la Guía de investigación de en Derecho de la CICAJ, la presente investigación se sitúa en aquella de carácter dogmático o documental; mientras que su objeto de estudio se centrará en la dogmática jurídica.

De esta forma, este trabajo se dividirá en 3 secciones. La primera abarcará de forma general el panorama normativo en torno a la legislación sobre el trabajo a distancia, buscando desarrollar las 3 figuras mencionadas y sus normas aplicables: trabajo remoto, trabajo a domicilio y teletrabajo. Posteriormente, en la segunda sección se centrará en desarrollar las ventajas y desventajas de la regulación existente para determinar la necesidad de una regulación especial. Finalmente, en la tercera sección se analizará la figura del trabajo remoto como respuesta efectiva a la situación actual de emergencia, para posteriormente analizar si efectivamente cumple con regular deficiencias anteriores de tal forma de considerarlo como una figura independiente con vocación permanente, un supuesto que debe ser adherido a la legislación general o una norma emergente más.

2. Marco teórico-normativo

Respecto a los elementos teóricos y normativos que serán aplicados, a continuación, se presentarán los antecedentes del trabajo a distancia en el Perú y las actuales figuras que rigen actualmente en el ordenamiento jurídico, para lo cual, de forma introductoria, se partirá por conceptualizar qué es el trabajo a distancia en sí mismo. Al respecto, la OIT emplea 3 términos habituales (trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo a domicilio), como señala Tatsiana Ushakova, siendo estos plausibles de ser usados como sinónimos en determinados contextos, pero con diferencias propias: por ejemplo, el primero se centra en el carácter remoto del servicio prestado, el segundo resalta el uso de las TIC y el último se centra en la tarea llevada a cabo en el domicilio del trabajador¹ (2015, p. 2). De la misma forma se expresa Raúl Saco Barrios, al señalar que existen diversos términos para hacer referencia al trabajo efectuado por una persona a distancia, entre las que destacan las palabras inglesas *telework* (teletrabajo), *remote working* (trabajo a distancia) y *home working* (trabajo en casa), siendo en castellano el término “teletrabajo” al que se refiere específicamente al uso de las telecomunicaciones en este ámbito (2007, p. 326). De esta forma, en las páginas siguientes, se utilizará el término “trabajo a distancia” como el género que hace referencia al trabajo realizado fuera del centro donde se concentran las labores principales y donde el empleador ejerce su poder de dirección en el mismo ambiente físico que sus trabajadores²; mientras que las demás figuras serán consideradas como especies por las particularidades propias que presentan.

A partir de ello, para definir con exactitud cuáles son los antecedentes más relevantes del trabajo a distancia en el Perú, se tomará como referencia el repaso legislativo histórico propuesto por Sara-Lafosse (1985) sobre el trabajo a domicilio, el cual ha sido repasado también en el Documento de discusión 28 de la OIT de 1998 elaborado por Francisco Verdura. Asimismo, se analizará propiamente la normativa señalada para identificar los aspectos más relevantes en atención con los objetivos del presente trabajo de investigación; ello con la finalidad de evidenciar como la regulación del trabajo a distancia ha ido evolucionando hasta llegar a las figuras actuales.

En primer lugar, debemos partir de un hecho: el trabajo a distancia no es un fenómeno reciente. Tal como señala la historiadora Margarita Giesecke, desde el censo de 1876, dentro de las ocupaciones frecuentes en esa época, además de la fábrica y el taller, se reconoce un grupo significativo de trabajadores a domicilio, debido a la desproporción entre el número de trabajadores y los locales de trabajo (1978, citado por Sara-Lafosse, 1985, p. 84). Sin embargo, es a partir de 1918 que comienza a mencionarse el trabajo a domicilio en la legislación peruana. Efectivamente, se tiene como primera referencia legislativa a la Ley de Trabajo de los Niños y Mujeres por Cuenta Ajena, cuyo artículo 27 señala lo

¹ Cabe resaltar que la OIT se ha referido a este último en el Convenio 177 sobre el trabajo a domicilio.

² Se ha evitado incluir en la definición la frase “poder de dirección directo e inmediato”, con la finalidad de ser lo más general posible, dado que, con el uso de las TIC, este límite pareciese volverse cada vez más difuso.

siguiente:

*“En los establecimientos del Estado ó de las instituciones locales en que se pague el **trabajo en taller ó á domicilio**, á tanto por pieza, ó á destajo, se calculará el valor de cada pieza, ó de la tarea, de manera de que cada trabajadora, **gane como minimum, por jornada legal, el monto normal del salario que rija en cada lugar**” (subrayado nuestro) (Ley N° 2851, 1918).*

Este artículo, interpretado con el artículo 28, evidencia que el grupo al que se buscaba proteger con estas disposiciones, era específicamente mujeres que hacían trabajo de costura a domicilio³, haciendo énfasis en reducir las diferencias en sus salarios con las trabajadoras del taller. Posterior a esta ley, no hubo alguna novedad legislativa sobre este tema hasta 1937. Es en este año en el que el Poder Ejecutivo del gobierno de Óscar R. Benavides, promulgó la Ley N° 8514 “Registro general de patrones de trabajo a domicilio”. Lo novedoso de esta norma es que reconoce, en su considerando, por primera vez de forma expresa la necesidad de una regulación legal especial para el trabajo a domicilio por sus características especiales como la desigualdad entre el salario en comparación con el obrero que trabaja en el taller o en la fábrica del patrono, realizando ambos la misma actividad. Además de ello, ofrece en su artículo 2 una definición del trabajo a domicilio como “toda labor manual que se ejecuta a jornal, por tarea o a destajo, por cuenta de un patrono, en el domicilio del trabajador o en taller de familia” (Ley N° 8514, 1937).

Posteriormente se emiten el Decreto Supremo No 017 y Decreto Ley No 22126 que reconocen el derecho del trabajador a domicilio de percibir una remuneración vacacional y a la estabilidad laboral luego de 3 años al servicio de un mismo empleador (Sara-Lafosse, 1985, p. 86). Sin embargo, es hasta la Constitución Política de 1979 que se reconoce constitucionalmente la igualdad de condiciones del trabajador a domicilio en comparación con los demás trabajadores, de esta forma el artículo 50 señala que “Se reconoce al trabajador a domicilio una **situación análoga** a la de los demás trabajadores, según las peculiaridades de su labor” (subrayado nuestro). Como se puede apreciar la regulación del trabajo a domicilio en el Perú hasta este año ha ido ascendiendo hasta reconocer los mismos derechos para ambos grupos de trabajadores. Además, lo que caracteriza a la regulación del trabajo a domicilio (a distancia en general) en el Perú hasta estos años es el objeto de formalizar el sector manual o a destajo y así reconocer los derechos que progresivamente se han reconocido.

³ Artículo 28: “las mujeres que hacen trabajos de costura, á domicilio, deben recibir un salario por lo menos igual al que ganan por jornada legal, las obreras en taller. Si el trabajo se paga por piezas, la jornada legal debe producir el mismo salario” (Ley N° 2851, 1918)

3. Panorama normativo en torno a la legislación sobre el trabajo a distancia en el Perú: Trabajo remoto y distinción con otras figuras

Como se ha mencionado, el trabajo a distancia no es una creación reciente en el Perú, puesto que ha padecido de cambios en su regulación desde la Ley N° 2851 de 1918 que regulaba las primeras formas de trabajo a domicilio hasta la reciente regulación del trabajo remoto en el 2020. Esta dispersión normativa ha traído como consecuencia la coexistencia de tres figuras o especies en la actual legislación para regular un mismo fenómeno. Con la finalidad de reflexionar sobre la utilidad de diversas ramificaciones del trabajo a distancia; a continuación, se expondrán las principales características de cada una de estas.

