

Universidad Católica de Santa María
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Escuela Profesional de Derecho



**DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL TELETRABAJO Y TRABAJO
REMOTO EN PERÚ, 2020**

Tesis presentada por la Bachiller:

Mendoza Vicuña, Jannet Gabriela

Para optar al Título Profesional de
Abogada

Asesor:

Mg. Matos Zegarra, Mauricio

Arequipa – Perú

2021

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Arequipa, 05 de julio del 2021.

Señor Doctor
Gabriel Torreblanca Lazo.
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Universidad Católica de Santa María.
Ciudad.-

Referencia: DICTAMEN DEL BORRADOR DE TESIS.

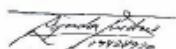
Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de poner de su conocimiento el dictamen del Borrador de Tesis presentado por la bachiller **Mendoza Vicuña, Jannet Gabriela**, denominado:

“DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL TELETRABAJO Y TRABAJO REMOTO EN PERÚ, 2020”

Luego de haber levantado las observaciones realizadas, revisado su contenido, en cuanto a forma y contenido, como jurado dictaminador doy por APROBADO el mismo, al considerar que el citado Borrador de Tesis reúne los requisitos necesarios para su aprobación y mérito para posterior sustentación.

Sin otro asunto en particular, me despido de Usted.

Atentamente;



Dr. Neil Hernán Tejada Pacheco
Jurado Dictaminador – Cod.2878

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de
Independencia"

Arequipa, 22 de julio del 2021.

Señor Doctor
Gabriel Torreblanca Lazo.
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y
Políticas Universidad Católica de Santa María.
Ciudad.-

Referencia: DICTAMEN DEL BORRADOR DE TESIS.

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de poner de su conocimiento el dictamen del Borrador de Tesis presentado por la bachiller Mendoza Vicuña, Jannet Gabriela, denominado:

“DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL TELETRABAJO Y TRABAJO REMOTO EN PERÚ, 2020”

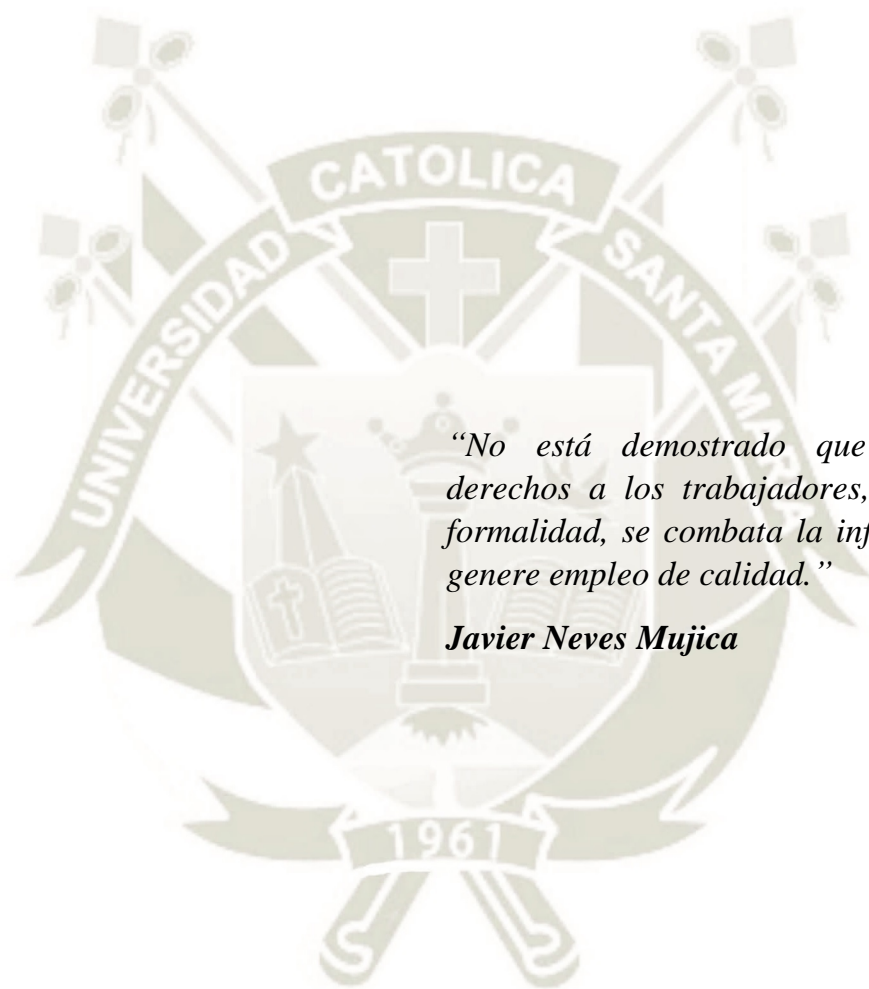
Luego de haber levantado las observaciones realizadas, revisado su contenido, en cuanto a forma y contenido, como jurado dictaminador doy por APROBADO el mismo, al considerar que el citado Borrador de Tesis reúne los requisitos necesarios para su aprobación y mérito para posterior sustentación.

Sin otro asunto en particular, me despido de Usted.

Atentamente



MARIA GRACIA VALDIVIA CORZO
JURADO DICTAMINADOR



EPÍGRAFE

“No está demostrado que disminuyendo derechos a los trabajadores, se fomente la formalidad, se combata la informalidad o se genere empleo de calidad.”

Javier Neves Mujica



DEDICATORIA

A Yanet, mi madre, quien fue y será la mejor persona que conocí.

AGRADECIMIENTOS

A toda mi familia, quienes colaboraron con mi formación personal y profesional.

A Victoria, Yvan, Junior y Gabriel, por su acogida familiar, comprensión y soporte.

A mis abuelos en el cielo y la tierra por confiar en mí.

A mi Ángel, por su espera y compañía en este proceso.

A las personas que contribuyeron con su experiencia y conocimientos en la presente investigación.

A mi Universidad, y maestros por los seis años de enseñanzas.

RESUMEN

En la presente investigación se aborda la problemática que surge por el uso acelerado de las tecnologías de la información y comunicación en el trabajo, sobre todo, entre los años 2020-2021, que se aplica en mayor medida el teletrabajo y trabajo remoto. Por ello, se planteó como objetivo analizar la necesidad de regular la desconexión digital en el teletrabajo y trabajo remoto en Perú. La investigación se realizó con el enfoque cualitativo, utilizando el diseño fenomenológico, complementado con métodos afines, como el estudio de caso, análisis documental y entrevistas a profundidad a expertos en el tema. Se encontró que es necesaria la regulación del derecho a la desconexión digital en Perú, ya que, permite garantizar otros derechos como la jornada máxima, el descanso y la salud; los empleadores tienen el deber de implementar políticas internas para efectivizar este derecho. Por lo tanto, sería conveniente el desarrollo de este derecho en la legislación sobre jornada de trabajo y en la ley de seguridad y salud en el trabajo.

PALABRAS CLAVE

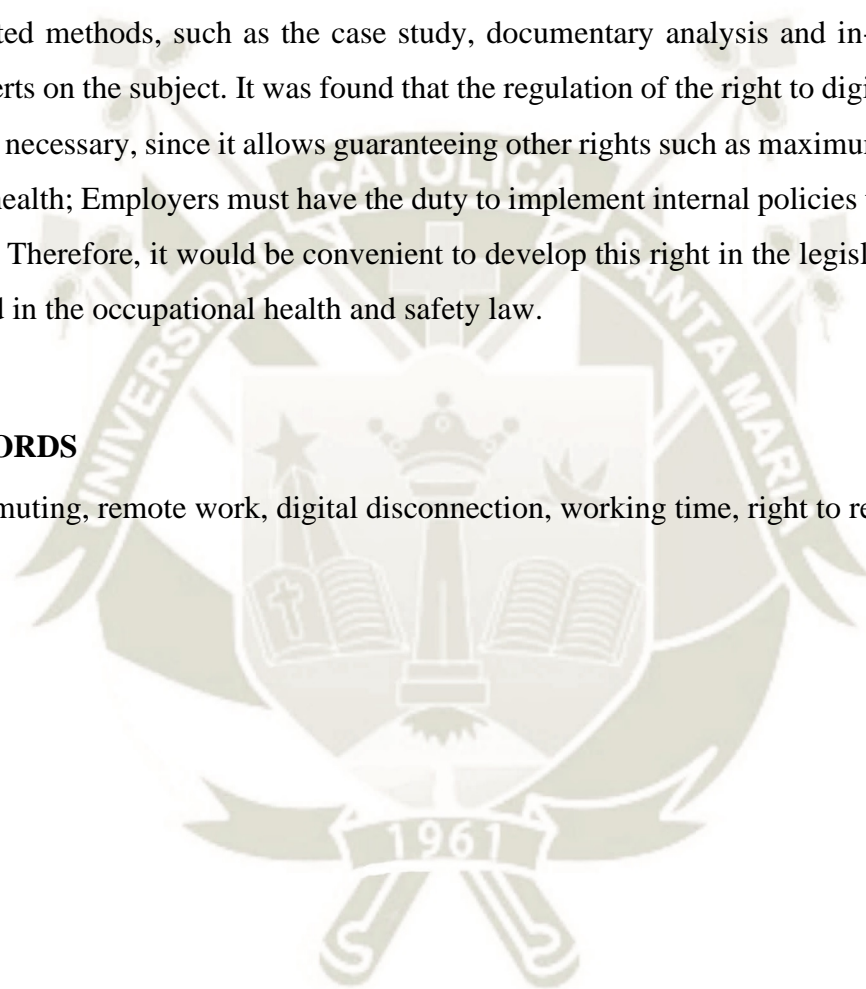
Teletrabajo, trabajo remoto, desconexión digital, tiempo de trabajo, derecho al descanso

ABSTRACT

This research addresses the problem that arises from the accelerated use of information and communication technologies at work, especially between the years 2020-2021, where telework and remote work are applied to a greater extent. Therefore, the objective was to analyze the need to regulate digital disconnection in teleworking and remote work in Peru. The research was carried out with a qualitative approach, using the phenomenological design, complemented with related methods, such as the case study, documentary analysis and in-depth interviews with experts on the subject. It was found that the regulation of the right to digital disconnection in Peru is necessary, since it allows guaranteeing other rights such as maximum working hours, rest and health; Employers must have the duty to implement internal policies to make this right effective. Therefore, it would be convenient to develop this right in the legislation on working hours and in the occupational health and safety law.

KEY WORDS

Telecommuting, remote work, digital disconnection, working time, right to rest



ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN.....	x
CAPÍTULO I.....	15
1. ESTADO DEL ARTE.....	15
1.1. Antecedentes investigativos	15
1.1.1. A nivel internacional	15
1.1.2. A nivel nacional.....	16
1.1.3. A nivel local	17
1.2. Fundamentación teórica	18
1.2.1. Definiciones de Teletrabajo.....	18
1.2.2. Importancia del teletrabajo	18
1.2.3. Principios del teletrabajo	20
1.2.4. Teorías relacionadas con el teletrabajo.....	20
1.2.5. Definiciones del Trabajo remoto	22
1.2.6. Definiciones de Desconexión digital.....	23
1.2.7. Jornada laboral	29
1.2.8. Derecho al descanso	34
1.3. Marco normativo	37
1.3.1. Teletrabajo y Trabajo remoto	37
1.3.2. Desconexión digital	44
1.3.3. Jornada de trabajo.....	45
1.3.4. Derecho al descanso	46
CAPÍTULO II.....	48
2. MARCO OPERATIVO.....	48
2.1. Variables de estudio	48
2.2. Diseño de investigación.....	48
2.3. Métodos e instrumentos.....	48
2.4. Escenario de estudio.....	50
2.5. Participantes	50
2.6. Ética investigativa	50

CAPÍTULO III.....	51
3. RESULTADOS Y DISCUSIONES	51
3.1. Análisis comparativo del teletrabajo y trabajo remoto entre Argentina, España y Perú	51
3.1.1. Teletrabajo.....	51
3.1.2. Trabajo remoto	72
3.2. Análisis comparativo de la desconexión digital en Perú, España y Argentina.....	85
3.2.1. Conceptualización	85
3.2.2. Ámbito y forma de aplicación	89
3.2.3. Desconexión digital, jornada laboral y tiempo de descanso en el teletrabajo y trabajo remoto en Perú.	92
3.3. Caso de estudio.....	97
3.3.1. Experiencia de los trabajadores en la modalidad de trabajo remoto	98
3.3.2. Ventajas y desventajas que advirtieron los trabajadores en la modalidad del trabajo remoto	98
3.3.3. Jornada de trabajo de los trabajadores remotos	99
3.3.4. Sobre las condiciones laborales en el trabajo remoto.....	100
3.3.5. Afectaciones que percibieron los trabajadores en la aplicación del trabajo remoto por la reducción de su tiempo de descanso.....	101
3.3.6. Percepciones de los trabajadores sobre la desconexión digital en el trabajo remoto	102
3.3.7. Necesidad de regular la desconexión digital como garantía de la jornada laboral y el derecho al descanso en el teletrabajo y trabajo remoto	103
CAPÍTULO IV	112
4. CONCLUSIONES	112
CAPÍTULO V.....	118
5. RECOMENDACIONES	118
REFERENCIAS	119
ANEXOS	128
FICHA BIBLIOGRÁFICA	128
FICHA HEMEROGRÁFICA.....	128
ENTREVISTAS	129
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	132

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Variables de estudio y su definición	48
Tabla 2 Detalle de los métodos e instrumentos para el desarrollo de la investigación	49



INTRODUCCIÓN

Al igual que en varios ámbitos, el desarrollo de la globalización ha impactado en el modo de vida y en las relaciones entre personas, como es el caso de las relaciones laborales. Estos cambios se deben a la evolución y aceptación rápida que ha tenido la aplicación de la tecnología, evidentemente se ha convertido en una herramienta de eficiencia en los procesos empresariales tanto en lo referido a su producción como en las relaciones con sus trabajadores (Ushakova, 2016; Correa, 2015; Vásquez, 2019).

En ese contexto, cabe recordar que aproximadamente en el año 1973, surge el término “teletrabajo” en los Estados Unidos, cuya creación tenía la intención de propiciar una disminución en los costos empresariales, la reducción de la movilización de trabajadores que trae consigo la reducción del uso de vehículos y de manera general buscaba transformar la forma en que estaban organizadas las empresas bajo la influencia del uso de las innovadoras tecnologías (Lacavex, 2009).

En ese sentido, con el transcurrir de los años se ha desarrollado progresivamente la figura del teletrabajo. Según Popma (2013) y Holtgrewe (2014) (como se citó en Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo-EUROFOUND y Oficina Internacional del Trabajo - OIT, 2019), el teletrabajo ha ido aumentando desde inicios del siglo XXI. Por ejemplo, Francia aumentó la cantidad de trabajadores bajo esta modalidad de 7% en el año 2007 a 12.4% en el año 2012 (Greenworking, 2012, como se citó en EUROFOUND/OIT, 2019). Bajo esa misma tendencia, Suecia registró un incremento de la cantidad de teletrabajadores del 36% en el año 2003 al 51% en el año 2014 (Estadísticas de Suecia, 2015, como se citó en EUROFOUND/OIT, 2019).

Asimismo, en Hungría la cantidad de teletrabajadores aumentó de 0.7% en el año 2006 a 1.3% en el año 2014 (KSH, 2014, como se citó en EUROFOUND/OIT, 2019); en Alemania el 12% de todos los empleados trabajan principal u ocasionalmente desde casa (EUROFOUND/OIT, 2019); y, en España aproximadamente el 6.7% del total de empleados son teletrabajadores (INSHT, 2011, como se citó en EUROFOUND/OIT, 2019).

Por otra parte, en Estados Unidos se evidencia una tendencia creciente del teletrabajo, teniendo en cuenta que, en el año 2015, el 37% de la cantidad total de los empleados trabajaron bajo la modalidad del teletrabajo, es importante mencionar, que hubo un aumento del 30% en diez años (Gallup, 2014, Gallup, 2016, como se citó en EUROFOUND/OIT, 2019).