3.1. Trabajo a domicilio en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Esta figura se encuentra en el Título IV del Texto Único Ordenado de la LPCL, específicamente entre los artículos 87 al 96, y en su reglamento respecto al artículo 106. Dentro de este cuerpo normativo, su definición se encuentra en el artículo 87 de la siguiente forma:

*“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.” (subrayado nuestro)*

De esta forma, se reconocen tres principales rasgos. En primer lugar, se reconoce la característica general que permite clasificarlo dentro del trabajo a distancia: el lugar en el que se realicen las labores sea fuera del centro de trabajo, en este caso pudiendo ser el domicilio o lugar designado. En segundo lugar, posibilita el trabajo temporal a domicilio, lo cual lo diferenciaría con el teletrabajo como se apreciará más adelante. En tercer lugar, se señala que el trabajador a domicilio no está sujeto a una supervisión directa e inmediata por parte del empleador.

Además de estas características, en otros artículos se reconocen otros aspectos de igual relevancia. De esta forma, el artículo 88 señala expresamente que esta subespecie genera una relación laboral, es decir, se reconocen los elementos esenciales que lo diferencian del trabajo autónomo (art. 89). De esta forma, a cambio de la “producción de bienes y servicios” por parte del trabajador se le otorgará una remuneración al trabajador; la cual será fijada por las partes en base a criterios fijados por producción, bajo la modalidad de valor hora o tarifa por bien o servicio producido (artículo 90). Al respecto, Cavalié señala que estos criterios de la producción a destajo remiten el empleo del trabajo a domicilio al ámbito de la producción de bienes (2020, p. 16), lo cual implicaría la utilización de la figura del teletrabajo para la prestación de servicios. Esto también se reafirmaría tomando en cuenta el convenio 177⁴ y la recomendación 184. En

⁴ El artículo 1 del Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo señala que: “la expresión **trabajo a domicilio** significa el trabajo que una persona,

cuanto al reconocimiento del contrato de trabajo a domicilio, la norma también especifica la necesidad del cumplimiento de ciertos requisitos formales, entre los cuales se encuentran los siguientes: registrar el contrato obligatoriamente escrito ante la Autoridad Administrativa de Trabajo (art. 91), además de que el empleador tiene la obligación de llevar un Registro de Trabajo a Domicilio, que sustituye al libro de planillas de remuneraciones (art. 92).

A efectos de compararla con las otras figuras del trabajo a distancia, cabe resaltar 2 aspectos. Por un lado, dentro de los requisitos del Registro de Trabajo, se consigna como una sección a llenar el suministro o no de los materiales o herramientas necesarias para la producción de labores (literal g); es decir, no es obligatorio que el empleador suministre estos últimos. Por otro lado, si bien se reconocen varios derechos laborales como el derecho al pago de primero de mayo, vacaciones, compensación de tiempo de servicios e inclusión en la normativa referida al Sistema Nacional de Pensiones; no está comprendido en el régimen de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales regulado por el Decreto Ley N° 18846 (Decreto Supremo N° 003-97-TR).

En síntesis, tras esta revisión de los artículos del Título IV de la LPCL se propone esta definición tentativa como punto de partida: Trabajo a domicilio es aquella modalidad del trabajo a distancia proveniente del mutuo acuerdo del trabajador que se compromete a la producción de bienes a cambio de una remuneración. Esta especie no está sometida a una supervisión directa e inmediata del empleador y se realizará por un contrato escrito y con características especiales.

3.2. Teletrabajo en la Ley N° 30036 y su reglamento

Respecto al teletrabajo, esta figura está regulada en la Ley 30036 y su reglamento aprobada por el Decreto Supremo N° 009-2015-TR. En el primer párrafo del artículo 2 se la define de la siguiente forma:

*“El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores **sin la presencia física del trabajador**, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de **medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos**, mediante los cuales se ejercen a su vez el **control y la supervisión de las labores**” (subrayado nuestro) (Ley 30036, 2013)*

Al respecto, se reconocen 3 características importantes. Por un lado, la relación laboral del teletrabajo se caracteriza por la utilización de tecnologías de la información y telecomunicaciones (TICs), lo cual permite, por otro lado, el control y supervisión de las labores. Esto implicaría una supervisión virtual inmediata de

designada como trabajador a domicilio, realiza: (i) en su domicilio o en otros locales que escoja, **distintos de los locales de trabajo del empleador**; (ii) a cambio de una remuneración; (iii) con el fin de **elaborar un producto o prestar un servicio** conforme a las especificaciones del empleador, **independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos** utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales”. (subrayado nuestro)

la consecución de objetivos del teletrabajador por parte del empleador, cuyos mecanismos de supervisión o reporte deben ser establecidos previamente por el empleador (artículo 1, inciso f del Reglamento). Asimismo, como especie del trabajo a distancia, las labores se realizan sin presencia física del trabajador, lo cual abre un abanico de posibilidades gracias a las herramientas digitales; por ejemplo, podría realizarse en algún café, biblioteca, centros de teletrabajo, por trabajo campo, etc; incluso bajo una modalidad mixta (de acuerdo al artículo 2 del reglamento, el teletrabajador presta sus servicios de forma alternada dentro y fuera del centro de trabajo). Sin embargo, Vargas cuestiona que en ocasiones esta libertad de elección del lugar de trabajo puede convertirse en una ficción legal, por ejemplo, frente a escenarios en los que el empleador imponga desde la convocatoria que el lugar de trabajo correspondería al domicilio (2010, pp. 41-42).

Al igual que el trabajo a domicilio, el teletrabajo también es producto del mutuo acuerdo entre ambas partes de la relación laboral. Sin embargo, se distinguen respecto a la reversibilidad y la no admisión de la temporalidad. En efecto, el artículo 2 del Reglamento regula una exclusión expresa de aquellos trabajadores cuyas labores son realizadas de forma ocasional o esporádica, a pesar de poder subsumirse dentro de la Ley 30036. Respecto a la reversibilidad, cabe señalar que el artículo 4 de la Ley 30036 señala que para la implementación y reversión de la modalidad a presencial se requiere el acuerdo escrito entre empleador y trabajador. De esta forma, esta podrá ser unilateral solamente cuando el empleador la sustente al no alcanzar los objetivos previstos inicialmente; mientras que para pasar de modalidad convencional al teletrabajo se deberá indicar el acuerdo con la justificación del cambio y los objetivos. Este aspecto también podría conllevar casos problemáticos en los que la reversión estaría exclusivamente en facultad del trabajador, lo cual se desarrollará en el punto 2 del presente trabajo.

Otra característica relevante del teletrabajo se centra en que el empleador tiene la obligación de otorgar una compensación económica por el uso de equipos y gastos por la prestación de servicio (artículo 3 de la ley y 10 del reglamento), a diferencia del trabajo a domicilio en el que no se especifica. Concerniente a la capacitación, se reconoce la obligación del empleador de capacitar a los trabajadores antes de implementar esta modalidad (artículo 6 inciso a del reglamento). Finalmente, se reconoce expresamente en el artículo 5 de la ley que el teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada, el artículo 6 del reglamento reafirma esto y precisa que las normas de seguridad y salud en el trabajo son aplicables a esta modalidad, a diferencia del trabajo a domicilio.

En ese sentido, se pueden concluir las siguientes diferencias que ha incorporado la legislación del teletrabajo. Por un lado, se identifica que la normativa de este último se extiende a sectores nuevos y tareas más complejas (Sanguinetti, p. 151, citado en Vargas, 2010, p. 35). Efectivamente, como señalamos en los antecedentes del trabajo a domicilio, este fue orientado inicialmente para el trabajo a destajo (relacionado principalmente al ámbito textil) y para aumentar la

producción frente a los límites de los lugares de trabajo frente a la gran cantidad de trabajadores. Por lo que, de forma más específica se puede afirmar, como se señaló supra, que el trabajo a domicilio se ha limitado actualmente a labores manuales, principalmente bienes; mientras que el teletrabajo, a servicios realizados a través de tecnologías de informaciones y comunicaciones (TIC). En segundo lugar, el trabajo a distancia se puede ejecutar de manera temporal y discontinua; mientras que el teletrabajo excluye expresamente esta posibilidad temporal. En tercer lugar, se reconoce en el caso del trabajo a domicilio se desarrolla sin supervisión directa e inmediata del empleador, sin que esto implique falta de control, sino que este se realiza en momentos diferentes: instrucciones/especificaciones del producto antes y verificación al término de la actividad; mientras que el caso del teletrabajo sí se estipulan los mecanismos de control permanente mediante la tecnología (Vargas, 2010, pp. 45-46)

En síntesis, tras la revisión de estos artículos se plantea la siguiente definición tentativa: Teletrabajo es aquella modalidad del trabajo a distancia caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC), proveniente del mutuo acuerdo del trabajador que se compromete a la prestación de servicios no temporales a cambio de una remuneración. Esta especie está sometida a una supervisión directa e inmediata del empleador y se realizará por un contrato escrito.

3.3. Trabajo remoto en DU26-2020, Decreto Supremo 10-2020-TR y Decreto Legislativo N° 1505

Finalmente, el trabajo remoto fue creada con carácter excepcional y temporal ante la declaración del estado de emergencia. Está regulado por el Decreto de Urgencia 26-2020 y desarrollado por el Decreto Supremo 10-2020-TR; asimismo ciertos aspectos fueron especificados por Decreto Legislativo N° 1505 para el sector público. Respecto a la definición general aplicable a ambos sectores, la segunda de estas normas señala que se entenderá como trabajo remoto:

*“prestación de servicios subordinada **con la presencia física de/la trabajador/a en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario** utilizando **cualquier medio o mecanismo** que posibilite realiza las labores fuera del centro de trabajo, **siempre que la naturaleza de las labores lo permita**” (subrayado nuestro) (artículo 3 del del DS10-2020)*

A partir de su definición se pueden evidenciar 4 rasgos diferenciadores a las figuras ya descritas. Primero, el trabajo remoto se realiza en el domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, a diferencia del teletrabajo en el que no se especifica/limita el lugar en el que se deben realizar sus labores. Respecto a la posibilidad de prestar servicios se forma mixta, solo el Decreto Legislativo N° 1505 señala de forma expresa esta posibilidad; sin embargo, con la tendencia a la flexibilidad de las restricciones en estos últimos meses, es posible que se habilite formalmente para el sector privado. Segundo, es importante resaltar la última frase “siempre que la naturaleza de las labores lo permita”, puesto que cuando no sea compatible, el empleador deberá otorga una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior (artículo 20.2 del Decreto de Urgencia

26-2020). Tercero, el teletrabajo se circunscribe a la utilización de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos. Si bien actualmente la tecnología es el medio más utilizado para realizar labores bajo el trabajo remoto, haciendo difícil imaginar la aplicación de tal modalidad en otras circunstancias, pareciese que la finalidad de la norma se centró en regular un supuesto tan general que aplicara a todos los casos: tanto al teletrabajo como para el trabajo a domicilio. Finalmente, es importante recordar que el artículo 2 del Reglamento de la Ley que regula el teletrabajo, excluye a las labores ocasionales o esporádicas; a diferencia del trabajo remoto que es esencialmente una modalidad ad hoc originalmente y el trabajo a domicilio que habilita la temporalidad.

Respecto a las características propias del trabajo remoto en general, es importante resaltar 2 aspectos novedosos e incluso controvertidos en esta legislación. Por un lado, se destaca la implementación unilateral por parte del empleador mediante una comunicación de la modificación del lugar de prestación de servicios a través de un soporte físico o digital (numerales 1 y 3 del artículo 5 DU10-2020 y 17 del DU 26-2020), lo cual lo diferenciaría completamente de las otras figuras. Esta facultad unilateral de cambiar la condición de trabajo mediante una comunicación se justificaría aparentemente por la situación de emergencia sanitaria actual; no obstante, sigue siendo un aspecto problemático en el supuesto de proponer esta figura como supuesto general para situaciones excepcionales análogas. Por otro lado, otro aspecto relevante es que la compensación por los gastos de los mecanismos de desarrollo del trabajo remoto proporcionados por el trabajador no es obligatoria (artículo 7 del DU 10-2020). Esta es una gran diferencia con el teletrabajo, en el existe efectivamente una obligación por parte del empleador (artículos 3 de la Ley 30036 y 10 de su reglamento).

Respecto a las disposiciones específicas para el sector público, el Decreto Legislativo N° 1505 ha dispuesto de medidas para el retorno gradual de servidores civiles hasta el 31 de diciembre de 2020. De esta forma, el artículo 2, numeral 1 “posibilita” de manera excepcional ciertas medidas relevantes: por un lado, como se adelantó, la posibilidad de modalidades mixtas de prestación de servicios, es decir, se alternarían días presenciales con días de trabajo remoto, aspecto similar al teletrabajo (literal a). Por otro lado, se ha autorizado proporcionar equipos informáticos y transporte para la realización de esta modalidad mixta (literal b y f). Por último, de forma general señala la posibilidad de reducir la jornada laboral y modificar el horario de trabajo (literal c y d).

En síntesis, tras la revisión de esta normativa se propone esta definición tentativa: Trabajo remoto es aquella modalidad temporal del trabajo a distancia creada a partir de la Emergencia Sanitaria para combatir el COVID-19, la cual es implementada unilateralmente por parte del empleador mediante una comunicación a través de un soporte físico o digital a los trabajadores.

4. Ventajas y desventajas de la regulación preexistente: búsqueda de problemas y vacíos normativos.

Como se ha podido apreciar en la sección anterior, las modalidades de trabajo a distancia reguladas por el ordenamiento peruano presentan diferencias tanto en su conceptualización como en su regulación, difiriendo estas en aspectos formales. En esta sección, se analizarán los aspectos materiales del trabajo a domicilio y el teletrabajo con la finalidad de corroborar en la sección 3 si el trabajo remoto ha cumplido con complementar la normativa previa o, caso contrario, qué aspectos debería tener una legislación global sobre el trabajo a distancia.

4.1. Trabajo a domicilio

Respecto al **trabajo a domicilio**, en primer lugar, dentro de las ventajas que trajo su nueva regulación en la LPCL fue reafirmar los derechos reconocidos en normas previas y en la Constitución de 1979, con el objeto de formalizar históricamente los trabajadores del sector productivo de bienes manuales e intelectuales. Como se señaló supra, el artículo 94 reconoce como derechos laborales: el pago de primero de mayo, vacaciones, compensación de tiempo de servicios e inclusión en la normativa referida al Sistema Nacional de Pensiones. Sin embargo; no está comprendido en el régimen de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales regulado por el Decreto Ley N° 18846.

En segundo lugar, antes de describir los problemas de su regulación es importante tener como punto de partida lo siguiente: como se señaló supra, tanto por su definición como por su evolución histórica, su regulación ha estado dirigida a la producción de bienes, principalmente manuales, aunque la norma reconoce también a los inmateriales. Para tal fin, si bien el trabajador a domicilio no está sujeto a una supervisión directa e inmediata por parte del empleador, este último detalla ciertas instrucciones previas y/o posteriores ejerciendo un control indirecto y mediato (Vargas, 2010, p. 46). Teniendo esto en cuenta, por un lado, se reconoce como primer problema la fijación de la remuneración del trabajador. Al respecto, siguiendo la lógica del artículo 90 de la LPCL, esta sería determinada por las partes o por convenio colectivo mediante “criterios por producción, bajo la modalidad de valor hora o tarifa por bien o servicio” producido”. De esta forma, si bien sería una norma aparentemente protectora de los trabajadores que realizan bienes, no sería el caso de aquel teleoperador que tendría que llegar a cierto número de promesas de pago en una campaña de cobranzas para tener una remuneración mínima. Esto es así, puesto que en la práctica los trabajadores no se encuentran en el mismo nivel de negociación que los empleadores para acordar condiciones satisfactorias; tampoco cuentan con información suficiente sobre el nivel de dificultad de sus tareas. Este aspecto no sería problemático si se hubiese establecido tasas salariales mínimas como señala el artículo 13 y 14 de la Recomendación 184 de la OIT, dejando el acuerdo en defecto de estas.