En relación a la cantidad de teletrabajadores en América Latina, existen pocos datos que demuestren la situación actual; sin embargo, la bibliografía existente revela las siguientes cifras en cuanto a la cantidad de trabajadores que laboran bajo la modalidad del teletrabajo: en Brasil, 7.5 millones; en México 2.6 millones; en Argentina 2 millones; en Chile 500 mil y en Colombia 31 mil (International Telework Academy - Capítulo América Latina y el Caribe - ITA, 2017).

Con los datos mencionados, se evidencia la creciente tendencia por la aplicación del teletrabajo u otras modalidades similares en diversos países. Más aún en el contexto actual, año 2020, en el que la propagación de la pandemia del Covid 19, ha ocasionado que la mayoría de las empresas en el mundo se hayan visto en la necesidad de implementar el teletrabajo o la modalidad adoptada en cada país para continuar con sus actividades productivas, claro está, que sólo respecto a los trabajadores que realicen funciones que sean compatibles con el teletrabajo.

Por tanto, es importante resaltar que, para el desarrollo del teletrabajo, dentro de sus diversos aspectos, uno de los más importantes, es el uso de las tecnologías digitales (ITA, 2017). Sin embargo, este uso masivo y acelerado de tecnología digital también podría ocasionar que no se tenga clara la delimitación entre el tiempo del trabajo y el tiempo de descanso de los trabajadores, o dicho de otra manera, que no se garantice ni respete el derecho a jornada laboral (OIT/EUROFOUND, 2019).

Por consiguiente, surge una nueva necesidad en países donde se ha venido aplicando el teletrabajo, que es la regulación de la desconexión digital como derecho. Es así que en Francia se regula el derecho a la desconexión digital en el año 2016; seguidamente en España que lo regula en el año 2018 en su normativa sobre protección de datos (Bosch, Riumalló y Urzúa, 2020; Boletín Oficial del Estado, 2018). Si bien su regulación no es de exclusiva aplicación para los teletrabajadores, igualmente la finalidad de esta normativa recae en la importancia de garantizar el ejercicio del derecho al descanso y que el trabajo no termine abarcando el tiempo que debe otorgarle a su vida personal y familiar (Bosch *et al.*, 2020).

En América Latina, se puede mencionar como ejemplo a Chile, quien reguló la desconexión digital en la ley del teletrabajo, la misma que obedece a la situación generada por la pandemia del Covid 19 a inicios del año 2020; esta ley establece que los teletrabajadores tienen derecho a desconectarse como mínimo 12 horas seguidas en un periodo de 24 horas (Bosch *et al.*, 2020).

En esa misma línea, Argentina promulgó la Ley N° 27555 el 30 de julio del 2020 “Régimen legal del Contrato de Teletrabajo”, en cuyo quinto artículo se hace mención a la desconexión digital, lo cual representa un inicio en cuanto a su reconocimiento por parte del Estado y por lo

tanto, una obligación por parte de los empleadores de respetar la jornada laboral y el tiempo de descanso sin ser sujetos a sanción alguna por no estar disponibles fuera del horario de trabajo (Morelli, 2020; Boletín Oficial de la República de Argentina, 2020).

Aunado a este panorama se tiene la realidad peruana, donde la modalidad del teletrabajo se encuentra regulada desde el año 2013 a través de la Ley N° 30036 y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 017-2015-TR en el año 2015. Sin embargo, para el año 2017, el teletrabajo era aplicado por contadas empresas, tales como, Cisco, IBM, Banco de Crédito, Microsoft, Repsol y Enel (Cámara de Comercio de Lima, 2017).

No obstante, con el transcurrir de los años y especialmente a partir del año 2020, la modalidad de teletrabajo ha ganado gran importancia, por cuanto permite a las empresas sobrellevar la crisis de la emergencia sanitaria causada por el Covid 19 y continuar con sus operaciones en lo que fuera posible. Aunque, cabe mencionar que en el año 2020 no se aplicó la ley existente sobre teletrabajo, sino que en su mayoría se adoptó la regulación del trabajo remoto, que fue emitido de manera temporal mediante el Decreto de Urgencia N° 026-2020, en el cual se flexibiliza de alguna manera la normativa que se tiene relacionada al teletrabajo.

Al respecto, cabe mencionar que el 1 de noviembre del 2020, de manera complementaria se emitió el Decreto de Urgencia N° 127-2020, en el cual se dispone modificar el Decreto de Urgencia N° 026-2020, agregando en el artículo 18.1, referido a las obligaciones del empleador, dentro de las cuales está el respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador. Sin embargo, se debe tener presente que las normas relacionadas al trabajo remoto son de carácter temporal y tendrán vigencia hasta el 31 de julio del 2021, por lo que la permanencia de la figura de la desconexión digital es aún incierta. Asimismo, respecto a la regulación del teletrabajo hasta el momento no se ha considerado la desconexión digital (López, 2018; Pacheco, 2018; Távara, 2019; Rivera, 2020).

En ese sentido, se advierte que el Decreto de Urgencia N° 127-2020, surge a raíz de la iniciativa que diversos países han adoptado al regular la desconexión digital, ello con la finalidad de garantizar otros derechos, tales como el derecho al descanso y el disfrute del tiempo libre que permita la conciliación entre la vida privada y el tiempo del trabajo respetando la jornada laboral máxima (Rosenbaum, 2019). En este contexto, la presente investigación busca evaluar si es necesario o no la regulación de la desconexión digital en Perú como base para garantizar los derechos antes mencionados, así como evaluar si la normativa sobre trabajo remoto es la adecuada y debería permanecer en el tiempo. En este sentido surge como pregunta

de investigación: ¿Es necesario regular la desconexión digital en el teletrabajo y trabajo remoto en Perú, 2020?

Una respuesta tentativa a esta pregunta sería la siguiente: Dado que el trabajo remoto y teletrabajo es una realidad en nuestro país y no está totalmente regulado, es necesario regular la desconexión digital en el teletrabajo y trabajo remoto en Perú para garantizar la jornada laboral y el tiempo de descanso de los trabajadores permitidos en la legislación peruana vigente.

Se planteó como objetivo general de investigación, evaluar la necesidad de regular la desconexión digital en el teletrabajo y trabajo remoto en Perú, 2020; y para alcanzar este objetivo se plantearon los siguientes objetivos específicos:

- Analizar el teletrabajo y trabajo remoto en Perú de manera comparativa con España y Argentina.
- Analizar la desconexión digital en Perú de manera comparativa con España y Argentina.
- Determinar si la regulación de la desconexión digital garantiza la jornada laboral y tiempo de descanso en el teletrabajo y trabajo remoto en Perú.

El presente proyecto de investigación aborda un tema de coyuntura actual, debido al uso masivo de las Tecnologías de la Información y Comunicación, especialmente en el contexto de las relaciones laborales, donde se ha implementado el trabajo remoto y/o el teletrabajo como una modalidad de prestación de servicios laborales mediante el uso de medios tecnológicos.

En ese sentido, se ha podido advertir que existe un vacío de conocimiento en cuanto a la necesidad de la regulación de la desconexión digital relacionado a la jornada de trabajo que deben cumplir los trabajadores bajo la modalidad del teletrabajo o el trabajo remoto. Al respecto, se han encontrado algunos estudios vinculados al tema de la desconexión digital y por ello es necesario profundizar la investigación sobre este tema desde diferentes enfoques, como es en el presente caso, desde la normativa del teletrabajo y trabajo remoto en el contexto peruano actual.

Aunado a lo anterior, la viabilidad de este estudio se sustenta en la disponibilidad y acceso a información secundaria y primaria necesaria para responder a la pregunta de investigación planteada. Además, se realizará un estudio de caso sobre trabajadores de la Intendencia Regional de Arequipa de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) que actualmente aplican el trabajo remoto, cuyos resultados permitirán analizar la variable de desconexión digital.

En cuanto a la importancia de esta investigación, la misma radica en tres variantes; la importancia a nivel jurídico, social y académico. En efecto, la importancia a nivel jurídico y social, radica en que los resultados obtenidos beneficiarán al gobierno y a la sociedad peruana, ya que, se desarrollarán los fundamentos por los cuales se debería o no regular la desconexión digital en el ámbito de la aplicación del teletrabajo y trabajo remoto. Si se comprobare la hipótesis y los resultados que demuestran la necesidad de una regulación, entonces los principales beneficiarios serían los trabajadores que laboren bajo esta modalidad.

Con relación a la importancia a nivel académico, esta investigación representará una fuente de consulta para estudiantes o futuros estudiantes de Derecho. Asimismo, como un antecedente para futuros investigadores de esta problemática.



CAPÍTULO I

1. ESTADO DEL ARTE

1.1. Antecedentes investigativos

1.1.1. A nivel internacional

Álvarez (2020) en su estudio denominado “Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia”, publicado en Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales; concluyó que actualmente se ha implementado con mayor frecuencia el trabajo a distancia, sin embargo, es necesario ejercer un control sobre la interconexión existente entre empleador y trabajador.

Pérez (2020) en su estudio denominado “Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday”, publicado en Revista IUS; concluye que, en México el mal uso de las tecnologías podría ocasionar que se afecten los derechos al descanso y demás derechos laborales de los trabajadores, como la salud, la conciliación familiar y la intimidad.

Reche (2019) en su investigación titulada “La desconexión digital como límite frente a la invasión de la privacidad”, publicado en la IUSLabor, Revista d'anàlisi de Dret del Treball; concluyó que es importante la regulación de la desconexión digital en las relaciones de trabajo, más aún porque esta podría constituir un instrumento de opresión sobre la parte más débil de la relación laboral, que es el trabajador.

Serrano (2019), en su trabajo titulado “Always on. Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0”, publicado en Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, concluyó que, debido al excesivo uso de las tecnologías, es necesario que se trabaje en la implementación de medidas políticas que el estado establezca para determinar el tiempo límite de trabajo.

Arrieta (2019) en su investigación titulada, “La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia”, publicado en Lan harremanak: Revista de relaciones laborales; concluyó que la modalidad de trabajo a distancia involucra los medios de tecnología y que dichas circunstancias podrían ocasionar problemas en los trabajadores e impactar negativamente en su salud psicológica. Por ello, señala la importancia de implementar los registros de control de la jornada diaria.

Molina (2017) en su trabajo titulado “El tiempo de los derechos en un mundo digital: ¿Existe un nuevo “derecho humano a la desconexión” de los trabajadores fuera de jornada?”, publicado en la Revista de la facultad de Derecho de México; concluyó que la desconexión digital constituye una garantía para el ejercicio del derecho a la vida privada y el derecho al descanso.

Torres (2020) ha llegado a la conclusión en su trabajo de investigación titulado “Reflexiones acerca del reconocimiento de nuevos derechos fundamentales en la pandemia sanitaria”, publicado en la Revista de la Facultad de Derecho de México, que a raíz de lo experimentado en la pandemia del Covid19, se ha advertido la necesidad de regular la desconexión digital puesto que permitiría garantizar otros derechos de los trabajadores como la salud.

1.1.2. A nivel nacional

Rivera (2020) analizó la desconexión digital en su tesis titulada “El derecho a la desconexión a propósito de las TIC 's como parte del derecho fundamental al descanso”, la cual fue presentada para optar por el Título de Abogado, en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Indica que, como consecuencia del uso masivo de las TIC's, se ha aplicado un poder de dirección del empleador de manera desmedida, provocando efectos negativos en la salud mental de sus trabajadores. Sumado a ello, el desconocimiento por parte de los trabajadores ocasiona la vulneración del derecho al descanso y a disfrutar del tiempo libre. Llegando a la conclusión que, resulta necesario el estudio de la influencia que tienen las TIC's en las relaciones laborales para no afectar el tiempo libre del trabajador.

Del Águila y Guillermo (2019) estudió a la desconexión digital en sus tesis denominadas “La vulneración a la jornada laboral y la regulación del derecho a la desconexión digital en el Decreto Legislativo N° 728”, la cual fue presentada para optar por el Título de Abogado, en la Universidad César Vallejo. Llegó a la conclusión que en Perú debería regularse la desconexión laboral dentro del Decreto Legislativo N° 728, en razón a que se están vulnerando los derechos de los trabajadores como consecuencia del avance de los medios tecnológicos.

Torres (2018) abordó la desconexión digital en su tesis titulada “El reconocimiento del derecho a la desconexión tecnológica en la legislación peruana como límite a la facultad de dirección laboral”, la cual fue presentada para optar por el Título de Abogado, en la Universidad César Vallejo. Dentro de las conclusiones se desprende principalmente que es

necesaria la regulación del derecho a la desconexión laboral para evitar que el empleador ejerza su poder de dirección de manera arbitraria e irregular, lo cual podría afectar y vulnerar la vida familiar del trabajador.

Pacheco (2018) analizó a la desconexión digital en su tesis denominada “Regulación de derecho a la desconexión laboral de los trabajadores, como garantía de la tutela de sus derechos fundamentales”, la cual fue sustentada para optar por el Título de Abogado, en la Universidad Andina del Cusco, la principal conclusión hace referencia a la necesidad de regular la desconexión laboral a fin de respetar el derecho al descanso, intimidad de la vida personal y familiar, a la salud y entre otros derechos de los trabajadores que se ven vulnerados por la falta de limitaciones al uso de la tecnología.

Távora (2019) estudió la desconexión digital en su Tesis denominada “El uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión laboral: Un límite al poder de dirección” la cual fue presentada para optar por Título de Abogado, en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Dentro de sus conclusiones señala la necesidad de la regulación del derecho a la desconexión laboral en una ley específica que establezca límites al poder de dirección del empleador a fin de evitar vulneraciones a los derechos fundamentales de los trabajadores.

López (2018) estudió la desconexión digital en su Tesis denominada “Afectación del derecho a la desconexión por parte del empleador mediante el uso de las tecnologías de la comunicación en el ordenamiento jurídico peruano”, la misma que fue presentada para obtener el Título de Abogado en la Universidad Nacional de Ancash “Santiago Antúnez de Mayolo”. Señala dentro de sus conclusiones que existe un vacío normativo en cuanto a la regulación de la desconexión digital, ya que, la tecnología está impactando negativamente en los trabajadores, tanto a su derecho al descanso, al tiempo libre, conciliación entre la vida privada y familiar.

1.1.3. A nivel local

De la búsqueda de antecedentes investigativos relacionados al tema propuesto, no se encontraron registros a nivel local que concuerden con el problema planteado.

1.2. Fundamentación teórica

1.2.1. Definiciones de Teletrabajo

Existen varias definiciones y enfoques sobre el teletrabajo en diferentes países; por ejemplo, en el año 2011 la Organización Internacional del Trabajo, indicó que el teletrabajo es una forma de trabajo al igual que el trabajo de forma presencial, la cual se desarrolla en un lugar distinto al centro de trabajo. Resalta, además, la importancia de no cambiar las condiciones de trabajo y que tanto el empleador como el trabajador mantienen sus obligaciones y derechos (OIT, 2011).

En esa misma línea en Europa cuentan con el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, en el que se señala que el teletrabajo es una forma de realizar y organizar el trabajo haciendo uso de medios tecnológicos, teniendo en cuenta que esta modalidad es voluntaria y se mantienen las mismas condiciones de empleo; debiendo garantizar sus derechos colectivos, a la vida privada, protección de datos personales, entre otros (Selma, 2016).

A nivel de Latinoamérica, podemos tomar como referencia lo referido en la Ley N° 27555 de Argentina, donde se define el teletrabajo como la prestación de trabajo en un lugar distinto al centro laboral haciendo uso de los medios tecnológicos, la misma que puede ser desarrollada de manera parcial o total. Dicha definición de manera similar la encontramos en la Ley N° 30036 de Perú, donde el teletrabajo es considerado como la prestación de servicios labores a través de medios de tecnología sin la presencia física del teletrabajador (Boletín Oficial de la República de Argentina, 2020; Diario Oficial El Peruano, 2013).

Por otro lado, Puntriano (como se citó en Valencia, 2018), conceptualiza al teletrabajo como la forma de prestación de servicios por parte del teletrabajador fuera del centro de trabajo presencial, haciendo uso de medios tecnológicos, lo cual provocará una reorganización empresarial.