Por otro lado, otro aspecto problemático para la aplicación global del trabajo a domicilio es su escasa aplicación producto de la informalidad. En efecto, como señala María Vega, no existe suficiente infraestructura y personal que controle

esta modalidad, por lo que la mayoría de estos casos de trabajo a domicilio se realiza de forma clandestina y omitiéndose las disposiciones para la contratación formal (1990, p. 15). Al respecto Francisco Verdura, propuso antes de que apareciera la figura del teletrabajo que, además de mejorar la fiscalización y detección de estos casos, la legislación se flexibilice bastando la presentación del registro de los trabajadores a domicilio y omitiendo la obligación de presentar el contrato de trabajo (1998, p. 9). Esta propuesta es conforme al artículo 5 de la Recomendación 184 y 177⁵ de la OIT.

Finalmente, otro aspecto problemático es la no obligación por parte del empleador de brindar las herramientas necesarias para realizar sus labores, como se puede desprender del artículo 93, literal g. Al respecto, ello podría “entenderse” desde la óptica de solo considerar la producción de bienes (al entender que, por ejemplo, el precio por producto contiene tanto la mano de obra como los materiales). Sin embargo, de incluir “servicios” de forma general, ello sería desproporcional respecto a los gastos asumidos por el trabajador sobre labores complejas.

4.2. Teletrabajo

El teletrabajo apareció como una novedosa figura frente al ineficaz trabajo a domicilio. En comparación con la figura previa, la normativa del teletrabajo precisó formal y materialmente la igualdad entre el trabajador tradicional y el teletrabajador. Además, como se mencionó supra, esta figura al estar dirigida principalmente a la prestación de servicios mediante la utilización de tecnologías de la información y telecomunicaciones (TICs), permite ampliar y proteger eficazmente la mayor cantidad de casos, permitiendo a su vez todas las modalidades de contratación establecidas para el régimen privado (art. 5 de la Ley N° 30036). Otra ventaja en comparación con el trabajo a domicilio es la obligación del empleador de otorgar una compensación económica por el uso de equipos y gastos por la prestación de servicio (artículo 3 de la ley y 10 del reglamento), lo cual es proporcional con los gastos que asumiría el trabajador al asignar un espacio con las condiciones necesarias para su labor (aumento en los recibos de luz e internet, mantenimiento de computadoras, entre otros).

Sin perjuicio de ello, en segundo lugar, existen ciertos aspectos problemáticos que han causado confusiones y debates sobre la interpretación de sus artículos desde la promulgación de su normativa. Primero, si bien se reconocen los mismos derechos para el teletrabajador, existe cierta discrepancia sobre incluir o no la disponibilidad de este a las órdenes del empleador para el cómputo de la jornada. Al respecto, el artículo 6 del TUO de la LPCL señala que “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

⁵ Respecto al Convenio 177 y el Título IV del TUO de la LPCL, Francisco Verdura resalta 2 principales aspectos. Por un lado, no se exige para las normas de la OIT un contrato escrito, solo un registro de empleadores a diferencia de la LPCL. Por otro lado, ambas normas coinciden en la necesidad de extensión de la protección social a los trabajadores a domicilio (1998, p. 6).

denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición (...)” (subrayado propio) (1997). De esta forma, la remuneración tendrá un carácter retributivo al servicio prestado por el trabajador. Además, el artículo 5 del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo excluye a los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia, los cuales según el artículo 10 de su reglamento, son “aquellos que regularmente prestan servicios efectivos de manera alternada con lapsos de inactividad” (Decreto supremo N° 008-2002-TR, 2002). De esta forma, aparentemente la remuneración se otorgaría como pago por el trabajo efectivamente prestado, por lo que no correspondería el pago de horas en estado de disposición. Sin embargo, como señala Vargas, el ordenamiento sí reconoce periodos en los que el trabajador no presta servicios y aún sigue recibiendo su remuneración (descanso vacacional o los veinte primeros días anuales de incapacidad temporal), por lo que la remuneración constituiría en contraprestación a la puesta a disposición de la fuerza de trabajo (2010, p. 104). De la misma forma, Mónica Pizarro señala que “no sería consistente afirmar que en el Perú la remuneración es contraprestación por los servicios efectivamente prestados, siendo posible huir de la literalidad y admitir que la interconexión entre las prestaciones se da frente a la puesta a disposición de la fuerza de trabajo de una manera global” (2006, p. 67). Por lo tanto, la disponibilidad del teletrabajador sí forma parte de la jornada de trabajo, caso contrario se admitiría un trabajo forzoso más allá de los horarios establecidos previamente, lo cual afectaría la esfera privada del trabajador y sus derechos. De esta forma, este sería un aspecto que debería ser remarcado tanto por la normativa del teletrabajo como las normas ya mencionadas.

Segundo, el artículo 4 de la N° 30036 señala la posibilidad de cambiar la modalidad del teletrabajo a la presencial; sin embargo, de la norma se pueden apreciar dos escenarios. Por un lado, el empleador con el consentimiento del trabajador puede variar la modalidad bajo razones debidamente sustentadas, hasta aquí entonces pareciese que el cambio de modalidad requeriría de un acuerdo por tratarse de un elemento esencial de la relación laboral. Sin embargo, por otro lado, cuando es el trabajador quien solicita el cambio, tal decisión - incluso cuando pudiese argumentarse razones objetivas- puede denegarse. Estos aspectos se relacionan con el artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, respecto a la facultad del empleador de modificar ciertas condiciones de la relación laboral. Según Corrales Melgarejo, esta facultad es inconstitucional puesto que “esta intervención del ius variandi es muy grave en la afectación del derecho constitucional a la libertad domiciliaria del trabajador, desaprobando el test de proporcionalidad y razonabilidad” (2020, p. 84). Se considera que la redacción de la norma es contradictoria, puesto que considera indispensable la necesidad de acuerdo en un caso y la omisión en el otro. Además, que otorga facultades excesivas al empleador; considerando que la opinión de la jurisprudencia, el Tribunal Constitucional (expediente N° 02904-2011-PA/TC) y la Corte Suprema (Casación 2456-2014-Lima, Casación Laboral N° 10839-2014-Ica), concuerdan en que no son admisibles las modificaciones a las condiciones de trabajo que perjudiquen al trabajador en vulneración de sus

derechos fundamentales; para lo cual utiliza frecuentemente el listado de actos de hostilidad (art. 30) (Malpica, 2017, pp. 11-13). Se considera que la negación del cambio puede resultar tan o más perjudicial que el mismo, por lo que se debería permitir al trabajador bajo razones debidamente sustentadas solicitar este cambio; caso contrario, conllevaría a un incentivo perverso para que, por ejemplo, baje su productividad. Por lo tanto, no admitir un cambio de modalidad cuando las condiciones del trabajador son apremiantes y pueden vulnerar sus derechos fundamentales correspondería un acto de hostilidad tal como sería una modificación unilateral del empleador.