1.2.2. Importancia del teletrabajo

De acuerdo con Castillo (2016), la importancia del teletrabajo radica esencialmente en los aspectos positivos y ventajosos para el empleador y trabajador al momento de aplicar el teletrabajo. Algunos de esos aspectos son, por ejemplo, la flexibilidad de horarios que permite al trabajador organizar sus horarios de acuerdo a sus necesidades y responsabilidades. Esto se vincula con dos aspectos adicionales.

Primero, en cuanto a la conciliación entre la vida familiar, personal y familiar del trabajador, ya que, por un lado, los teletrabajadores podrán atender a sus deberes en el hogar y, por otro lado, realizar actividades en el tiempo libre del trabajador que permite mantener un equilibrio personal y que el estrés laboral no termine perjudicando el rendimiento del trabajador. El segundo aspecto es el desarrollo profesional del trabajador a través de una educación y capacitación continua, y gracias a la flexibilidad de horarios será posible que el propio teletrabajador organice sus horarios.

Aunado a ello, por el lado de las empresas, el teletrabajo representa una medida importante para el ahorro de gastos empresariales en cuanto a bienes inmuebles y muebles. Así también, el teletrabajo representa un modelo que favorece a las políticas del Estado al brindar oportunidades a diversos grupos que frecuentemente se encuentran invisibilizados como las comunidades indígenas, personas con discapacidad, entre otros. También representa un aspecto positivo la reducción de vehículos y el tráfico en las ciudades porque ya no existirán trabajadores que coincidan en trasladarse en un mismo horario y en consecuencia favorecerá al medio ambiente (Castillo, 2016).

En ese mismo sentido, Zavala (2017) refiere que el teletrabajo es ventajoso e importante para el empleador porque le permitirá alcanzar el porcentaje de personas con discapacidad, disminuirán los gastos en los centros de trabajo y a su vez, los trabajadores tendrán una mayor productividad incrementando las ganancias de la empresa. Asimismo, por el lado del trabajador resulta importante esta modalidad porque significa un ahorro monetario, en distancias por el traslado. Además, permite que el trabajador lleve una alimentación más apropiada y pueda organizar su tiempo de modo que exista una conciliación entre la vida personal y laboral.

De acuerdo con Culqui y Gonzáles (2016), el teletrabajo representa un modo de superar la geografía y distancias largas, ya que a diferencia de un trabajo a domicilio el teletrabajo se puede desarrollar en cualquier lugar y no necesariamente desde la casa del trabajador. Por tanto, coincide al indicar que es una manera de alcanzar una conciliación entre el lado laboral y familiar de los trabajadores, favorecidos además por la flexibilidad de horarios que beneficia en gran parte a las familias monoparentales, ya que son esencialmente las mujeres quienes tienen dificultades para insertarse en el mercado laboral al igual que las personas con discapacidad.

1.2.3. Principios del teletrabajo

Según Culqui y Gonzáles (2016), los principios que sirven de guía al teletrabajo son cuatro. En primer lugar, el principio de la voluntariedad implica que tanto el empleador como el trabajador acuerden el cambio de un trabajo presencial al teletrabajo y que este a su vez, sea celebrado de manera escrita ya que posteriormente el acuerdo será revisado por la autoridad administrativa de trabajo.

En segundo lugar, el principio de la reversibilidad señala que en la ley peruana se tiene que en caso el teletrabajador no haya cumplido con las metas el empleador estará facultado para revertir la modalidad del teletrabajo, denotándose una clara desigualdad de poder, ya que el trabajador no tiene esa misma prerrogativa y que de manera unilateral retorne al centro de trabajo, ya que primero deberá solicitarlo al empleador.

En tercer lugar, el principio de la igualdad de trato entre todos los trabajadores, que implica que tanto trabajadores presenciales como los teletrabajadores gocen de los mismos beneficios y oportunidades en la organización empresarial.

En cuarto lugar, el principio de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, el cual hace referencia a que el trabajador tendrá la posibilidad de manejar sus horarios de acuerdo a las responsabilidades tanto en la familia, como en el trabajo y hacer uso adecuado de su tiempo libre, ya que, ahorra tiempo a través del teletrabajo.

1.2.4. Teorías relacionadas con el teletrabajo

1.2.4.1. Teoría “Z” de Ouchi

La teoría “Z”, surge en los años setenta con la finalidad de aplicar un método efectivo en la organización empresarial. Este método se diferencia porque nace en el pensamiento oriental, específicamente en Japón, este mecanismo tiene un gran impacto en la vida y cultura organizacional y no solamente es aplicado por las altas direcciones de la empresa, sino por todo el personal que labora (Chaquina y Zárate, 2015).

En relación a esto, la Teoría “Z” también es considerada como un adecuado Management, donde todos los niveles de los trabajadores están involucrados y ninguno es excluido. De ese modo, en cuanto a las remuneraciones del personal que labora en una empresa, de acuerdo con esta teoría, se deberá establecer una remuneración mensual estable para cada grupo de trabajadores y que ante cualquier

circunstancia la remuneración no varíe. Precisamente por ello, todos los trabajadores conocen en su integridad todo el manejo de la empresa y se sienten identificados con la misión que tienen. A su vez, según esta teoría Z, el control que ejerce el empleador no es radical y sólo se aplica de manera subsidiaria, ya que, todos los trabajadores son conscientes, honestos y desarrollan sus labores conforme a los requerimientos del empleador sin la necesidad de una fiscalización constante, y en caso algún trabajador necesite ayuda en su autodeterminación, su grupo intentará ayudarlo y como última instancia recurrirá a la empresa (Delgadillo, 2010).

Asimismo, este autor Delgadillo (2010), resalta la importancia de los seis valores que conforman el contenido esencial de la Teoría “Z”. Primero se encuentra la confianza, que coadyuva a una mejor interrelación entre jefes y subordinados, asimismo, la sutileza en cuanto al desarrollo de alguna idea, como tercero la equidad, que es el sentimiento de igualdad y justicia que deben tener todos los empleados de la empresa, cuarto es la pertenencia de todos los trabajadores al grupo organizaciones, quinto es la lealtad que debe mantener el trabajador hacia su empleador y sexto, la humildad, que implica el autoconocimiento de las fortalezas y debilidades de cada uno, por tanto es parte de la propia naturaleza de cada trabajador.

1.2.4.2. Teoría X y Y de McGregor

Esta teoría nace en la década de los años 60 y está enfocada en el análisis y comprensión de la forma en que lidera un jefe o un empleador dentro de una organización y evaluar en qué medida este comportamiento impacta en sus subalternos. Asimismo, se señala que existen dos posiciones de un jefe, según la teoría “Y” el líder representa a alguien colaborativo que incluye y tiene en cuenta la opinión de todos los trabajadores para que se sientan parte de la organización. Por otro lado, según la teoría “X”, el líder es arbitrario y mandón, lo cual complementa el análisis de la organización empresarial, porque permite identificar las falencias para ser mejoradas y aplicar técnicas de eficiencia (Vargas y Vásquez, 2018).

Es por ello, que la Teoría X y Y sirven de referencia para el manejo de personal y recursos humanos, por lo que, resulta útil tanto para líderes gerentes o altos

mandos que pretenden manejar de manera adecuada una organización. Como se ha indicado anteriormente, la Teoría X se ha visto de manera negativa y la Teoría Y de manera positiva, pero igualmente ambas de complementan y llegar desde el extremo autoritarismo que se advierte a través de la Teoría “X” y avanzar de manera progresiva a un ambiente colaborativo que ofrece la Teoría “Y” (Madero y Rodríguez, 2018).

1.2.4.3. Teoría del ajuste en el trabajo

La Teoría del ajuste en el trabajo de acuerdo con Loquist y Dawis como se citó en Sánchez (1990), está enfocada a alcanzar un equilibrio entre la vida del trabajador y como percibe su entorno. Dicho de otra manera, debe existir una correlación entre lo que ofrece el trabajador en una empresa a través de las labores y cumplimiento de metas y lo que recibe a modo de sentirse satisfecho.

A su vez, esta teoría del ajuste en el trabajo implica que el trabajador obtenga beneficios de su entorno tales como experiencia laboral, experiencia en determinados cargos, así como las habilidades blandas y tecnológicas que le permiten crecer tanto profesional como personalmente. De este modo existirá un ganar-ganar por parte de la organización empresarial, así como el trabajador, ya que, este mecanismo debe ser activo y duradero (Fuentes, 2012).

1.2.5. Definiciones del Trabajo remoto

Al respecto diversos autores asumen que el teletrabajo, trabajo remoto, home office, entre otras, son una misma figura, pero con diferentes denominaciones. Sin embargo, en el año 2020 Perú, como una medida temporal, le dio una definición al trabajo remoto con algunas particularidades que lo harían diferente al teletrabajo, indicando que el trabajo remoto es la prestación de servicios mediante la utilización de mecanismos de tecnología en el “domicilio o lugar de aislamiento domiciliario”, haciendo hincapié en que se aplicará siempre que sea compatible con la naturaleza de las actividades que realiza (Decreto de Urgencia N° 026-2020, 2020).

1.2.5.1. Importancia del trabajo remoto

El trabajo remoto es una de las medidas que se implementó durante el periodo de pandemia con la finalidad de salvaguardar puestos de trabajo y la continuación de

labores desde casa mientras se mantenía el aislamiento. Sin embargo, el trabajo remoto ha resultado ser un desafío para los trabajadores que no estaban acostumbrados al uso de la tecnología. Aunado a ello, se evidenciaron problemas para la conciliación entre su vida personal, laboral y familiar, es decir que sentían una productividad inferior que afectaba negativamente los otros ámbitos de su vida (RANKMI, 2020).

1.2.5.2. Principios del trabajo remoto

Dentro de los principales aspectos del trabajo remoto, durante la pandemia del COVID19, en Argentina se identificaron cuatro principios importantes del trabajo remoto. Primero, se determinaron los objetivos que se pretendía con esta modalidad; segundo, evaluar los puestos de trabajo para determinar si son compatibles con la realización de un trabajo a distancia; tercero, la creación de mecanismos que permitan realizar el seguimiento en la aplicación de esa modalidad y su supervisión; y, cuarto, estimar periódicamente cuales eran los avances y si esta medida era efectiva (Cuadernos del Instituto Nacional de Administración Pública de Argentina, 2020).

1.2.6. Definiciones de Desconexión digital

Megino y Lanzadera (2020), señalan que la desconexión digital es una especie de instrumento que sirve para diferenciar entre el tiempo que el trabajador le otorga al trabajo y el tiempo para su vida privada y familiar, de esta manera se estaría respetando el tiempo de descanso que debe gozar todo trabajador.

Escobar (2019), señala también que la desconexión digital debe ser considerado un derecho que permita la conciliación entre la vida laboral y familiar, que conlleve especialmente a garantizar el derecho al descanso y que el tiempo del trabajo no sobrepase el tiempo que le corresponde dedicar a su vida personal.

Molina (2017), manifiesta que en España la desconexión digital forma parte esencial del derecho humano a la vida privada que toda persona goza. En ese sentido, es obligación de los empleadores respetar este derecho que constitucionalmente ampara a los trabajadores.

Si bien la desconexión digital podría resultar un término nuevo, lo cierto es que existen algunos antecedentes, tal como menciona Reche (2019), las empresas grandes y

multinacionales en los países de Alemania y Francia comenzaron a plasmar este derecho a la desconexión digital a través de convenios colectivos.

Un caso que resalta en el año 2011 es el de la empresa Volkswagen, que dispuso la desconexión de los teléfonos celulares durante el lapso del tiempo de descanso. En el año 2016, la empresa Mercedes Benz, evitaba el envío de correos por e-mail a los trabajadores mientras se encontraban en vacaciones. Así también, en el año 2017, expresamente se denomina el “Derecho a la desconexión digital” en el Convenio Colectivo del Grupo AXA, donde se refiere que los trabajadores no estarán obligados a contestar al empleador, salvo situaciones de emergencia y de manera similar se estableció en el acuerdo de la empresa Ikea Ibérica (Pérez, 2020).

1.2.6.1. Importancia de la desconexión digital

Dentro de las razones por las cuales se considera importante la desconexión digital, se encuentra la Industria 4.0, toda vez que, a raíz de la expansión de la globalización a través de los medios tecnológicos, se ha incrementado el uso de la tecnología no sólo en países industrializados o los que usualmente eran considerados los países desarrollados, sino que ahora por la llamada Cuarta revolución industrial, este impacto tecnológico ha llegado a los países en desarrollo (OIT/UIA, 2020).

Sin embargo, este aceleramiento e invasión de la tecnología en diferentes ámbitos de la vida de las personas, como es el caso del ámbito laboral, tal es así que incluso para los expertos es complicado adelantarse a la evolución tecnológica. En ese sentido, se evidencia la necesidad que tienen las empresas de migrar de un modelo tradicional de empleabilidad y organización empresarial a un modelo moderno, para lo cual será importante la implementación de una cultura organizacional con políticas internas claras, las mismas que deben ser guiadas por el estado a fin de evitar impactos negativos en los trabajadores (OIT/UIA, 2020).

En ese sentido, la OIT (2018) resalta el fenómeno mundial que se produce a causa de la expansión de las tecnologías de la información y comunicación y que por su uso desmedido ha surgido una desconfiguración del límite existente entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso. Este fenómeno es conocido como hiperconexión, la cual es una consecuencia del uso intensivo de las tecnologías de la información y comunicación. En ese sentido, si bien las TIC representan un avance positivo en la humanidad y específicamente en el desarrollo de una empresa, puesto que permite

el incremento de un trabajo productivo, célere y eficaz; no es menos cierto que la evolución tan rápida de las TIC y la falta de sensibilización en cuanto a su uso proporcional genera diferentes riesgos para la salud de los trabajadores (Serrano, 2019).

Al respecto, también es necesario resaltar la importancia de los desafíos que conlleva el trabajo decente en un mundo globalizado y donde las tecnologías han cruzado fronteras. Para ello, cabe traer a colación los objetivos de desarrollo sostenible 3 referido a la protección de la salud, el 5 referido a la igualdad de género, el 8 referido al trabajo decente y 10 referido a la igualdad de oportunidades. Estos objetivos se interrelacionan porque se ha advertido que en las relaciones laborales actuales donde las tecnologías de la información y comunicación han invadido el tiempo de los trabajadores, se ve necesario y urgente adoptar medidas preventivas ante posibles riesgos psicosociales, donde no sólo el estado es el responsable que tomar acciones sino también el sector empresarial (Correa y Quintero, 2020).

Aunado a ello, es pertinente mencionar la igualdad de género que claramente no ha evolucionado y que al contrario ha retrocedido, porque aún existe acoso a través de medios tecnológicos, las mujeres aún realizan trabajos no remunerados al atender la carga familiar, y en consecuencia terminan realizando un doble trabajo por la falta de equidad de género provocando riesgos psicológicos como el tecno estrés, la fatiga, entre otros (Correa y Quintero, 2020).

Bajo esa misma línea, dentro de los múltiples riesgos laborales que podrían perjudicar la salud de los trabajadores, se encuentra como uno de los más graves el síndrome de burnout, el cual es un riesgo psicosocial, considerado como el cúmulo de situaciones negativas que le sucede al trabajador. El estrés laboral elevado representa una de esas principales causas por las que el trabajador podría sentir desgaste laboral que inclusive llegaría a la somatización de esos malestares impidiendo la continuidad laboral (Molina, 2020).

De manera complementaria es pertinente resaltar el trabajo decente y el crecimiento económico que se encuentran en el octavo Objetivo de Desarrollo Sostenible denominada Agenda 2030, el mismo que surge a raíz de la preocupación de la OIT por la creciente globalización y la necesidad de mantener una justicia social con condiciones laborales basadas en principios como la igualdad en todo sentido,

tanto igualdad de género, igualdad salarial, de tal modo que no se precaricen los derechos de los trabajadores. En ese sentido, la OIT insta a los Estados a no desplazar la importancia que merecen los trabajadores al momento de evaluar el crecimiento económico empresarial. Por tanto, ante situaciones de crisis, los estados deben considerar como parte de sus políticas públicas, el diálogo social tripartito, mantener y garantizar los derechos laborales y de esa manera hacer frente a una crisis económica que no puede incentivar el retroceso del trabajo decente (Gil, 2020).

Por ello, algunos autores como Chira y Távora (2020), consideran que es necesaria la regulación de la desconexión digital, toda vez que, ello permitirá garantizar el derecho al descanso, a la salud y del tiempo libre del trabajador que permitirá la conciliación entre vida laboral, familiar y personal. Sin embargo, por otro lado, autores como Rosenbaum (2019) y Pérez (2019) consideran que, al contrario, la regulación del mismo no es necesario, puesto que, el contenido de este derecho ya se encuentra abarcado en el derecho al descanso y a la jornada de trabajo máximo. Aunado a ello, coinciden en reconocer que el derecho a la desconexión digital implicaría aceptar que el trabajador tiene la obligación de estar conectado todo el tiempo.

De acuerdo con Molina (2017), la importancia de la regulación de la desconexión digital radica en que se podrá efectivizar el derecho al descanso y evitará que se extienda la jornada laboral. Por otro lado, Jiménez citado por Cruz (2020), precisa que la relevancia del derecho a la desconexión digital surge como una forma de salvaguardar la jornada de trabajo máxima, por tanto, no garantizaría el derecho al descanso, sino que estaría impidiendo una extensión de la jornada de trabajo. Así también, se desarrolla un tercer postulado, referido a que más que un derecho, la desconexión digital debería considerarse un deber del empleador, quien es el responsable de elaborar políticas públicas que permitan dilucidar los alcances y la forma de aplicación de la desconexión digital (Cruz, 2020).

1.2.6.2. Teorías relacionadas de la desconexión digital

a. Teoría garantista de los derechos

Según esta teoría, el garantismo constituye una serie de delimitaciones a los poderes del Estado y de los particulares respecto a los derechos de las personas. Estas delimitaciones se basan en los fundamentos de las normas internacionales que los

estados convinieron en ratificar a modo de protección del ser humano. En ese sentido, los estados se encuentran en la obligación de garantizar la efectividad de los derechos fundamentales, es decir, que, a través de políticas públicas, normas, entre otros, se desarrollen y se reconozcan los derechos de las personas (Ferrajoli como se citó en Robles, Quiñones y Robles, 2020).

b. Teoría del efecto horizontal de los derechos fundamentales y su relación con la teoría del Drittwirkung

Se hace referencia al efecto horizontal de los derechos fundamentales cuando existe correlación entre personas del mismo nivel, es decir entre individuos; en ese sentido, se hará referencia a un efecto vertical cuando se trata de relaciones entre individuos y el estado. Por ello, es importante resaltar que usualmente el respeto y garantía de los derechos de las personas se le atribuía como una responsabilidad de los estados, pero con el transcurrir de los años se evidenció la necesidad de plasmar esta responsabilidad de manera horizontal, de modo que todos tienen la obligación de respetar los derechos fundamentales de los demás (Marshall, 2010).

Esta evolución de la perspectiva de los derechos fundamentales ha originado que los individuos puedan asumir responsabilidades de manera particular cuando transgreden las garantías y derechos de otros individuos que se han establecido en la constitución y en otras leyes que el estado haya establecido en beneficio del respeto y garantía de los derechos fundamentales, como es el caso de los derechos sindicales (Marshall, 2010).

Por su parte Anzures (2010), menciona en su investigación la existencia de dos tipos de eficacia horizontal, una mediata denominada Teoría de la mittelbare Drittwirkung y la inmediata denominada unmittelbare Drittwirkung, ambas parecen ser opuestas, sin embargo, el autor considera que son interdependientes.

Al respecto, menciona que la teoría mediata está referida al rol del Estado en cuanto a garantizar los derechos fundamentales de los individuos, porque a pesar de no entrometerse en las relaciones privadas de las personas, igualmente su obligación es generar la regulación y normativa pertinente que permita tener claros los alcances de los derechos y en qué casos se podrían ver mellados. Por ello, se considera importante la labor que desempeña el legislador y el juez, puesto que en caso exista

un vacío normativo, el juez deberá aplicar otras fuentes del derecho para salvaguardar los derechos fundamentales de los individuos en conflicto.

Por otro lado, se encuentra la teoría inmediata de los efectos horizontales de los derechos fundamentales, el cual está referido a la defensa de los derechos por los propios sujetos de derecho que son todos los seres humanos, es decir, que no se requiere de la intervención del Estado para efectivizar determinados derechos. Esto se produce en razón a que no es posible que una persona no puede efectivizar y defender un derecho fundamental únicamente porque no exista una norma que expresamente lo reconozca.

Bajo esa misma línea de ideas, Ramírez (2015) señala que la Teoría *Drittwirkung* se puede dar de manera vertical que es entre estado e individuos, u horizontal que se da entre individuos. A su vez, esta Teoría horizontal, se puede presentar de manera inmediata o directa, es decir que el propio individuo puede oponer y defender su derecho frente a otro individuo sin la necesidad de la existencia de una norma emitida por el estado. Por otro lado, se encuentra la teoría horizontal mediata o indirecta, mediante la cual se hace uso de las normas que ha emitido el estado para la defensa de determinado derecho.

c. Teoría de los derechos fundamentales

De acuerdo con Bockenforde citado por Nogueira (2003), existen cinco modelos que sustentan la teoría de los derechos fundamentales. El primero está referido a la teoría liberal, según esta teoría el ser humano debería ostentar de la mayor libertad posible, toda vez que, por su inherente dignidad, el estado no debería involucrarse en la regulación o delimitación de sus derechos fundamentales.

Asimismo, este mismo autor señala que la segunda teoría democrático-funcional, está referido a que los derechos fundamentales de las personas deben atender a un requerimiento y necesidad política y responder a los lineamientos y objetivos que tiene el estado en materia de evolución económica, social y política. La tercera Teoría es la Institucional, la cual implica que los individuos por si solos no podrían efectivizar sus derechos fundamentales como la libertad, igualdad, entre otros, sin la asistencia de las instituciones estatales.

En esa misma línea, la cuarta teoría es la Axiológica, donde lo principal son los valores intrínsecos que sirvieron de inspiración en la formulación de las

constituciones de los estados, basados en ellos, los individuos deben dirigir y conducir sus acciones. Finalmente, la quinta teoría es la socio-estatal, que establece la preponderancia de la participación de los individuos y ciudadanos en la agenda pública, es decir, que el estado es el responsable de brindar los medios para garantizar el ejercicio de los derechos fundamentales de sus nacionales.

d. Teoría crítica de los derechos humanos

De acuerdo con lo esbozado por Gallardo citado por Gatti (2017), la teoría crítica en materia de derechos humanos, afirma que los derechos no deben asumirse como fijos y estáticos o como nuevas percepciones, por el contrario, deben ser concebidos como el fruto y resultado de las luchas sociales, de los cambios que se producen en un mundo globalizado donde existen relaciones asimétricas y una de las partes ostenta y abusa del poder que se le ha conferido. De allí que emerge la necesidad de grupos que históricamente son invisibilizados o doblegados para iniciar con la reivindicación y reconocimiento de sus derechos.

1.2.7. Jornada laboral

Patlán (2016), menciona que la jornada laboral se encuentra establecida tanto en normas nacionales como internacionales. Así se tiene el Convenio 1 de la OIT del año 1919 en la cual se recoge lo referido a la jornada de trabajo refiriendo que la misma no puede exceder de 8 horas diarias y 48 horas semanales. Agrega además que un exceso de horas a laborar podría alterar negativamente la productividad del trabajador. Por lo tanto, se hace necesario el reconocimiento del descanso como un derecho humano que deben disfrutar todos los trabajadores.

Asimismo, la jornada de trabajo es considerada como un parámetro para determinar la existencia de una prestación personal de servicios, ya que, a través de ésta, el trabajador pone a disposición su tiempo para ejecutar sus labores a favor del empleador. Ello, en razón a dos principales aspectos que abarca la jornada, que son el humanitario por la necesidad de cubrir las necesidades básicas y el económico para evitar el desempleo (Alonso y Casas; Ballester como se citaron en Cervantes, 2012).

De acuerdo con Toyama (2020), la jornada de trabajo debería comprender el tiempo que en un día, en una semana o en un mes o al año el trabajador ofrece su tiempo al empleador,

toda vez que la idea de estar a disposición del empleador a cambio de una remuneración justa, se considera como tiempo o jornada de trabajo.

1.2.7.1. Importancia de la jornada laboral

Respecto a la importancia de la jornada de trabajo, de acuerdo con Mellado citado por Ávalos (2018), se han desarrollado cinco pautas que permite fundamentar la relevancia de regular la jornada de trabajo, aunado a ello, el propio autor agrega una sexta pauta que es el dumping social. Como primera pauta, se tiene el aspecto económico, el cual hace referencia a que las limitaciones que se establecen en la jornada de trabajo son fundamentales para determinar el valor que tiene cada hora de trabajo, así como, determinar el beneficio que se dará a favor del estado a través de los impuestos, lo cual únicamente se logrará con una evaluación y cálculo equilibrado entre horas de trabajo y el valor de estas.

Como segunda pauta, se encuentra el aspecto político y gubernamental, toda vez que, establecer un máximo de la jornada laboral, permite al estado elaborar políticas públicas que fomenten mayor empleo y mayores puestos de trabajo. Algunos ejemplos sería el caso de las horas adicionales laboradas, es decir que, si un trabajador labora horas extras, el empleador deberá compensar o pagar a través de un cálculo en porcentajes de sobretasa establecidos por ley, lo cual incentivará a contratar a personal adicional si así lo requiere el empleador (Ávalos, 2018).

Como tercera pauta la jornada de trabajo encuentra su fundamento en el uso del tiempo libre del trabajador (Ávalos, 2018). Esto implica que mientras más delimitada se encuentra la jornada de trabajo más viable será el control de las labores ejercidas fuera de la jornada y que generarán horas extras, debido a que, la finalidad de la delimitación es otorgar más tiempo libre al trabajador para atender otras áreas de su vida personal y familiar.

Como cuarta pauta, se encuentra el fundamento de la jornada de trabajo en el contexto local o regional, lo cual significa que de acuerdo a las costumbres y de acuerdo a las actividades de trabajo en cada región, se determinan por ejemplo los días feriados, el tiempo de duración de las vacaciones y el inicio de las jornadas nocturnas y la sobretasa establecida en cada caso (Ávalos, 2018).

Como quinta pauta, se tiene la salud del trabajador, la cual está relacionada con la jornada de trabajo en razón a que la delimitación de las horas que laborará un

trabajador evita que se produzcan accidentes laborales, enfermedades laborales por el excesivo trabajo sin descanso que finalmente afectan el rendimiento laboral del trabajador, lo cual no aporta al crecimiento empresarial. Por ello, es necesario realizar evaluaciones a los riesgos de seguridad y salud en el trabajo (Ávalos, 2018).

Finalmente, como quinta pauta, el dumping social está relacionada a la jornada de trabajo, porque las empresas pretenden producir más bienes y servicios a menores costos y esa reducción de costos implica una precarización de las condiciones de trabajo, subcontratan para evadir el pago de ciertos beneficios y buscan la mano de obra barata en otros países (Ávalos, 2018).

1.2.7.2. Teorías relacionadas de la jornada laboral

Dentro de las teorías que dilucidan lo que debería considerarse como jornada de trabajo, existen tres posturas doctrinales. La primera a desarrollar está referida al tiempo que efectivamente se trabaja, la segunda sobre la disponibilidad del trabajador en un horario de trabajo y la tercera sobre la disponibilidad indeterminada del trabajador (Ávalos, 2018).

a. Teoría del tiempo efectivo laborado

Según esta teoría, la jornada de trabajo se mediría en función al tiempo efectivamente laborado. Sin embargo, se advierten varios inconvenientes al momento de aplicar esta teoría, puesto que será complicado medir los tiempos en que el trabajador estuvo inactivo, o no estuvo realizando las tareas encomendadas y a su vez, el tiempo en que si presto eficientemente sus labores (Ávalos, 2018). En ese sentido, resulta poco conveniente para determinados puestos de trabajo que no prestan sus servicios los 60 minutos de manera integral que conforman una hora, Aunado a ello, para el empleador resultaría complicado fiscalizar y supervisar minuto a minuto que el trabajador este laborando.

Por lo tanto, al no ser una medida razonable y aplicable a la realidad laboral, esta teoría debiera ser desestimada por los empleadores, por ser de compleja medición en cuanto a las horas efectivamente laboradas.

b. Teoría de la subordinación restringida

Esta teoría sugiere que el tiempo de la jornada de trabajo sea considerado en función a las horas que se encuentra el trabajador a disposición del empleador

durante un horario de trabajo previamente establecido, evitando de ese modo que el empleador controle constantemente los periodos de inactividad y los periodos efectivamente laborados (Beltrán, 2006 como se citó en Ávalos, 2018). Al respecto es pertinente mencionar que de acuerdo a esta teoría el tiempo de trabajo no cuenta con exactitud los minutos y horas que ha laborado efectivamente el trabajador y cuanto es el tiempo de inactividad.

c. Teoría de la subordinación extendida

Esta teoría hace mención a que la jornada de trabajo se mide en razón del tiempo que emplea el trabajador para trasladarse desde su domicilio hasta el centro de trabajo y de igual manera desde el centro de trabajo de retorno a su domicilio (Beltrán, 2006 como se citó en Ávalos, 2018). El problema que se presenta en esta teoría es respecto a la medición del tiempo que demora el trabajador en trasladarse, ya que dicho periodo también tendrá que ser remunerado y por tanto el empleador es el responsable de medir dicho tiempo (Ávalos, 2018).

1.2.7.3. Casos exceptuados de la jornada de trabajo máxima

Así como existe una jornada de trabajo máxima que es de 48 horas semanales y 8 horas diarias que se aplica de manera general a todos los trabajadores, también existe un grupo que se encuentra exceptuado de los límites de la jornada de trabajo y en dichos casos el empleador no tiene la obligación de pagar horas extras porque tampoco se hace uso de un registro de control de asistencia.

De acuerdo a lo que expone Toyama (2020) de acuerdo en la legislación peruana se tienen tres clases de trabajadores que se encuentran exceptuados de la jornada laboral máxima, los cuales son los trabajadores de dirección, los no sujetos a fiscalización que son los trabajadores ordinarios y de confianza y, los trabajadores intermitentes.

En lo que respecta a los trabajadores de dirección, algunos de los ejemplos con el personal que labora en las altas direcciones, que representan a la empresa, ejercen la administración y hacen uso de la facultad de dirección y supervisión a los trabajadores (Toyama, 2020).

Por otro lado, los trabajadores de confianza a diferencia de los trabajadores de dirección, no tienen puestos de la alta dirección en la empresa, pero son trabajadores

que no están sujetos a una jornada máxima ni registran un control de asistencia, usualmente este tipo de trabajadores realizan labores de campo y no se encuentran permanentemente en el centro de labores de manera presencial, por ello, es complicado controlar el tiempo de trabajo que laboran (Toyama, 2020).

Asimismo, dentro de la categoría de los trabajadores no sujetos a fiscalización se encuentran los trabajadores de confianza, son quienes laboran de manera cercana con información sensible de la administración empresarial, además se encargan de asistir usualmente a los trabajadores de dirección o los que tienen acceso a información confidencial como datos financieros y legales de la empresa. Así también es importante resaltar que estos trabajadores no marcan un registro de asistencia, salvo algunas excepciones, por lo mismo no se registran las tardanzas y tampoco tienen la posibilidad de cobrar horas extras o solicitar una compensación de horas (Toyama, 2020).

Y por último los trabajadores intermitentes son quienes ejercen funciones de espera, como el caso de los vigilantes, conductores y que tienen periodos de actividad e inactividad, precisamente en razón que sus labores no se desarrollan de manera continua, no están sujetos a una jornada máxima de trabajo y en consecuencia no tienen derecho a exigir el pago de horas extras (Toyama, 2020).

Aunado a ello, se podría mencionar a las modalidades formativas laborales, dado que los practicantes preprofesionales no cumplen estrictamente un horario de 8 horas, sino que usualmente su jornada es de 6 horas diarias o 30 horas semanales. A diferencia de ellos, los practicantes profesionales si cumplen con un horario de 8 horas diarias, en razón a que no deben conciliar sus prácticas con los estudios técnicos o universitarios (Toyama, 2020).