Tercero, sobre la inspección en el lugar que se realizan las labores de teletrabajo, ni la ley ni su reglamento parecen precisar sus alcances. En concordancia con las diversas formas de teletrabajo se pueden presentar principalmente 2 escenarios: que el trabajador realice sus actividades en un lugar determinado (domicilio) o se trate de una modalidad no estática (como puede ser mixta, delegaciones a diversos puntos geográficos, etc). Sobre el primer escenario, ¿cómo se regula la inspección fuera del centro de trabajo tradicional? Al respecto se pronuncia el artículo 5, numeral 1 de la Ley general de inspección del trabajo de la siguiente forma: “Si el centro laboral sometido a inspección coincidiese con el **domicilio** de la persona física afectada, deberán obtener su **expreso consentimiento** o, en su defecto, la oportuna autorización judicial” (subrayado propio) (Ley 28806). De esta forma, estaríamos frente a dos derechos fundamentales: la no inviolabilidad de domicilio y el derecho al trabajo. El primero es reconocido por el artículo 2, inciso 9 de la Constitución, como una manifestación del derecho a la intimidad, dado que es en el domicilio donde puede desarrollarse la vida privada del individuo (Ballester 1998, p. 100). Frente a este, se encuentra el derecho al trabajo (artículo 23 de la Constitución) como una obligación del Estado. En ese sentido, como señalan Eddy Ramirez Punchin y Oscar Chuquillanqui Aragón “el derecho a la inviolabilidad de domicilio puede permitir la realización de inspecciones de trabajo, en la medida que estas son manifestaciones del derecho al trabajo digno” (2016, p. 119). Por lo tanto, para poder armonizar estas normas, es relevante que el empleador informe a los teletrabajadores de estas inspecciones. Otra solución que se ha planteado es la utilización de la Planilla Electrónica o que cada empleador “remita un informe virtual a cada dependencia con funciones inspectivas de su circunscripción, a fin de recibir una inspección con fines orientativos” (Aguinaga, 2020, “Diversidad de domicilios como límite a la inspección”, párrafo 6). Respecto al otro escenario no hay alguna disposición que regule este tipo de inspección; por lo que se trataría de un vacío normativo.

5. Análisis de la regulación actual como respuesta a la situación de emergencia

Tras revisar las ventajas y desventajas de la regulación preexistente sobre el trabajo a distancia, se ha podido concluir que esta presentaba vacíos normativos y desventajas que han impedido su incorporación masiva; por ejemplo, en el caso del teletrabajo respecto a las imprecisiones sobre la inspección, o el problema de la informalidad en el caso del trabajo a domicilio. En esta sección, a continuación, se analizará cuál es el papel diferenciador del trabajo remoto, si es conveniente para contextos de emergencia como los actuales y qué elementos se deben mantener.

En primer lugar, como se mencionó supra, la principal diferencia entre el trabajo remoto y el teletrabajo radica en que este último se consolida con el acuerdo entre el empleador y el trabajador, mientras que la implementación del primero se realiza de forma unilateral mediante un soporte físico o digital. En otras palabras, la normativa del trabajo remoto tiene como “novedad” el permitir de forma expresa que el empleador pueda modificar el lugar de trabajo (o más precisamente, ordena que se modifique). Para analizar la legitimidad de este aspecto, cabe distinguir entre los diferentes tipos de *ius variandi*. De forma ilustrativa, Elmer Arce hace la siguiente clasificación teniendo en cuenta el fundamento jurídico en Perú⁶: común o habitual, y el excepcional o de emergencia (2008, p. 458-466).

Respecto al primero, si bien es reconocido por el segundo párrafo artículo 9 de la LPCL, el fundamento del poder de dirección -y, por tanto, la facultad de variación- radica en el mismo contrato de trabajo; por lo que solo permitiría cambios secundarios de las condiciones ya pactadas (Arce, 2008, p. 460). Una persona toma en cuenta ciertas condiciones para postular a un puesto de trabajo, las cuales se confirman con el propio contrato -aquellos que de otra manera probablemente no hubiese aceptado la oferta de trabajo-. Esto no implica que no se puedan concretizar lo establecido o realizar cambios necesarios, pero será el acuerdo pactado lo que limite el poder empresarial, además de los criterios de razonabilidad (artículo 9) y legalidad (por ejemplo, el artículo 30 de la LPCL y el artículo 8 del Decreto Supremo No. 008-2002-TR). Dentro de estas condiciones, se considera que el lugar de trabajo es esencial para aceptar la oferta primigenia⁷; ello se evidencia, por ejemplo, en los casos en los que no se tenga

⁶ El mencionado autor también hace referencia al *ius variandi* sustancial o esencial, el cual, si no cuenta con fundamento contractual ni con fundamento legal, sería ilícito (Arce, 2008, p. 464)

⁷ Al respecto, Guzmán-Barrón considera como elementos sustanciales a cuatro en particular: remuneración, hora de trabajo, funciones a prestar y el lugar de trabajo (2016, citado en Malpica, 2017, p. 6). Sin embargo, Jorge Toyama precisa que no es posible elaborar una lista expresa definitiva que diferencie claramente las modificaciones que califican como sustanciales de las no esenciales, dada la deficiencia de las normas actuales (2003, p. 172); por lo cual debería determinarse caso por caso y de forma *ex post*.

un espacio adecuado para realizar las labores asignadas o se comparta con otros miembros de la familia en un espacio reducido, puesto que difícilmente se optaría por un contrato de teletrabajo.

Respecto al segundo, el *ius variandi* excepcional o de emergencia, corresponde a decisiones empresariales tomadas en situaciones extraordinarias, cuyo fundamento es la tutela de intereses superiores con trascendencia social (Arce, 2008, p. 465). Ello implica que bajo ciertos supuestos y por cierto periodo de tiempo, será posible una modificación unilateral por parte del empleador. De la misma forma, Luis Malpica, precisa que el traslado geográfico unilateral solo sería admisible temporalmente en eventos en los que estén en juego derechos fundamentales, para lo cual debería pasar por un test de proporcionalidad, dado que el traslado implicaría la vulneración de otros derechos fundamentales (2017, pp. 15-16).

Teniendo esta diferenciación clara, se concluye que la normativa sobre el trabajo remoto implicaría la positivización del *ius variandi* excepcional o de emergencia de forma general para trabajadores del sector privado y público con la finalidad de proteger la salud pública y evitar el crecimiento de la tasa de contagios por el COVID-19. Fue una decisión política el optar por esta figura en lugar del teletrabajo, que no hubiese permitido un tránsito rápido y ordenado, puesto que requería de un acuerdo entre ambas partes de la relación laboral (similar a la decisión histórica de implementar el trabajo a domicilio en su momento para proteger a los trabajadores del sector textil). Sin embargo, es importante reafirmar la necesidad de la temporalidad, y el peligro que pudiese implicar la modificación de condiciones de trabajo esenciales.

En segundo lugar, otro aspecto criticable de la normativa del trabajo remoto consiste en determinar quién se encarga de cubrir con los costos propios del cambio de lugar. Al respecto, el artículo art. 7 del DS 010-2020-TR señala que la compensación por los gastos de los mecanismos de desarrollo del trabajo remoto proporcionados por el trabajador no es obligatoria. Esta es una gran diferencia con el teletrabajo, en el que existe efectivamente una obligación por parte del empleador (artículos 3 de la Ley 30036 y 10 de su reglamento), mientras que en el trabajo domicilio no se especifica. Si bien para las empresas esto es ventajoso, puesto que implica una reducción de gastos, estos no desaparecen; sino que son trasladados a los trabajadores. De esta forma, según un estudio consistente en una serie de entrevistas realizadas a trabajadores remotos, se ha señalado un aumento de gastos domiciliarios (luz, teléfono, internet, agua) asciende a 35% y los dirigidos a materiales (computadora, materiales de oficina, etc.) alcanza el 70% de incremento respecto a diciembre de 2019 a junio del 2020 (Ospina, Bautista y Polanco, 2020, p. 26).