1.2.7.4. Extensión de la jornada de trabajo

Es importante resaltar que la extensión de la jornada de trabajo se produzca de manera voluntaria tanto por parte del empleador como del trabajador y únicamente procederá la exigencia de labores en horas adicionales cuando se produzca un hecho fortuito o fuerza mayor que represente una amenaza para los trabajadores, personas en general o bienes de la empresa o que suponga un riesgo para la continuidad de las actividades empresariales (Toyama, 2020).

En ese sentido, en caso los trabajadores laboren horas adicionales, los empleadores están en la obligación de pagar las horas extras conforme a la normativa vigente. Actualmente la normativa establece que por las dos primeras horas adicionales se debe pagar un 25% de sobretasa y un porcentaje del 35% para las horas extras restantes (Toyama, 2020).

1.2.8. Derecho al descanso

Partiendo de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el derecho al descanso se encuentra regulado en el artículo 24 de dicho instrumento jurídico, haciendo referencia que debe existir una delimitación entre el tiempo de trabajo y el tiempo libre (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948). En ese sentido, Molina (2017), señala que en este mundo globalizado para hacer efectivo este derecho al descanso es necesaria la aplicación de la desconexión laboral.

Por otra parte, como señala Tascón (como se citó en Lantarón, 2019), es importante recordar que al igual que otros derechos, el derecho al descanso no es absoluto, puesto que, existe la posibilidad en que la empresa requiera que su trabajador preste sus servicios fuera del horario de trabajo establecido.

1.2.8.1. Importancia del derecho al descanso

La importancia del derecho al descanso radica en tres principales aspectos, el primero que está relacionado a temas morales, refiere que el trabajador tiene derecho a disfrutar de su tiempo libre y realizar actividades que le permitan desarrollar sanamente su mente y cuerpo. Como segundo aspecto, el lado físico, ya que, los trabajadores podrían sufrir de fatiga por las largas y extenuantes jornadas de trabajo y tercer aspecto, relacionado a lo económico, porque mientras menos descanso exista, la productividad y eficiencia será menor y en consecuencia menos ganancias empresariales (González y Wolyovics, 2009).

1.2.8.2. Clasificación de los descansos remunerados en Perú

a. Descanso semanal

De acuerdo al artículo 1 del Decreto Legislativo N° 713, los trabajadores gozan de por lo menos 24 horas de descanso remunerado, usualmente se otorga en días domingos y se paga el equivalente a los demás días laborados en la semana. Cuando

los trabajadores laboran en el día de descanso semanal obligatorio pueden optar por dos opciones, cobrar una sobretasa del 100% o solicitar un día de descanso compensatorio de 24 horas continuas (Ferro, 2019).

b. Descanso en días feriados

Los días feriados son determinados a nivel nacional y regional, de acuerdo a cada región el empleador otorga descanso en días feriados declarados de ese modo por el gobierno. El cálculo del pago se efectúa al igual que un día de descanso semanal obligatorio, es decir que equivale a un día efectivamente laborado de manera ordinaria. En el caso de los feriados regionales, el empleador optará por otorgarlo el día lunes siguiente a la celebración del día feriado, a menos que sea un lunes, en cuyo caso se otorga el mismo día. Sin embargo, el empleador también podría optar por otorgar el descanso el mismo día, aunque no coincida con un día lunes, pero podría establecer una compensación posterior de horas, la misma que podrá ser acordada con el trabajador y a falta de acuerdo el empleador dispone un cronograma de compensación de las horas (Ferro, 2019).

c. Descanso anual remunerado (vacaciones)

En el caso del descanso anual, el empleador otorgará dicho descanso una vez el trabajador haya cumplido con un año completo de prestación de servicios. Comúnmente es llamado este descanso como vacaciones, el cual consta de 30 días naturales y el empleador estará obligado a otorgar dos tipos de beneficios el descanso vacacional propiamente dicho y una remuneración vacacional (Ferro, 2019).

Es importante precisar que sólo tendrán acceso a este derecho, los trabajadores que como mínimo laboren cuatro horas al día, es decir que los trabajadores a tiempo parcial no podrían solicitar los 30 días naturales de descanso vacacional. Sin embargo, conforme a lo señalado en el Convenio 52 de la Organización Internacional de Trabajo, los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a disfrutar mínimamente de seis días de descanso vacacional después de cumplir un año de labores continuas (Ferro, 2019).

1.2.8.3. Teorías relacionadas al descanso vacacional

Una de los beneficios en los que se plasma el derecho al descanso de los trabajadores, son las vacaciones remuneradas, luego de un año de servicios. Por ello,

al respecto se han evidenciado dos tipos de teorías las pluralistas y las unitaristas. Dentro de las primeras teorías se hallan 3 principalmente; la primera es la teoría del Doppelansprunch que sirvió cuando apenas surgió el derecho a las vacaciones anuales y abarcaba tanto la exigencia de un descanso periódico como el pago de una remuneración por dicho tiempo (De la Villa, 1954).

Como segunda teoría pluralista, se encuentra la de Montenegro Baca, que refiere la importancia del descanso del trabajador mientras aún percibe una remuneración vacacional y en caso de no gozar del descanso vacacional, el derecho a una compensación por ello. Como tercera teoría pluralista se tiene la teoría de los derechos y obligaciones mutuas de Cesarino Junior, que indica que la concepción de las vacaciones es en doble sentido, por un lado, es un deber del empleador otorgarlo y pagar una remuneración y por el otro lado es un derecho del trabajador a no brindar sus servicios efectivos y gozar de un tiempo libre. Asimismo, las teorías unitaristas, señalan que las vacaciones representan una sola idea que es el derecho del trabajador a no laborar y que en consecuencia se produzca el pago, no siendo un doble efecto, sino que uno es consecuencia del otro (De la Villa, 1954).

1.2.8.4. Teorías del derecho del trabajo aplicables a la jornada de trabajo y al derecho al descanso

Dentro de los principales principios que sirven de guía en la rama del derecho laboral, encontramos dos, que son la irrenunciabilidad de derechos y la igualdad. El primero se avoca a la existencia de dos tipos de normas una dispositiva y otra imperativa. Siendo que, las normas imperativas establecen los estándares o rangos mínimos que se establecen por ley y que deben ser cumplidas. En consecuencia, los trabajadores no podrán renunciar a los derechos o beneficios que son fijados de manera imperativa, es decir, que no pueden renunciar. Sin embargo, por otro lado, existen las normas dispositivas y estas si pueden ser de disponibilidad del trabajador y decidir sobre estos derechos y beneficios (Neves, 2018).

Segundo, en cuanto al derecho a la igualdad, se pueden distinguir dos componentes; por un lado, la igualdad ante la ley que hace referencia a que el estado está en la obligación de respetar y garantizar este derecho desde todas sus aristas y poderes del estado. Por otro lado, la igualdad de trato que se presenta en las relaciones entre personas, en las relaciones laborales se advierte en las medidas que adopta el

empleador respecto a sus trabajadores ya sea a nivel individual o de manera colectiva (Neves, 2018).

1.3. Marco normativo

1.3.1. Teletrabajo y Trabajo remoto

Para realizar el análisis comparativo de la legislación entre los ordenamientos jurídicos de Argentina, España y Perú en lo que refiere al teletrabajo y trabajo remoto, fue necesario tener en cuenta la evolución del marco normativo relacionados al teletrabajo y otras modalidades de trabajo efectuadas fuera del centro de trabajo.

En ese sentido, resulta pertinente traer a colación el Convenio N° 177 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), denominado “Convenio sobre el trabajo a domicilio” del año 1996, así como la Recomendación N° 184 denominada “Recomendación sobre el trabajo a domicilio”, del mismo año. Este convenio hasta el año 2021 cuenta con únicamente 10 ratificaciones, dentro de los cuales se encuentra Argentina, más no España y Perú.

Ahora bien, es menester resaltar que el mencionado Convenio establece en su artículo 1 el concepto de trabajo a domicilio, el cual está configurado como aquel realizado en el domicilio u otro lugar designado por el trabajador que sea diferente al centro de trabajo dispuesto por el empleador. Será un trabajo realizado a cambio de una remuneración con la finalidad de elaborar un bien o prestar un servicio para el empleador, quien no estaría obligado a brindar los equipos y materiales de trabajo (OIT, 1996).

Al respecto, la maestra Ushakova (2017) menciona que, a pesar de contar con un Convenio y una recomendación referidas únicamente al trabajo a domicilio, se advierte que en ambos cuerpos legales se desarrollan presupuestos compatibles y que se podría adaptar tanto al teletrabajo como al trabajo a distancia. Resalta también que, en un inicio el trabajo a domicilio surge a raíz de la máquina de hilar y su concepción está basada en ese tipo de trabajo manual, más no se tuvo en cuenta aún la presencia de la tecnología para la ejecución del trabajo.

En efecto, el mencionado convenio no hace referencia explícitamente al teletrabajo. Probablemente por el contexto y la fecha de adopción, aún no se tenía en cuenta el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC). Sin embargo, con el transcurrir de las décadas, la evolución de la tecnología y expansión de la globalización se entenderá

que el teletrabajo es como una subclase o subespecie derivada del trabajo a distancia, tal como se explicará más adelante.

Bajo esa misma línea se pronuncia la maestra Ushakova (2019), al concluir en su investigación, que el concepto de trabajo a domicilio no está completamente adaptado a la realidad actual. Por ello, considera que la expresión de trabajo a distancia tiene un concepto más amplio que permite hacer referencia tanto al teletrabajo como al trabajo a domicilio, claro que cada una con ciertas particularidades.

Para tales efectos, se debería tener en cuenta también lo que precisa el Tesoro de la OIT, ya que, define al teletrabajo expresamente como se señala a continuación:

“Trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora.”

Asimismo, se señala en el Tesoro de la OIT, en cuanto al concepto de trabajo a domicilio, lo siguiente:

“Trabajo que una persona realiza en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador, a cambio de una remuneración y 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.”

En lo que respecta al trabajo a distancia, no se cuenta con una definición específica por parte de la OIT, por lo que, corresponde deducirlo de acuerdo a los alcances de los conceptos indicados precedentemente. Por ello, se entiende que al haber definido al teletrabajo como un trabajo a distancia que incluye al trabajo a domicilio, entonces el trabajo a distancia tendría una dimensión amplia que abarca tanto las características establecidas en el Convenio 177 referidas al trabajo a domicilio como la característica particular del teletrabajo, que es el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (Ushakova, 2016).

Dicho de otra manera, el trabajo a distancia deberá ser concebido como aquel trabajo realizado fuera de las instalaciones que pertenecen al empleador, ya sea en el propio domicilio del trabajador, o desde otro lugar elegido por éste. Por ello, es posible que determinado trabajador de acuerdo a la naturaleza de sus actividades realice labores desde su domicilio o en caso haga uso de las TIC, ejecutará sus labores a través de la modalidad del teletrabajo.

Estas diferencias entre un concepto y otro también se encuentran en algunas legislaciones, como las de Argentina, España y Perú. A continuación, se desarrollará la evolución legislativa en cada uno de los mencionados países. Cabe resaltar que, se tomará en cuenta de manera somera lo referido al trabajo a distancia (España) y trabajo a domicilio (Argentina y Perú), de tal modo que el análisis posterior se centrará en los aspectos relacionados al teletrabajo y al trabajo remoto, el cual fue regulado recientemente en el año 2020 en Perú.

1.3.1.1. Argentina

En el año 1941 Argentina contaba con la Ley 12713 sobre el Régimen de Trabajo a Domicilio por Cuenta Ajena, la misma que fue reglamentada en el año de 1942 a través del Decreto Nacional 118.755/42, de cuyo contenido se entendía al trabajo a domicilio como aquel trabajo realizado desde el domicilio o vivienda del trabajador o el lugar elegido por éste para desarrollar el trabajo encomendado por el empleador, quien debía llevar un registro detallado de todos los trabajadores que laboren bajo ésta modalidad con el apercibimiento de ser sancionados en caso de incumplimiento (De la Concepción, 2009).

Posterior a ello en el año de 1999, mediante la Ley 25212 se menciona por primera vez el término de teletrabajo. En dicha norma se pretendía la promoción del acceso al trabajo de las personas con discapacidad. Es decir, que en un principio fue incorporada esta modalidad de trabajo, como una idea que los empleadores podrían adoptar a fin de incrementar y fomentar la contratación de personas con discapacidad (Grupo de Trabajo Elac2007, 2008).

Es así como en el año 2003, mediante la Ley 25800 se ratificó el Convenio N° 177 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) referido al trabajo a domicilio. De cuyo contenido se desprende que este convenio procura resaltar el trato igualitario entre trabajadores que laboran de manera presencial y los trabajadores a domicilio (Álvarez, 2018).

Como se advierte, hasta ese momento aún se hablaba sobre trabajo a domicilio, más no tenía mucha relevancia el teletrabajo. Sin embargo, en el mismo año 2003, en Argentina se creó una Comisión de Teletrabajo, cuya función era cambiar la Ley de Contrato de Trabajo 20744. Dicha misión fue desarrollada de manera conjunta con diferentes organizaciones, tales como, la Organización Internacional del Trabajo, así como los grupos representantes tanto por parte de los empleadores como de los

trabajadores, es decir, que este trabajo fue desarrollado de manera tripartita (estado, empleador y trabajador).

Esta comisión en el año 2004 presentó un proyecto legislativo referido al teletrabajo (Grupo de Trabajo Elac2007, 2008); sin embargo, este proyecto no prosperó en sede legislativa. A pesar de ello, para el año 2012, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social crea la Coordinación de Teletrabajo a través de la Resolución 147/2012, mediante la cual se generaron diversas políticas de Estado para la implementación del Teletrabajo, especialmente focalizadas en las zonas más aisladas, así como en las pequeñas empresas (Jiménez, 2013). De esta manera en Argentina pudo aplicar el teletrabajo en el plano de la realidad de manera progresiva, a pesar de no contar con una regulación específica hasta aquel momento.

Es a penas en el año 2020 que, como consecuencia de la propagación del COVID19, el teletrabajo recobra importancia. Por ello, en fecha 14 de agosto del 2020 se publicó la Ley 27.555 sobre el Régimen legal del contrato de teletrabajo, en la cual se dispone la incorporación de este régimen dentro de la Ley de Contrato de Trabajo 20744 como Capítulo VI del Título III (Boletín Oficial de la República de Argentina, 2020). Asimismo, el 20 de enero del año 2021 se publicó el Decreto 27/2021, que recoge la Reglamentación de la Ley N° 27.555 (Boletín Oficial de la República de Argentina, 2021), cabe mencionar que esta reglamentación contiene artículos pendientes de reglamentar. Igualmente, ambos instrumentos serán analizados en los siguientes acápite, cuando se haga referencia al teletrabajo.

1.3.1.2.España

En lo que respecta a España, la regulación que mantenían sobre el trabajo a distancia se encontraba en la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, en cuyo capítulo III se define esta modalidad de trabajo, como la labor ejecutada desde el domicilio u otro establecimiento que eligiera el trabajador, a favor de un empleador y sin que esta persona para la cual trabaje pudiese vigilarlo. Este tipo de trabajo fue pensado primigeniamente para aquellas labores manuales realizadas ya sea con máquinas eléctricas, a vapor, entre otros (De la Concepción, 2009).

Con posterioridad en el año 1980 el Estatuto de Trabajadores regula únicamente en su artículo 13 el trabajo a distancia, el cual contenía 5 incisos. En el artículo 13.1 se establecía el concepto de trabajo a distancia más no del teletrabajo, definido como

la ejecución de labores en el lugar o domicilio que libremente elige el trabajador y sin la supervisión del empleador. Para ello, debían cumplir con la formalidad de celebrarlo por escrito, en cuyo contenido se establecían todas las condiciones contractuales, sin hacer diferenciación de los derechos entre los trabajadores a distancia y los trabajadores presenciales (De la Concepción, 2009).

Por otro lado, a nivel de la Unión Europea en el año 2002 se adoptó el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET), el cual fue firmado por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (Consejo Europeo, 2002). Como se advierte, los actores de este acuerdo fueron principalmente los representantes de los trabajadores de diferentes sectores que vieron la necesidad de establecer lineamientos básicos para la implementación del teletrabajo a nivel de los países europeos.