Si bien con el paso de los meses, es posible que algunas empresas hayan reemplazado los pagos por movilidad por cubrir parte de estos gastos en la nómina de condición de trabajo; mantener este artículo implica una desprotección tanto a los trabajadores que ya se encontraban laborando como a los que ingresarían solo de contar con estas herramientas o puedan pagar estos

gastos. Así mismo, si bien el artículo 18.1.1 del Decreto de Urgencia 026-2020 señala que no se afectaría la remuneración, en la práctica como se ha podido apreciar supra se vería reducida en gran magnitud, significando incompatibilidad entre ambos artículos.

Para fundamentar esta última afirmación basta con revisar el tratamiento del Tribunal Constitucional sobre contenido esencial del derecho a la remuneración. Al respecto, la remuneración, en tanto derecho fundamental, “constituye una contraprestación por los servicios del trabajador; es de **libre disposición** por parte de este último; tiene **carácter alimentario** y su pago tiene **prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador**” (fundamento 85 de la STC 00018-2013-PI/TC) (subrayado nuestro). Además, se ha reconocido como parte del contenido esencial los elementos de acceso, no privación arbitraria, ser prioritario, equidad y suficiencia; mientras que forman parte del contenido accidental la consistencia e intangibilidad (fundamentos 16 y 32 de la STC 00020-2012-AI).

Al respecto, el trasladar los gastos propios de la relación laboral implicaría, en la práctica, una reducción significativa en las remuneraciones de los trabajadores, lo cual iría en contra de la intangibilidad de las remuneraciones, y su característica de libre disponibilidad. De esta forma, cabe señalar que, primero, si bien se señaló que este principio forma parte del contenido accidental y, por tanto, podría compatibilizarse con otros derechos fundamentales en juego; se ha señalado en la misma sentencia que para permitir este escenario es necesario cumplir con los requisitos de excepcionalidad y razonabilidad (fundamento 35 de la STC 00020-2012-AI). Por lo tanto, si bien cumpliría con el primero, al ser esta una situación extraordinaria de emergencia nacional, no cumpliría con el segundo en tanto como se mencionó supra, los costos adicionales asumidos por los trabajadores pueden ascender hasta 70%, suponiendo una disminución importante, de forma constante e indefinida. Ello sumado a que es el empleador quien tiene la facultad de decidir si cubre o no estos gastos, hace que esta medida no sea razonable en tanto no existe una medida objetiva o monto mínimo que se pueda exigir para proteger las remuneraciones.

Segundo, estos costos trasladados en realidad serían consideradas como condiciones de trabajo, la cual conforme a los artículos 7 de la LPCL y 19 del TUO de la Ley de Compensación por Tiempos de Servicios (DS 001-97-TR) correspondería un concepto no remunerativo. Al respecto, se entiende como “condición de trabajo” a “aquellas herramientas, materiales o implementos que se otorgan para la realización de la actividad laboral” (Ferro, 2019, p. 91). Así mismo, analizando las resoluciones N° 8729-5-2001, 9222-1-2001, 8653-4-2001, 1215-5-2002 y 5217-4-2002 del Tribunal Fiscal, Bahamonde Quinteros señala que son “los bienes o pagos indispensables para viabilizar el desarrollo de la actividad laboral, montos que se entregan para el desempeño cabal de la función de los trabajadores (...) siempre que razonablemente cumplan tal objeto y no constituyan un beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador” (2017, párrafo 6). De esta forma, en la práctica, este traslado de gastos implicaría una disminución en su remuneración por parte de un concepto no remunerativo, lo

cual afectaría la libre disponibilidad de las remuneraciones, pues deberían reservar un porcentaje constante para cubrirlos. Es por ello que esta disposición no solo es perjudicial para los trabajadores, sino que incluso podría ser considerada como inconstitucional.

En tercer lugar, un vacío normativo importante corresponde a la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo. De esta forma, inicialmente el artículo 18.1.2 del Decreto de Urgencia 026-2020 solo se limitaba a señalar como obligación el informar sobre las medidas y condiciones de seguridad y salud, “garantizando” de alguna forma el principio de información y capacitación de la Ley 29783. Sin embargo, posteriormente, el Decreto Supremo 010-2020-TR hace referencia expresamente al principio de prevención de la esta ley para cumplir el artículo señalado anteriormente. De esta forma, por un lado, se reafirma y precisa en el numeral 1 del artículo 8, la obligación de informar sobre las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud, incluyendo aquellas medidas que los trabajadores deben observar para eliminar/reducir los riesgos más frecuentes. Por otro lado, en el numeral 2 se señala la obligación de especificar el canal a través del cual el trabajador pueda comunicar sobre los riesgos adicionales o los accidentes de trabajo que hubieran ocurrido mientras se realice el trabajo remoto con el objeto de que el/la empleador/a le indique las medidas pertinentes a tomar.

Como se puede apreciar, se autoriza la implementación de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo respecto a los deberes de prevención e información. Sin embargo, no se precisa exactamente cuáles son y cómo se diferenciarían las medidas y recomendaciones en el contexto actual. Al respecto, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante una nota de prensa, ha realizado algunas recomendaciones útiles que pueden servir de guía, como realizar pausas de 10 minutos por cada 50 minutos de trabajo frente a una computadora (MTPE, 2020) Así mismo, previamente incluso a estos decretos, la Resolución Ministerial 055-2020-TR aprobó la “Guía para la prevención del Coronavirus en el ámbito laboral”, que establecía recomendaciones, principalmente para prevenir la propagación en el centro de trabajo, lo cual es útil para el retorno progresivo o las modalidades mixtas que si bien no se habían establecido originalmente, poco a poco ha ido implementándose, por ejemplo, en el sector público.

Sobre los demás principios en materia de seguridad y salud en el trabajo, no existe pronunciamiento, posiblemente por la falta de control que tendría el empleador sobre el espacio en el que se realicen sus labores; por ejemplo, sobre la responsabilidad del empleador sobre de la seguridad laboral. No obstante, parece que esta regulación se está precisando de forma progresiva, ejemplo de ello, es la Ley 31025 que reconoce a la enfermedad causada por el COVID-19 como una enfermedad profesional de los servidores de la salud, lo cual podría implicar el pago de una Indemnización, según el artículo 53 de la Ley 29783, en caso se incumpla con el deber de prevención.

En cuarto lugar, si se tuviese que elegir la principal ventaja que trajo la regulación progresiva del trabajo remoto sería el Derecho a la Desconexión Digital reconocido en el Decreto de Urgencia 127-2020. En la única disposición complementaria modificatoria de esta norma, se modifica, entre otros, el artículo 18 del Decreto de Urgencia 026-2020, describiendo este derecho de la siguiente forma: “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.” (Decreto de Urgencia 127-2020). De este artículo se puede extraer que este derecho garantiza el derecho al descanso fuera de la jornada laboral establecida. Esta definición se corresponde con lo señalado por la doctrina a nivel internacional que considera como aspectos mínimos: el derecho a desconectarse del trabajo luego de finalizada la jornada laboral o en tiempos de descanso, y el derecho del trabajador a oponerse a cumplir tareas en dichas circunstancias (Rosenbaum, 2019, p. 115). Entonces ¿se trataría propiamente de un derecho autónomo?

Teniendo cuenta estos elementos mínimos, la Constitución Política reconoce en el artículo 2, numeral 22 el derecho al descanso y disfrute del tiempo libre; mientras que, armónicamente, el artículo 25 reconoce el derecho a una jornada máxima (el cual se concretiza a nivel legal en el artículo 1 de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo); elementos que se encuentran dentro de la definición ya señalada. La relación entre ambas disposiciones fue reconocida por el Tribunal Constitucional en el Exp. 4635-2004-AA/TC; por lo que la implementación de la jornada no puede ser impedimento para la práctica del derecho al descanso (fundamento 22). Así mismo a nivel internacional, tomando en cuenta la cuarta disposición final y transitoria, el artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y el inciso d) del artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales también reconoce el derecho al descanso, tiempo libre, limitación de la jornada.

En ese sentido, se puede concluir que el derecho a la desconexión digital ya estaba protegido/recogido en el ordenamiento peruano, siendo el Decreto de Urgencia 127-2020 una positivización o garantía de los derechos ya mencionados tomando en cuenta las dificultades que la tecnología trae consigo a la relación de trabajo tradicional como a las nuevas formas de trabajo a distancia. Así mismo, concebir al derecho a la desconexión digital como una garantía⁸ permite afirmar que no solo los trabajadores remotos tienen este “derecho”, sino todos los trabajadores en cuanto garantizan los derechos mencionados.

⁸ Tomar en cuenta la diferencia entre derecho “como posición jurídica/activa de un sujeto” y garantía “elemento externo a la existencia misma del derecho, que es válido aun cuando no cuente con medios suficientemente eficaces de cumplimiento, que dependen en definitiva no de otra cosa que de la evolución de la cultura jurídica y de la conducta de los operadores jurídicos” (Barreto, 2011, pp. 107-108)

Finalmente, en quinto lugar, otro aspecto problemático, según Iván Parédez, recae en la calificación expresa y concretización del trabajador respecto a la regulación de la jornada, puesto que, si no se considerara sujeto de fiscalización inmediata, no estaría sujeto a jornada laboral máxima ni tendría derecho a horas extras⁹; además que traería dificultades para la inspección (2020, p. 63). Al respecto, según el artículo 10 del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, señala como trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata a “aquellos trabajadores que realizan sus labores o parte de ellas sin supervisión inmediata del empleador, o que lo hacen **parcial o totalmente fuera del centro de trabajo**, acudiendo a él para dar cuenta de su trabajo y realizar las coordinaciones pertinentes” (subrayado propio). Teniendo esto en cuenta y lo mencionado en el párrafo anterior ¿correspondería el pago de horas extras como sanción al no cumplimiento del derecho de desconexión digital?

Al respecto, es importante apreciar el artículo 9 del Decreto Supremo 010-2020-TR, el cual indica que se aplica la misma jornada máxima para los trabajadores remotos, excluyendo en el siguiente numeral a los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata. Bajo una interpretación literal, se puede concluir que existirían 2 tipos de trabajadores remotos: con y sin fiscalización inmediata ¿cómo es esto posible? Para empezar, este problema causó igual confusión inicial respecto al teletrabajo, puesto que no se reconocía en estricto una fiscalización inmediata al no estar presente en el centro de trabajo; sin embargo, incorporando la clasificación del teletrabajo (*on line*, *off line*, *on way*) al trabajo remoto -considerando que ambos son especies del trabajo a distancia-, ahora sí es posible precisar con exactitud.

En ese sentido, se entiende como teletrabajador *off line* a aquel que, si bien está bajo la supervisión del empleador, no está conectado en tiempo real, pero debe entregar trabajos finales; el *on line*, el que sí recibe un control y directivas en tiempo real mediante una red informática especial; y el *on way line*, aquel que si bien está conectado no es posible un control directo ni en tiempo real sobre el terminal externo (Beltrán y Sánchez, 2002, pp. 34-36). De esta forma, como señala Elio Béjar Cárdenas, el trabajador *off line* correspondería al concepto de trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata del artículo 10 (2016, p. 7). Así los trabajadores *off line*, incluso los *on way* no estarían sujetos a fiscalización inmediata; por tanto, no le corresponderían horas extras (puesto que su dinámica está orientada a objetivos); mientras que los *on line*, sí. Se considera que esta es una interpretación armónica con las diferentes disposiciones y con el reciente Decreto de Urgencia 127-2020 que debería ser incorporada en una posible regulación posterior, o en todo caso que se precise como “excepción” a artículo 10 para que sean reconocidas como sanción al incumplimiento de este derecho a las horas extras.

⁹ Sin perjuicio de ello, el artículo 18.1.5 señala que, incluso tratándose de trabajadores no comprendidos en la jornada máxima de trabajo, 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.

En síntesis, se puede concluir que la regulación actual del trabajo remoto es perfectible. Si bien se reconoce la temporalidad del trabajo remoto, al no determinarse una fecha fija por depender de la llegada de la vacuna contra el COVID-19 al Perú; es importante descartar la interpretación de mantener la facultad unilateral de modificar el lugar de trabajo de forma permanente. Ello se sostiene en tanto, se estaría frente a una norma que implicaría la positivización del *ius variandi* excepcional o de emergencia de forma general como medida política para un tránsito rápido y ordenado y evitar la informalidad. Así mismo, se reconocen como defectos la compensación no obligatoria de gastos, la no precisión sobre fiscalización inmediata, y las medidas sobre seguridad y salud en el trabajo. Mientras tanto, se reconoce como principal aspecto positivo, la positivización del “derecho a la desconexión digital”, que, si bien no es una innovación de una figura autónoma, es una garantía que protege los derechos al descanso, disfrute del tiempo libre y a una jornada máxima reconocidos en la Constitución y otras normas internacionales. Por lo tanto, se considera que la normativa del trabajo remoto no es suficiente para ser la que prime sobre las demás modalidades de trabajo a distancia.

6. Conclusiones

El trabajo a distancia ha sido desarrollado paulatinamente y como respuesta a regular supuestos que han surgido históricamente, entre ellos, como reconocimiento a sectores desprotegidos (trabajo a domicilio), surgimiento de cambios en los métodos de protección por la tecnología (teletrabajo) y de emergencia sanitaria (trabajo remoto). Es decir, se reconoce la tendencia al fraccionamiento del trabajo a distancia que ha surgido para aplacar ineficazmente problemas sociales emergentes en determinados momentos históricos. Prueba de ello es la escasa aplicación del trabajo a domicilio y el teletrabajo, a modo de ejemplo, en el 2019, según las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), solo se han contratado en esta modalidad a 1.600 trabajadores a nivel nacional (Zavala, p. 27).

La legislación previa sobre el trabajo a distancia no ha sido aplicada masivamente antes de la pandemia del Coronavirus. Por un lado, respecto al trabajo a domicilio, esto se debió a la inexistencia de infraestructura y personal que se encargue de controlar esta modalidad de trabajo (1990, citado por Verdura, 1998, p. 7) frente a la situación de informalidad que se vive en nuestro país. Por otro lado, respecto al teletrabajo, existen otros problemas que han impedido su aplicación masiva, por ejemplo, la poca claridad sobre inspección laboral, y seguridad y salud en el trabajo (Ramírez y Chuquillanqui, 2016, p. 120). Por su parte, el trabajo remoto tampoco ha sido una norma innovadora que haya solucionado las falencias y vacíos de la legislación previa del trabajo a distancia. Al contrario, ha sido responsable de otras graves situaciones como la afectación de las remuneraciones y la continuidad de imprecisión sobre la seguridad y salud en el trabajo -que se viene arrastrando y agravando desde la regulación del teletrabajo-. Sin embargo, como aspecto positivo se reconoce la positivización del derecho a la desconexión digital.

Considerar que la figura del trabajo remoto debe permanecer tal y como está, no solo es irresponsable, sino hasta inconstitucional; puesto que la modificación de las condiciones esenciales de forma unilateral solo puede entenderse en situaciones extraordinarias, al tratarse de la positivización del *ius variandi excepcional o de emergencia* de forma general para trabajadores del sector privado y público con la finalidad de proteger la salud pública y evitar el crecimiento de la tasa de contagios por el COVID-19. Sin embargo, es importante reafirmar la necesidad de la temporalidad, y el peligro que pudiese implicar la modificación de condiciones de trabajo esenciales, puesto que no es una “carta blanca”. Por lo tanto, es necesaria una nueva regulación del trabajo a distancia general que se adapte a los nuevos cambios y situaciones de emergencia como las actuales. La legislación actual, no solo es incompleta, sino imprecisa, lo cual trae como consecuencia el rechazo a esta modalidad, además, por la falta de seguridad en las disposiciones. Es necesario, además, que la nueva regulación sea clara, recoja lo positivo de las figuras anteriores, corrija los fallos, y que, a la vez, sea protectora en casos de abuso mediante un sistema de fiscalización ordenado y compatible con los derechos de los trabajadores.