Al respecto, es importante mencionar que en España, el 30 de enero del 2003 se incorpora el AMET mediante el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, cuyo contenido comprendía esencialmente la flexibilidad en el desarrollo del trabajo y que permita la conciliación entre la vida familiar y laboral del trabajador y a su vez, mejorar el rendimiento en las empresas, sin dejar de lado la igualdad de derechos y condiciones de trabajo entre los teletrabajadores y los trabajadores que laboren de manera presencial (Sierra, 2011).

En ese sentido, a pesar que en España no se contaba con una regulación más específica referida al teletrabajo, el AMET ha sido de gran utilidad tanto para las empresas como para los trabajadores que afrontaban problemáticas relacionadas a la aplicación del teletrabajo (Álvarez, 2020).

Es así como, en el año 2020 debido a la propagación del COVID19, la aplicación del teletrabajo se incrementó rápidamente ante la necesidad de mantener la continuidad del movimiento económico y evitar la pérdida masiva de puestos de trabajo (Álvarez, 2020). Ante dicho contexto el estado español en el mes de setiembre del año 2020 publicó el Real Decreto Ley 28/2020, en el cual se dispuso dejar sin efecto el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores. En esta nueva legislación, no se desarrolla únicamente el teletrabajo, ya que, de manera

complementaria y subsidiaria regula tanto el trabajo a distancia como también el teletrabajo.

En efecto, en el artículo 2 se encuentran las definiciones de trabajo a distancia y teletrabajo, siendo que esta última modalidad fue definida como un trabajo a distancia con la particularidad del uso primordial de las tecnologías de la información y comunicación para la ejecución del teletrabajo (Boletín Oficial del Estado, 2020).

1.3.1.3. Perú

Con relación a la legislación peruana, se advierten dos modalidades de trabajo a distancia, la primera referida al trabajo a domicilio que se encuentra regulado en los artículos 87 a 96 del Decreto Supremo N° 003-97-TR que recoge el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 denominado como la “Ley de productividad y competitividad laboral”, emitido en el año de 1997 (Diario Oficial El Peruano, 1997).

Al respecto, es pertinente resaltar la definición de trabajo a domicilio, el cual indica que es el trabajo realizado en el domicilio u otro lugar elegido por el trabajador que labora para uno o más empleadores sin supervisión de este o estos. También se establecen las formalidades que debe reunir el contrato de trabajo celebrado entre las partes; así como las obligaciones que deben cumplir. Sin embargo, de los artículos que regulan esta modalidad de trabajo no se evidencia expresamente la utilización de las tecnologías de la información y comunicación ni ningún otro medio tecnológico, por lo que, se deduce que al igual que en otros países, esta modalidad está dirigida esencialmente para el desarrollo de actividades manuales ya sea para un servicio prestado o para la producción de un bien.

Por otro lado, desde el año 2013 en Perú se cuenta con la Ley N° 30036, publicada el 05 de junio del 2013 y reglamentada mediante el Decreto Supremo N° 017-2015-TR el 03 de noviembre del 2015, las mismas que están referidas al teletrabajo. En su contenido ya se puede advertir una definición de teletrabajo en Perú, la cual refiere que es la prestación de labores subordinada sin la necesidad de la asistencia física del teletrabajador al centro de trabajo del empleador, cuyas labores serán realizadas a través de las tecnologías de la información y comunicación y será ésta misma forma por la cual el empleador puede ejercer la supervisión.

En un principio estas normas fueron concebidas con la intención de promover la inclusión laboral para las personas con discapacidad. Así como facilitar la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar de los trabajadores, dentro de los cuales se consideraba la problemática de la carga familiar que afrontan las familias monoparentales, donde las mujeres son las principales protagonistas (Culqui y Gonzáles, 2016; Sánchez, 2017 y Valencia, 2018).

Aunado a ello, la experiencia ha demostrado que el teletrabajo no solamente otorga los beneficios mencionados anteriormente, a favor del trabajador. Sino que, además sirve como un mecanismo y forma de organización para mejorar la productividad de las empresas, y reducir costos, lo que claramente favorece a los empleadores-empresarios que buscan economizar los gastos, tales como el arriendo de oficinas, pago de servicios, bonos por movilidad, entre otros (Culqui y Gonzáles, 2016).

Sin embargo, como expresa Sánchez (2017), a pesar de considerar al teletrabajo como una herramienta *eficaz, activa y continuada*, se ha limitado erróneamente esta modalidad únicamente a los sectores de población a la que se le dificultaría el acceso al empleo. Por ello, son muy contadas las empresas que aplicaban esta modalidad, especialmente las empresas multinacionales que probablemente ya contaban con experiencia sobre su implementación en otros países. Aunado a ello, otro factor importante sería la informalidad laboral existente en diversos sectores que impide realizar el seguimiento de la implementación del teletrabajo en Perú.

Con el transcurrir de los años se ha mantenido un crecimiento muy lento en la aplicación del teletrabajo y es en el año 2020 cuando en Perú se regula una modalidad muy similar al teletrabajo, pero que resulta ser más flexible, este es el trabajo remoto. El trabajo remoto fue regulado mediante el Decreto de Urgencia N° 026-2020 el 15 de marzo del 2020, en el cual se establecieron diversas medidas para evitar la propagación del COVID19 y a su vez, preservar los puestos de trabajo en medio de la emergencia sanitaria (San Juan, 2020).

Posterior a ello, se emitieron una serie de instrumentos que permitieron dilucidar un poco más sobre los alcances del trabajo remoto, valga mencionar que esta modalidad tendrá vigencia en tanto perdure el estado de emergencia sanitaria y en tanto así lo disponga el poder ejecutivo en Perú, por lo que, todas sus disposiciones

son temporales. Es así que, primero se emitió el Decreto Supremo N° 010-2020, en el cual se desarrollan las disposiciones que deberán tener en cuenta los empleadores del sector privado. Segundo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dictó la Resolución Ministerial N° 072-2020-TR, mediante el cual se aprobó la “Guía para la aplicación del trabajo remoto”.

Tercero, se publicó el Decreto legislativo N° 1505, mediante el cual se establecieron medidas temporales y excepcionales en gestión de recursos humanos en el sector público, en mérito al cual la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), emitió la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 039-2020-SERVIR-PE, aprobando la directiva para la aplicación del trabajo remoto en el sector público. Finalmente, en el mes de noviembre del 2020, se emitió el Decreto de Urgencia N° 127-2020 que, entre otras modificaciones, incorpora algunas obligaciones del empleador, y también hace referencia del derecho de los trabajadores a la desconexión digital, el cual a su vez se desarrolla en el Decreto Supremo N° 004-2021-TR de fecha 11 de marzo del año 2021, al respecto se desarrollará en los siguientes capítulos.

Por todo lo anteriormente señalado, sería conveniente tener clara la distinción entre el trabajo a distancia, el trabajo a domicilio, el teletrabajo y el trabajo remoto. De ese modo entender al trabajo a distancia como el término genérico que abarca tanto al trabajo a domicilio y el teletrabajo que es el realizado a través de las tecnologías de la información y comunicación. Aunque en España se regule en una misma normativa lo referido al trabajo a distancia y el teletrabajo de forma complementaria.

1.3.2. Desconexión digital

Para realizar el análisis comparativo de la legislación entre los ordenamientos jurídicos de Argentina, España y Perú en lo que refiere a la desconexión digital, fue necesario tener en cuenta el siguiente marco normativo.

Previamente, cabe mencionar que, a nivel internacional, Francia, en el año 2017 fue el país pionero que reguló en su Código del Trabajo el denominado derecho a la desconexión digital, el mismo que no define expresamente el contenido de este derecho y que permite que tanto empleador como trabajador desarrollen la forma de implementación en cada empresa a través de convenios colectivos (OIT, 2018).

1.3.2.1.Argentina

En Argentina se ha regulado el derecho a la desconexión digital en el artículo 5 de la Ley N° 27555 publicado el 14 de agosto del año 2020, la misma que introduce el contrato de teletrabajo, en ese sentido, se entiende que este derecho solamente está reconocido para los teletrabajadores.

Asimismo, en el Decreto 27/2021 publicado el 20 de enero del año 2021, se recoge la Reglamentación de la Ley N° 27.555, en la cual se desarrolla un poco más sobre los alcances del derecho a la desconexión digital.

1.3.2.2.España

En la legislación española, el derecho a la desconexión digital fue reconocido desde el año 2018 en el Artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 que fue publicado el 06 de diciembre del año 2018. Sin embargo, posteriormente en fecha 23 de septiembre del año 2020 se publicó el Real Decreto Ley 28/2020, en cuyo artículo 18 se recoge el derecho a la desconexión digital para los trabajadores a distancia.

1.3.2.3.Perú

En Perú se recoge el derecho a la desconexión digital a través del D.U. N° 127-2020 que fue publicado el 01 de noviembre del año 2020, el mismo que está considerado como una obligación que tiene el empleador en el trabajo remoto. Adicionalmente a ello, el 11 de marzo del año 2021 se dispuso mediante el D.S. N 004-2021-TR la incorporación del artículo 9-A en el D.S. N 010-2020-TR, en cuyo contenido se encuentra la reglamentación del derecho a la desconexión digital en el sector privado.

1.3.3. Jornada de trabajo

A nivel internacional la jornada de trabajo es considerada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde sus inicios como uno de los pilares fundamentales de preocupación. Por ello, el Convenio N° 1 del año 1919 versa sobre las horas de trabajo en la industria, el cual se encuentra ratificado por Perú; sin embargo, el Convenio N° 30 del año 1930 sobre las horas de trabajo en el comercio y oficinas, no se encuentra ratificado por Perú.

Empero, es necesario tener presente lo que menciona la OIT (2018) respecto a que ambos convenios abordan los ejes centrales de la jornada de trabajo que son las 48 horas semanales y las 8 horas diarias como máximo que debe laborar un trabajador. Ello, en mérito a que no debe dejarse de lado que el trabajador debe gozar mínimamente de 24 horas de descanso semanal.

En lo que respecta a la normativa a nivel nacional, es pertinente mencionar lo que establece la Constitución Política del Perú, en cuyo artículo 25° hace referencia a la jornada ordinaria de trabajo, adoptando lo establecido en instrumentos internacionales en cuanto a las 48 horas semanales y 8 horas diarias como jornada máxima.

El marco legal vigente sobre jornada de trabajo en Perú es el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, y cuyo reglamento se encuentra en el Decreto Supremo N° 008-2002-TR. De las mencionadas normas es importante extraer lo relacionado a la jornada laboral máxima y las excepciones a esta jornada laboral, en cuyo caso existen ciertos trabajadores que se encuentran exceptuados de registrar un control de asistencia, tales como el personal de dirección, de confianza, con labores intermitentes y en general los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata.

1.3.4. Derecho al descanso

A nivel internacional, el derecho al descanso se encuentra en el Convenio N° 14 del año 1921 sobre el descanso semanal en el sector industrial y el Convenio N° 106 del año 1957 sobre descanso semanal en el sector comercio y de oficinas. Ambos convenios de la OIT fueron ratificados por Perú.

Es menester resaltar que el derecho al descanso a nivel internacional también se recoge en el artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, indicando la importancia del derecho al descanso del cual goza toda persona, el tiempo libre y tiempo de vacaciones remuneradas, así como delimitar el tiempo de trabajo de manera que sea proporcional.

Asimismo, en el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, se establecen algunas condiciones de trabajo, específicamente en el literal d), donde hace expresamente mención a lo referido en la Declaración Universal de Derechos Humanos, agregando únicamente que los días feriados deberán ser remunerados.

En lo que respecta a la normativa a nivel nacional, es pertinente mencionar lo que establece la Constitución Política del Perú, en cuyo artículo 25° hace mención al derecho de descanso semanal y anual que deben ser remunerados. Aunado a ello, en el inciso 22 del artículo 2° de la Constitución Política del Perú, se recoge como un derecho fundamental de la persona, el derecho al descanso y disfrute del tiempo libre. Por tanto, es considerado como un derecho fundamental de la persona.



CAPÍTULO II

2. MARCO OPERATIVO

2.1. Variables de estudio

En este estudio se analizaron las siguientes variables cualitativas:

Tabla 1

Variables de estudio y su definición

Variables	Definición
Teletrabajo y trabajo remoto	Modalidad de prestar servicios a través de medios tecnológicos en un lugar distinto al centro de trabajo.
Desconexión digital	Es un derecho del cual deben gozar todos los trabajadores, a fin de respetar su derecho al descanso y permitir la conciliación entre la vida privada y familiar y el tiempo que se le dedica al trabajo.
Jornada laboral y tiempo de descanso	La regulación de la jornada laboral sirve como un mecanismo para delimitar el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso.

2.2. Diseño de investigación

Esta investigación se realizó con el enfoque cualitativo; el diseño de investigación se refiere al abordaje general que se utilizó en el proceso de investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

En ese sentido, se aplicó el diseño fenomenológico. La naturaleza de esta metodología está relacionada al estudio de los hechos que se suscitan en la realidad, los cuales evidentemente tendrán en cuenta el contexto, ya que, permitió desarrollar técnicas cualitativas a partir de la inducción. (Peterson, 1997).

2.3. Métodos e instrumentos

Entre los métodos más recurrentes para conducir una investigación fenomenológica se encuentran; de manera no excluyente, los estudios de caso, análisis de archivo, entrevistas, observación y grupos de enfoque (Peterson, 1997; Hernández y Mendoza, 2018).

Por ello, en esta investigación se utilizaron los siguientes métodos cualitativos para recolectar los datos: análisis de archivo, entrevistas a profundidad; y también se estudió el caso de la Intendencia Regional de Arequipa de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, ya que, esta entidad aplicó el trabajo remoto y era accesible para la obtención de los datos requeridos.

Aunado a lo anterior, es importante mencionar que, para el análisis de archivo, se tuvo en cuenta las normas vigentes respecto a desconexión digital, la jornada laboral y teletrabajo y/o trabajo remoto tanto de Perú, España y Argentina. Asimismo, las entrevistas a profundidad se realizaron a los trabajadores del caso de estudio (SUNAFIL) y a expertos en la rama del derecho laboral.

En cuanto a los instrumentos, éstos fueron definidos según Arias (2006), como cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital) que se utiliza para obtener, registrar y almacenar los datos. Por lo que, en esta investigación se hizo uso de los siguientes instrumentos: fichas documentales, computadora y unidades de almacenaje, guía de entrevista y grabadora.

Tabla 2

Detalle de los métodos e instrumentos para el desarrollo de la investigación

Métodos cualitativos	Instrumentos
Análisis de archivo	Fichas documentales
Estudio de caso simple	Computadora y unidades de almacenaje,
Entrevistas a profundidad	Guía de entrevista, Grabadora.

Nota. Elaborado con base en Peterson, (1997); Hernández y Mendoza, (2018).

Es importante indicar que, en el análisis documental de la presente investigación, se tuvo en cuenta el Decreto de Urgencia N° 127-2020, publicado el **1 de noviembre** del 2020, en cuyo contenido se modifica el Decreto de Urgencia N° 026-2020 e incorpora en su artículo 18.1 referidas a las obligaciones del empleador, el respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador.

2.4. Escenario de estudio

El escenario de estudio fue la Intendencia Regional de Arequipa de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). Allí se realizó un análisis y explicación; para luego proponer o proyectar una posible solución estructurada con fundamentos y dar respuesta a la pregunta de investigación (Carhuacho, Nolzco, Sicheri, Guerrero y Casana, 2019).

2.5. Participantes

Para la investigación con enfoque cualitativo se seleccionó a las unidades informantes que “se refiere a un conjunto de elementos, seres o eventos, concordantes entre sí en cuanto a una serie de características, de los cuales se desea obtener alguna información” (Hurtado citado en Carhuacho, et al., 2019). El número de participantes en el estudio de caso fueron 10 trabajadores de SUNAFIL, quienes a través de entrevistas a profundidad compartieron su experiencia en el trabajo remoto.

Asimismo, se realizaron entrevistas a profundidad a 6 expertos en derecho laboral; quienes brindaron información sobre su perspectiva, con relación al teletrabajo, trabajo remoto y la necesidad de regular la desconexión digital en ambas formas de trabajo en Perú.

2.6. Ética investigativa

Para poder realizar la presente investigación, se solicitó un permiso formal a la Institución (SUNAFIL). Para entrevistar a los trabajadores, se les pidió su consentimiento voluntario, quienes estuvieron al tanto sobre el objetivo del estudio independientemente de aceptar o rechazar su participación. Los datos recolectados en esta investigación no fueron divulgados ni utilizados con otros fines que no sean propios de este estudio.

CAPÍTULO III

3. RESULTADOS Y DISCUSIONES

3.1. Análisis comparativo del teletrabajo y trabajo remoto entre Argentina, España y Perú

3.1.1. Teletrabajo

Ahora bien, a continuación, se desglosarán los aspectos que fueron regulados en las recientes normativas sobre teletrabajo en Argentina, España y Perú. Para lo cual es importante tener presente que en adelante se hará referencia a la Ley N° 27555 su reglamentación en el Decreto 27/2021 para el caso argentino, en el caso español se hará alusión al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo como “AMET” y al Real Decreto Ley 28/2020, en el caso peruano se hará referencia a la Ley N° 30036 y a su reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo N° 017-2015-TR.

3.1.1.1. *Conceptualización*

Como se ha explicado anteriormente en Argentina recientemente se ha legislado el Régimen Legal del Contrato del Teletrabajo, en cuyo artículo 102bis refiere que se celebrará un contrato de teletrabajo en los casos que la ejecución de la prestación laboral se realice en el domicilio u otro lugar distinto elegido por el trabajador, ya sea de manera total o parcial, mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación. De manera similar se conceptualiza en el segundo acuerdo del AMET y en el artículo 2 del Real Decreto en España, pero con especial hincapié en que la prestación de servicios bajo esta modalidad debe ser de manera regular, es decir, de manera casi permanente.

A su vez, en Perú, en el artículo 2 de la ley se adiciona al concepto anterior, el elemento de la subordinación, e indica que el empleador podrá ejercer la supervisión de las labores a través de los medios tecnológicos que mejor se adapten a su forma de organización. Así que, para acreditar la subordinación, el empleador deberá brindar los medios tecnológicos o mobiliario necesario.

En ese sentido, de acuerdo con las coincidencias encontradas en las tres legislaciones, se podría definir al teletrabajo como una forma de la prestación personal de servicios que se ejecuta a distancia, ya sea en el domicilio o cualquier otro lugar elegido por el trabajador y que sea distinto al centro de trabajo

perteneciente al empleador. Se llevará a cabo tanto la prestación de servicios como la supervisión por parte del empleador a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación. Cabe resaltar que cada legislación establece la regularidad con que debe practicarse el teletrabajo en cada país para que la normativa vigente sea aplicable.

- *Discusión*

Franconi (2021), experta en derecho laboral de nacionalidad Argentina, concuerda parcialmente con la definición de teletrabajo planteada en la presente investigación, toda vez que define al teletrabajo como un contrato de trabajo que se ejerce a través de medios digitales, es decir, que es una forma de ejercicio a la que se le aplica todos los contenidos de la ley de contrato de trabajo y esto es fundamental para garantizar que esa persona trabajadora está protegida desde todas las aristas y que todos los derechos y obligaciones que ya existían, sigan siendo de aplicación ahora en esta nueva forma de ejercicio.

En la misma línea, Ospina (2021), experta en derecho laboral de nacionalidad peruana, indica que el teletrabajo efectivamente comprende todas estas modalidades por las cuales se desplaza a los trabajadores del centro de trabajo a lugares geográficamente distanciados.

De manera similar opina Laguezza (2021), experta en derecho laboral de nacionalidad argentina quien precisa que el teletrabajo es el trabajo a domicilio sumado a la tecnología, lo que nos lleva a repensar la relación laboral. Así también Rosenbaum (2020), refiere que el teletrabajo es una forma de trabajo a distancia, en la cual se hace uso de herramientas TIC's en el desarrollo de la prestación de trabajo.

En ese mismo sentido, la experta laboralista peruana Sánchez (2021), refiere que el teletrabajo surge como una modalidad de trabajo a raíz de la cuarta revolución industrial, la cual se realiza fuera del centro de trabajo del empleador con ayuda de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

3.1.1.2. Características: voluntariedad, reversibilidad e igualdad

Primero se hará referencia a la voluntariedad o carácter voluntario, esta característica está presente en las tres legislaciones y consiste en la aplicación del teletrabajo o cambio de la modalidad presencial a la modalidad de teletrabajo por

acuerdo de ambas partes. Es decir, que tanto el teletrabajador como el empleador deben convenir voluntariamente la ejecución de las labores bajo la modalidad del teletrabajo.

En el caso de la legislación argentina se encuentra en el artículo 7 de la Ley N° 27555, pero aún se encuentra sin reglamentar este aspecto, sin perjuicio de ello, el contenido de este artículo es bastante claro sobre los alcances de la voluntariedad en la implementación del teletrabajo. De igual manera ocurre en la legislación española, en la cual, el artículo 5 del Real Decreto Ley 28/2020, agrega que la negativa del trabajador para el cambio de trabajo presencial a trabajo a distancia no deberá ser considerado como una causal de extinción del contrato de trabajo.

En ese mismo sentido se establece en el artículo 4 de la ley y del reglamento en Perú, en las cuales, la voluntariedad está regulada como un principio, e indica que, ante un eventual cambio en la modalidad de prestación de servicios presencial hacia el teletrabajo, debe existir previamente el consentimiento del trabajador.

Por otro lado, como segunda característica, se encuentra la reversibilidad, en la regulación de Argentina, tanto en la ley como en la reglamentación se encuentra en el artículo 8 respectivamente, los mismos que hace referencia a dos situaciones. Por un lado, está el caso en que se haya pasado de una modalidad presencial a una a distancia, en cuyo caso el trabajador podrá solicitar el retorno a la presencialidad y el empleador estará obligado a prestar las condiciones para que pueda prestar las labores de manera presencial nuevamente. Y, por otro lado, el caso en que desde el inicio de la relación laboral se haya pactado el teletrabajo, en cuyo caso el trabajador no podrá exigir la reversibilidad de la modalidad.

A diferencia del caso argentino, en España se tuvo en cuenta el tercer acuerdo del AMET y agregaron en el inciso 3 del artículo 5 del Real Decreto Ley 28/2020, que tanto el empleador como el trabajador podrán decidir la reversibilidad y deberán acordarlo, ya sea de manera individual o colectiva, de acuerdo a las circunstancias que lo ameriten.

De modo distinto en Perú, se hace referencia a la reversibilidad en el artículo 4 de la ley y la considera como el cambio de modalidad de prestación de labores, en cuyo caso no se podrá cambiar las condiciones básicas del contrato de trabajo. Asimismo, indica que en cualquier momento el trabajador podrá solicitar el retorno a la

modalidad presencial, pero quedará a criterio del empleador aceptar o rechazar dicha solicitud, lo cual podría colocar en una situación de desventaja al trabajador, ya que, en Argentina y España se le otorga más poder de decisión al trabajador y no lo deja a criterio del empleador.

Aunado a ello, en Perú se hace referencia al principio de reversibilidad en el artículo IV del reglamento, indicando que será el propio empleador quien pueda disponer el retorno a la modalidad presencial en los casos que se acredite que el trabajador no alcanzó las metas de productividad, lo cual nuevamente denota que se refuerza el poder de dirección que ejerce el empleador.

Como tercera característica principal se encuentra la igualdad de trato entre trabajadores presenciales y teletrabajadores. Este aspecto no está expresamente estipulado en la legislación de Argentina, pero en la española si se hace referencia en el artículo 4 de la ley, y refiere que el empleador no puede adoptar decisiones que perjudiquen a los teletrabajadores por el hecho de no trabajar presencialmente, tampoco pueda variar las condiciones de trabajo del teletrabajador de manera que termine perjudicándolo, ya sea en el aspecto de la remuneración, nivel, categoría, funciones, entre otros.

De igual manera en Perú, se establece un pequeño párrafo en el artículo IV referida a los principios del teletrabajo e indica que el empleador es el responsable de promover condiciones de igualdad entre teletrabajadores y trabajadores presenciales.

Como se ha evidenciado de las regulaciones de los tres países, prima esencialmente la voluntariedad tanto en la adopción e implementación del teletrabajo como al momento de la reversibilidad de esta modalidad, con la excepción que, en Perú, la aceptación o rechazo de la reversibilidad queda a discrecionalidad del empleador. Así también, es importante mantener una situación de igualdad de condiciones laborales, responsabilidad que recae principalmente sobre el empleador.

- *Discusión*

De acuerdo con Franconi (2021), si no hay voluntad en la incorporación al teletrabajo, tampoco puede haber reversibilidad posible, porque no existió voluntades expresas de las partes. Por tanto, el contrato de teletrabajo no debe implicar menores condiciones de trabajado en perjuicio de los trabajadores, sino al contrario, se le debe

garantizar el ejercicio y goce pleno de todos los derechos que la norma contempla para todos los trabajadores de manera general.

De igual forma Laguezza (2021), opina que es más protectorio para el trabajador que la reversibilidad inicie con la solicitud del trabajador y sean ambas partes las que se pongan de acuerdo, sobre todo porque se podría ocasionar un sistema de premios y castigos en el que, si el empleador tuviese la potestad de decisión unilateral, revertiría el teletrabajo arbitrariamente y sin causa justa.

En ese mismo sentido, Ospina (2021) concuerda en decir que se debe fomentar el acuerdo y diálogo entre el empleador y trabajador tanto en la adopción del teletrabajo como en la reversibilidad, no siendo dable las decisiones unilaterales del empleador que no se basen en razones objetivas y justificadas.

Ahumada (2021) resalta también la importancia que tiene la voluntad del trabajador, y en caso se omita su voluntad, podría ser interpretado hasta como un acto de hostilidad y de igual forma para la reversibilidad, debiendo tener claro dentro de la organización empresarial, que realizar teletrabajo no es un premio o castigo, porque generaría una desigualdad entre los trabajadores. En cuanto a la igualdad, considera que el hecho de prestar labores a través del teletrabajo no los hace distintos a los demás trabajadores, en consecuencia, les aplica los mismos derechos y obligaciones a todos los trabajadores.

En ese mismo sentido, la laboralista peruana Sánchez (2021), considera que la voluntariedad es un aspecto sumamente importante, ya que, es una garantía y uno de los principios fundamentales del derecho del trabajo con base en el cual tanto empleador y trabajador se ponen de acuerdo para la realización de esta modalidad de trabajo. En cuanto a la reversibilidad, opina que es un aspecto que usualmente se presenta en estas modalidades de trabajo y que lo hace más atractivo para aquellas personas que necesitan conciliar la vida familiar y laboral.

Por lo tanto, en un eventual caso en que el empleador advierta que no está funcionando el teletrabajo o que el teletrabajador sienta que es mejor regresar al centro de trabajo, entonces lo más coherente sería que se pongan de acuerdo y revertir la modalidad del teletrabajo a manera presencial. Sin embargo, respecto a la reversibilidad unilateral por parte del empleador considera que no es correcta la imposición de la forma de prestación de servicios, salvo que se fundamente y se

justifique esa decisión del empleador, caso contrario sería una medida arbitraria, ya que, no se trata de otorgarle un medio al empleador para que lo use como venganza en perjuicio del teletrabajador (Sánchez, 2021).

De manera parcial se aparta de esta postura el abogado laboralista peruano Botton (2021), indicando que la voluntariedad es correcta en el teletrabajo, pero que el teletrabajo no hubiera resultado una figura útil en el periodo de emergencia sanitaria. De igual modo considera que es adecuado que el empleador decida la reversibilidad del teletrabajo en caso advierta una baja productividad, ya que, es el empleador quien conoce mejor su actividad empresarial, y conoce a sus trabajadores, pero siempre debe observarse los principios de razonabilidad y proporcionalidad para no caer en decisiones arbitrarias.

Al igual que las posturas anteriores, Álvarez (2020) en su investigación arriba a la conclusión que en el teletrabajo es importante la voluntariedad de ambas partes, del empleador y del trabajador y que en cuanto a la reversibilidad, la considera como un derecho que le asiste el trabajador de poder pedir el retorno a la modalidad anterior al teletrabajo.

3.1.1.3. *Ámbito de aplicación de la normativa*

Al respecto, es preciso mencionar que, en las tres legislaciones en sus respectivas leyes, se establece el ámbito de aplicación del teletrabajo en los artículos primeros de cada ley respectivamente. Respecto a Argentina, establece que el teletrabajo se aplicará a las actividades y labores que sean compatibles con esta modalidad, además, deja claro que las especificaciones y detalles que no estén regulados en la norma deberán acordarse mediante las negociaciones colectivas.

De manera similar, en España se especifica que será aplicable esta modalidad a aquellos trabajadores que reúnan las características del artículo 1.1 de la Ley del Estatuto de Trabajadores, en el cual se indica que el trabajador debe prestar sus labores voluntariamente a favor de un tercero denominado empleador bajo la dirección de este último. Adicionalmente, agrega que el teletrabajo se entiende como regular en los casos que en el periodo de tres meses aproximadamente, labore mínimamente 30% de la jornada o un equivalente de acuerdo a lo acordado en su contrato de trabajo.

En cuanto a Perú, se precisa que esta modalidad podrá ser implementada tanto por instituciones públicas como por empresas privadas, y que se hará uso principalmente de las tecnologías de la información y comunicación.

Al respecto se advierte que básicamente debe existir una relación laboral propiamente dicha, la cual se denota especialmente por el elemento de la subordinación, que significa trabajar por cuenta ajena a favor de una tercera persona, empresa o entidad. Claro está que será importante la naturaleza de las actividades que realice el trabajador, para determinar si es posible la implementación del teletrabajo en determinados puestos de trabajo.

En consecuencia, se observa que el ámbito de aplicación podría englobar a diversos trabajadores, ya sean del sector público o privado, y para diferentes actividades que sean compatibles con la realización de sus labores mediante el teletrabajo. En este punto será importante que exista voluntariedad para determinar las condiciones de trabajo y demás especificaciones necesarias para llevar a cabo el teletrabajo.

- *Discusión*

Al respecto, la experta laboralista argentina Franconi (2021), menciona que en la Ley N° 27555 de Argentina, no se hace referencia expresamente a la aplicación del teletrabajo en el sistema público, porque si bien el sistema privado y el sistema público tienen principios compartidos, no todos son iguales y algunos son inherentes al sistema público, entre ellos el interés público, porque precisamente lidian con servicios públicos, las partes son el estado y el trabajador y las obligaciones que asumen no son las mismas tampoco, ya que son cuestiones de interés público. Por ello, considera necesario que exista una ley puente, o un acta paritaria del convenio marco que rige en el empleo público en donde ellos adopten esos criterios, derechos, obligaciones y aspectos relacionados al teletrabajo.

Por otra parte, Laguezza (2021), hace hincapié en el trabajador extranjero que menciona la ley de Argentina, ya que en un inicio la ley menciona al trabajador y posteriormente al trabajador extranjero, lo cual podría decaer en un tratamiento discriminatorio y dificultaría determinar quién es ese trabajador extranjero al que se refiere la ley.

Considera que no debió utilizarse esa expresión porque no todos son trabajadores extranjeros, debiendo tener en cuenta la multiculturalidad existente, así como cambiar la idea que se tiene sobre la prestación de servicios en el centro de trabajo, ya que ahora con el uso de la tecnología puedo vivir en un país, pero presto servicios para una empresa de un país diferente (Laguezza, 2021).

Por su parte, Ahumada (2021), hace referencia a que en Perú la figura del teletrabajo se aplica tanto para el sector público y el sector privado. Aunado a ello Botton (2021) refiere que pese a la amplia aplicación que se pretendía en la ley del teletrabajo, en Perú no ha sido muy atractiva esta modalidad por las exigencias que debe cumplir el empleador y pocos incentivos para ellos.

Aunado a ello, la experta laboralista peruana Sánchez (2021), considera que el ámbito de aplicación del teletrabajo puede ser el más amplio posible, siempre y cuando se respete el objetivo del trabajo y los derechos de los teletrabajadores y que se garanticen todos los beneficios que le corresponden como a cualquier otro trabajador, sin importar que sea del sector público o privado o que pertenezca a alguna modalidad formativa laboral.