7. Bibliografía

- Aguinaga, J. (26 de marzo de 2020). Aspectos básicos para la masificación del uso del teletrabajo. Lima: LP Derecho. Disponible en: <https://lpderecho.pe/aspectos-basicos-masificacion-uso-teletrabajo-jesus-aguinaga-saavedra/>
- Arce, E. (2008) “Derecho Individual del trabajo en el Perú. Desafíos y Deficiencias”. Palestra Editores, Lima, 460-461
- Bahamonde, M. & Barreto, M. (17 de enero de 2017) Alimentación a los trabajadores ¿Remuneración o condición de trabajo? Asesoría contable tributaria y asociada. Disponible en: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/doctoramerybahamonde/2017/01/17/alimentacion-a-los-trabajadores-remuneracion-o-condicion-de-trabajo/>
- Ballester, M. (1998). La intimidad como fundamento de la inviolabilidad de domicilio. Palma: Assaigs Jurídics.
- Barreto, H. (2011) “Derecho al trabajo y poder directivo del empleador: un replanteamiento”, XXII Jornadas uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Prof. Oscar Ermida Uriarte, (Montevideo: FCU)
- Béjar, E. (2016) El teletrabajo y su impacto en la cuestión de la subordinación (boletín 69 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo). Recuperado de: http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/Boletin_69.pdf

- Beltrán, A. y Sánchez, L. (2002) Relaciones laborales virtuales: El teletrabajo (Trabajo de grado para optar por el título de Abogados). Pontificia Universidad Javeriana. Facultad de Ciencias Jurídicas. Recuperado de: <https://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere4/Tesis-31.pdf>
- Cavalié, P. (2020, abril) Impacto de las medidas laborales adoptadas por el Gobierno durante el periodo de emergencia. Entrevista. Soluciones Laborales (148), pp. 15-22
- Corrales, R. (2020, agosto). Análisis del trabajo a distancia. Aportes para una normativa general. Soluciones Laborales (152), pp. 69-98
- Fernández, M., Urteaga, P. & Verona, A. (2015). Guía de investigación en Derecho. Lima: Centro de Investigación Capacitación y Asesoría Jurídica del Departamento Académico de la PUCP / Vicerrectora de Investigación de la PUCP.
- Ferro, V. (2019) Derecho individual del trabajo en el Perú. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial
- Gamero, J. & Pérez, J. (2020, septiembre). Nota técnica país de la OIT: Perú Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf
- Malpica, L. (2017). El traslado geográfico del trabajador: el lugar de trabajo como condición esencial de la relación laboral (Trabajo Académico para optar el grado de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social). PUCP.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (20 de marzo, 2020). MTPE brinda recomendaciones para un adecuado trabajo remoto. [Nota de prensa]. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/109623-mtpe-brinda-recomendaciones-para-un-adecuado-trabajo-remoto>
- ONU: Asamblea General, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), 16 diciembre 1966, Naciones Unidas, Serie de Tratados, vol. 993, p. 3, disponible en esta dirección: <https://www.refworld.org/es/docid/4c0f50bc2.html> [Accesado el 20 noviembre 2020]
- Organización Internacional del Trabajo (1996). R184 - Recomendación sobre el trabajo a domicilio, (núm. 184). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R184
- Organización Internacional del Trabajo (1996). C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio, (núm. 177). Disponible en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322

- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante. Conferencia Internacional del Trabajo 109.a reunión, 2020. Ginebra. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_738283.pdf
- Ospina, E., Bautista, F. y Polanco, N. (2020). Trabajo remoto: una modalidad precarizada de teletrabajo. *Soluciones Laborales* (150), 25-33.
- Parédez, I. (2020) ¿El trabajo remoto llegó para quedarse? El trabajo remoto en el contexto del COVID-19. *Revista Actualidad Laboral*, 54-63. Recuperado de <https://actualidadlaboral.com/wp-content/uploads/2020/11/revista-octubre-2020.pdf>
- Pizarro, M. (2006) El teletrabajo en el Perú. ¿Es necesario una regulación especial? *Actualidad Jurídica* (146), pp. 285 - 288
- Ramirez, E. & Chuquillanqui, O. (2016). El Teletrabajo en el Perú: Comentarios al Nuevo Marco Normativo. *Derecho & Sociedad* (46), 111-120. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18824>
- Resolución Ministerial N° 055-2020-TR del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que aprueba la “Guía para la prevención del Coronavirus en el ámbito laboral”. *Diario oficial El Peruano*, 8 de marzo de 2020. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/545998/doc04965720200309090043.pdf>
- Rosenbaum, F. (2020). El “derecho” a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo. *Derecho & Sociedad*, (53), 111-122. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21794>
- Sánchez, I. (2017) Teletrabajo en Perú: una herramienta de acercamiento a poblaciones vulnerables. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo*, 108-131. ISSN-e 2282-2313. Recuperado a partir de http://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/view/455/610
- Sanguineti, W. (1996). Un estudio sobre el concepto de subordinación jurídico-laboral y su aptitud para reflejar las transformaciones recientes de las formas de organización del trabajo. Recuperado de: <https://wilfredosanguineti.files.wordpress.com/2009/08/ct-y-nsp-libro-para-blog-definitivo.pdf>
- Sara-Lafosse, V. (1985). El trabajo a domicilio: antecedentes generales y análisis del caso de las confeccionistas. Lima: ADEC-ATC. Publicado en 1982 en *Debates en Sociología*, Num. 7, junio.

- Toyama, J. (2003). Modificación de condiciones de trabajo: entre el poder de dirección y el deber de obediencia. *Derecho & Sociedad*, 172-189.
- Tribunal Constitucional del Perú (2006). Sentencia recaída en el expediente 4635-2004-AA/TC. Guillermo Panca Caya y Clemente Trujillo Masco contra la sentencia de la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Tacna. 17 de abril. Recuperada de [<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/04635-2004-AA.pdf>]
- Tribunal Constitucional del Perú (2014). Sentencia recaída en el expediente 00020-2012-PI/TC. Congresistas de la República contra el primer párrafo de la Primera Disposición Complementaria, Transitoria y Final de la Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial. 16 de abril. Recuperada de [<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/00020-2012-AI.pdf>]
- Tribunal Constitucional del Perú (2014). Voto de los magistrados Urviola Hani, Eto Cruz y Álvarez Miranda sobre la Sentencia recaída en el expediente 00018-2013-PI/TC. Congresistas de la República contra la Ley de Servicio Civil Recuperada de [<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/00018-2013-AI.pdf>]
- Vargas, T. (2010). La respuesta del ordenamiento laboral peruano frente al teletrabajo (Tesis de grado para optar el título profesional de abogado que presenta el bachiller). PUCP. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/1614>
- Vega, M. (1990). El trabajo a domicilio en Perú. LEG/REL. Ms.
- Verdera, F. (1998) Trabajadores a domicilio en el Perú, Lima, Departamento de políticas de desarrollo. Cuestiones de desarrollo. Documento de discusión 28, 1998. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_123596.pdf
- Zavala, V (2019) Informe legal: Urge revisar la ley del teletrabajo. Lima: La Cámara. Recuperado de: https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r883_3/informe%20Iegal.pdf?fbclid=IwAR2IXP9dKhh7gnTPx8qYX_djhIkT4F-PH7PNF7YJ41pN9y5NRqJtNRS5Tw4