Por otra parte, Sanguinetti (2020), menciona que, en el Real decreto de España, se estableció la exigencia de un 30% como mínimo de la jornada para que sea considerado como teletrabajo y que se aplique la normativa mencionada. Sin embargo, es de la opinión que dicha exigencia no siempre se cumple y limita la posibilidad de acuerdos entre empleador y trabajador. Además, los supuestos en que no cumplan con la exigencia del 30% sólo generará informalidad en la implementación del teletrabajo, a pesar que este límite puede ser reducido mediante la negociación colectiva.

3.1.1.4. *Derechos del teletrabajador*

En cuanto a los derechos de los teletrabajadores, en principio se debe tener en cuenta que, como se ha desarrollado anteriormente lo principal para las tres legislaciones es el respeto por la igualdad entre los teletrabajadores y trabajadores presenciales, por lo que, todos los derechos regulados y establecidos en los contratos de trabajo y los recogidos en otras normas, tales como la remuneración, vacaciones, licencias, entre otros, se mantendrán como derechos también de los teletrabajadores.

Sin perjuicio de ello, se hará referencia a algunos otros derechos que se encuentran expresamente, como es el caso del derecho a la intimidad o privacidad, resulta importante que este aspecto se encuentre regulado, toda vez que, por el hecho de hacer uso de las tecnologías de información y comunicación, el empleador está más propenso a vulnerar la intimidad del trabajador. En ese sentido, en la legislación argentina el artículo 15 de la ley establece que el trabajador tiene el derecho a la intimidad y que este se podría proteger a través de sistemas de control sobre los bienes o documentos que son de propiedad netamente del teletrabajador.

Asimismo, de manera similar en España se estableció en el sexto acuerdo del AMET, como punto base, que el empleador deberá respetar la vida privada del teletrabajador y que en caso se instale un sistema de vigilancia, tendrá que ser razonable y proporcional. A su vez, el Real Decreto ley precisa en el artículo 17, que el teletrabajador goza de protección de su derecho a la intimidad, así como de sus datos personales, lo cual se encuentra acorde a la Ley orgánica 3/2018 sobre Protección de Datos personales y garantía de los derechos digitales. También se precisa que el empleador no podrá exigir la instalación de aplicaciones o programas en los aparatos electrónicos que sean de propiedad del teletrabajador.

En el caso peruano, se encuentra en el artículo 6 del reglamento un listado de derechos del teletrabajador, dentro de los cuales se estipula que el empleador debe respetar la intimidad y privacidad, así como mantener la inviolabilidad de los documentos pertenecientes a la esfera personal del teletrabajador.

Por otro lado, se encuentra el derecho a recibir capacitación o formación para la correcta prestación de servicios a través de medios tecnológicos. En el caso de Argentina, se indica en el artículo 11 de la ley, que el empleador brindará cursos y herramientas que permitan a los teletrabajadores adaptarse a esta nueva modalidad de trabajo. En España, de similar modo se regula en el artículo 9 del Real Decreto ley, que los empleadores están obligados a facilitar información y formación respecto al desarrollo de sus actividades laborales bajo la modalidad del teletrabajo.

Al igual que en ambos países, en Perú se regula en el artículo 6 del reglamento, el derecho a recibir capacitaciones sobre las tecnologías de la información y comunicación antes y durante el desarrollo de sus actividades laborales bajo la modalidad del teletrabajo.

Otro derecho bastante interesante, es la compensación de gastos, el cual en Argentina se encuentra regulado en el artículo 10 de la ley e indica que el teletrabajador tiene derecho a recibir una compensación económica por los gastos que le genere la ejecución de sus labores, por ejemplo, los gastos de servicio de internet, electricidad, etc., dejando abierta la posibilidad de establecer en las negociaciones colectivas, las especificaciones y reglas para la compensación de gastos.

En España, el artículo 12 de la ley dispone que el trabajador tiene derecho a la compensación por parte del empleador, respecto a los gastos producidos por el teletrabajo, así como en el artículo 11, establece que también tienen el derecho a recibir las herramientas y aparatos electrónicos que sirvan para el desarrollo de sus funciones por parte del empleador.

En el caso peruano, la compensación por los gastos se encuentra en el artículo 3 de la ley, en los cuales se precisa que en caso sea el teletrabajador el que brinde y labore con sus propias herramientas, equipos e incluso costos en internet, en tal caso el empleador deberá compensar estos gastos económicamente.

Es así que, en el artículo 10 del reglamento, se realiza una diferenciación entre la compensación de gastos por parte del ámbito público y el ámbito privado y dispone que para el primero, el pago que realice una entidad pública se quedará sujeta a las normas presupuestarias del sector al que pertenezca esta entidad; y, en cuanto a las empresas privadas, serán las partes quienes acuerden el monto de la compensación o caso contrario, de acuerdo al valor de mercado de los bienes proporcionados por el teletrabajador.

Ahora bien, un aspecto particularmente explícito en la ley de Argentina se encuentra en el artículo 6, referido que, ante la necesidad de los teletrabajadores de atender a niños menores de 13 años, personas con discapacidad o adultos mayores, entre otras personas que requieran de cuidado, el teletrabajador tiene el derecho a tener un horario compatible o incluso interrumpir su jornada cuando sea necesario.

De manera similar en la sección tercera de la ley española, el derecho a la flexibilidad de horarios se entiende de acuerdo a la exposición de motivos, que esta prerrogativa a favor del teletrabajador busca otorgarle facilidades en el manejo de

sus responsabilidades laborales, familiares, personales u otras que requiera su atención.

Sin embargo, en el caso peruano, sólo se hace referencia a que se debe evaluar la carga de trabajo del teletrabajador para no afectar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Así también, la particularidad encontrada en la legislación española está en el artículo 10 del Real Decreto ley, referida a que el teletrabajador tiene derecho a la promoción profesional, esto significa que tanto los trabajadores a distancia como los presenciales tienen el derecho a que su empleador les informe por escrito sobre los puestos de trabajo en ascenso. De esta manera todos tendrán la posibilidad de acceder a un crecimiento profesional. Lo cual atiende a la obligación de respetar el derecho a la igualdad de trato entre trabajadores presenciales y teletrabajadores.

En el caso peruano, se halla la particularidad que el legislador agregó en el artículo 6 del reglamento, referido al derecho a la protección de la maternidad y el periodo de lactancia de la teletrabajadora, lo cual demuestra una especial preocupación por la madre gestante que teletrabaja. Aunque quizá no era necesario especificarlo, puesto que, a lo largo de la regulación se deja claro que todos los derechos de los cuales gozan los trabajadores presenciales, también les es aplicable a los teletrabajadores. Por tanto, la legislación general que corresponde a las madres gestantes y en periodo de lactancia será de aplicación también a las teletrabajadoras.

Como se puede observar en las tres legislaciones se recogen tres principales derechos: a la intimidad, a la capacitación o formación y a la compensación de gastos. En cuanto a los dos primeros, en las tres legislaciones se ha contemplado de manera similar que el empleador tiene la obligación de garantizar esos derechos a sus teletrabajadores. Cabe mencionar que la intimidad es sumamente importante en la realización del teletrabajo, ya que, los empleadores podrían sobrepasar los límites de su poder de dirección y supervisión y vulnerar ese derecho, alegando que requieren supervisar a sus teletrabajadores.

Asimismo, en cuanto al derecho a la capacitación y formación, será necesario que los empleadores brinden información detallada sobre la forma de prestación de servicios, el uso adecuado de los sistemas propios de la empresa o entidades estatales,

así como medidas de seguridad para salvaguardar la información privada del empleador.

También resulta importante destacar que la compensación de gastos es un aspecto que las tres legislaciones han amparado especialmente a favor del teletrabajador, lo cual demuestra que al igual que a los trabajadores presenciales se les brinda los equipos, la infraestructura y demás materiales de trabajo en las oficinas, de igual forma los teletrabajadores deben recibir las mismas condiciones de trabajo, claro está que el empleador puede establecer los límites de uso de los equipos y herramientas, por ejemplo que se prohíba el uso de estos por terceras personas o familiares del teletrabajador.

En cuanto al derecho de la flexibilidad de horarios, en Argentina y España se encuentra expresamente que es un derecho de los teletrabajadores, a diferencia de Perú que lo indica de manera general. No obstante, en las tres legislaciones se denota una de las más primigenias razones para la aplicación del teletrabajo, que es la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral del teletrabajador.

Probablemente sea conveniente regular expresamente la flexibilidad de horarios, toda vez que ello permitirá que los empleadores otorguen esas facilidades de horario, siempre y cuando sean posibles y de acuerdo a las funciones que desempeñe cada teletrabajador, para lo cual es importante el acuerdo al que arriben ambas partes, sin que ello implique una sobrecarga ni se confunda la flexibilidad con un premio para solamente algunos teletrabajadores.

- *Discusión*

Respecto a la flexibilidad de horarios, según la experta argentina Franconi (2021), considera que hay maneras de adaptar el teletrabajo a esos horarios específicos de actividad, que se respeten los horarios de trabajo y eso está concatenado con el derecho a la desconexión, de hecho, en la reglamentación que salió recientemente en el Decreto 27-2021 en Argentina. Es decir, que continúen tejiendo sus tiempos libres, sus tiempos de descanso, porque hay derechos que son claves, por ejemplo, el derecho a una jornada máxima de trabajo, la segunda categoría tiene que ver con la seguridad y salud en el trabajo y que implica las consecuencias de la incorporación de la tecnología dentro de esta categoría de derechos fundamentales. Entonces esto es un

juego de normas, respetando lo pasado y lo valioso de los derechos alcanzados, pero agregándole el fenómeno actual, ver de qué manera se alcanza la efectividad a esto que es troncal para la dignidad de las personas que están trabajando.

Asimismo, la experta argentina Laguezza (2021), de manera similar opina que hay dos puntos clave en los derechos de los teletrabajadores que son la provisión de las herramientas por parte del empleador y la flexibilidad de las licencias en relación a las responsabilidades familiares.

Igualmente, la experta peruana Ospina (2021), refiere que se deben tener en cuenta diversas situaciones en las que se podrían encontrar los trabajadores, debiendo dejar de lado esa verticalidad que existe en las relaciones laborales en Perú y entender cuál es la dinámica familiar del trabajador para poder establecer un criterio de flexibilidad de horarios que no debe ser entendida como una sobrecarga laboral, sino únicamente en el cumplimiento de los resultados en el tiempo preestablecido. Así también considera que existen tres puntos primordiales que se debe otorgar como derechos a los teletrabajadores; el primero es el cuidado de su salud en sentido amplio que implique la evaluación de los riesgos ergonómicos y los riesgos psicosociales; segundo, la relación del trabajo y la familia, debe existir una conciliación entre la vida familiar y del trabajo; y tercero, sobre los costos económicos que suponen la transferencia de un puesto de trabajo de la oficina hacia la casa del trabajador.

En ese mismo sentido, el experto español Sanguineti (2020), considera importante que el empleador proporcione los medios para la realización del teletrabajo, y que la empresa asuma los costos, precisamente ello, se observa en el Real decreto ley N° 28/2020.

Por su parte, la experta peruana Ahumada (2021), refuerza la importancia de respetar la jornada máxima de trabajo y que la dificultad que tiene el empleador para poder controlar al trabajador no debe ser una excusa para perjudicar al trabajador. Para ello, considera importante la implementación de políticas internas que establezcan los límites, medidas a aplicar sobre flexibilización de horarios, entre otros aspectos. También considera que debe existir una compensación de gastos en los que incurre el trabajador con motivo de la aplicación del teletrabajo y que, en el caso del sector público, se podría considerar la posibilidad de tramitar computadoras e internet para sus servidores, siempre que no se afecte el dinero del tesoro público, pero

igualmente se requiere adoptar medidas que beneficien al trabajador porque igualmente merecen los mismos derechos.

El experto peruano Botton (2021) considera que, con relación a la flexibilidad de horarios, es un tema del que se debe encargar el área de Recursos Humanos e implementar una política empresarial, ya que, el empleador debe entender que ahora las responsabilidades se encuentran en un mismo lugar y se interrelacionan, no es un problema de la norma sino al interior de la organización empresarial.

Así también, tanto Botton (2021), Ahumada (2021) y Ospina (2021) consideran que se podría vulnerar el derecho a la intimidad y privacidad si se le exige al trabajador mantener su cámara encendida todo el tiempo, porque si equiparamos al trabajo presencial, tampoco se tenía constantemente vigilado al trabajador en la oficina, por lo cual resultaría arbitraria esa medida. Sin embargo, si consideran que en caso se establezcan normas en las cuales se especifique en que situaciones se debe encender la cámara, por ejemplo, para reuniones, si será necesario respetar esa decisión del empleador, porque se puso de conocimiento al trabajador previamente. Asimismo, se podrían implementar otras medidas para controlar o supervisar las labores del trabajador y que no se vulneren sus derechos.

Bajo esa misma línea de ideas la experta laboralista Sánchez (2021) coincide en indicar que al teletrabajador se le debe garantizar todos los derechos que tiene cualquier trabajador, porque la única diferencia es la modalidad del teletrabajo y se desarrolla el trabajo en casa. Por tanto, la relación laboral se mantiene, ya que es un trabajo subordinado a cambio de una remuneración y en ese marco se tiene que garantizar la jornada máxima, y todos los derechos inespecíficos como el derecho a la intimidad, familiar, personal, etc., porque no se puede obligar al trabajador a mantener una cámara encendida las 24 horas del día.

A estos derechos individuales se le deben adicionar los derechos colectivos, como el derecho de sindicalización, negociación colectiva, etc. Asimismo, como a cualquier otro trabajador se le tiene que dotar al teletrabajador de los medios para realizar sus labores, dentro de estos medios se encuentran los implementos para salvaguardar la seguridad y salud en el trabajo. Ello tampoco implica que el empleador tenga que ir a la casa del teletrabajador y verifique, sino que ahora hay medios electrónicos, por ejemplo, a través de un check-list e instruir al trabajador con capacitaciones

específicas y de acuerdo a sus funciones y la forma de trabajo que realiza, toda vez que ello permitirá evitar y mitigar los riesgos de trabajo que a largo plazo podrían ocasionar enfermedades o afectaciones a la salud del teletrabajador (Sánchez, 2021).

3.1.1.5. Obligaciones del teletrabajador

A diferencia de los derechos de los teletrabajadores, en la legislación argentina se encuentran muy limitadas las obligaciones que debe asumir el trabajador. Únicamente se establece en el artículo 9 de la ley, la responsabilidad del teletrabajador respecto al cuidado y uso correcto de las herramientas u otros que proporcione el empleador, las cuales no podrán ser utilizadas por terceras personas.

En el mismo sentido se regula en el artículo 21 de la ley española, y refiere que los alcances de la obligación de la preservación de los medios otorgados por el empleador se acordarán mediante negociación colectiva. Aunado a ello, en el artículo 20, se agrega que los teletrabajadores tienen la obligación de seguir las indicaciones para salvaguardar la información confidencial perteneciente a la empresa.

Lo mismo ocurre en el caso peruano cuando en el artículo 3 de la ley se precisa que los teletrabajadores tienen la responsabilidad de preservar los equipos brindados por el empleador, evitando que otras personas ajenas a la relación laboral utilicen estos medios. Sin embargo, adicionalmente a ello, en el artículo 7 del reglamento se expone una lista de las obligaciones que debe asumir el teletrabajador, las cuales son, el cumplimiento de las normas sobre seguridad y salud en el trabajo, la protección de los datos de la empresa o entidad pública; disponibilidad durante la jornada de trabajo y mantener la confidencialidad de la información.

Como se advierte, los teletrabajadores no sólo son merecedores de derechos, sino que también deben cumplir con obligaciones que en esencia favorecen al empleador, toda vez, que será quien brinde los equipos y herramientas de trabajo necesarios y depositará su confianza en el teletrabajador tanto en el cumplimiento de los horarios que acordaron y la confidencialidad de los datos e información que maneja de acuerdo a su puesto de trabajo, así como en el uso adecuado de los equipos de trabajo, a fin de no perjudicar a la empresa.

Adicionalmente a ello, en la legislación peruana se recalca la importancia del cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, lo cual resulta importante sobre todo para aquellos casos en que el empleador cumpla con todos los

parámetros y redoble los esfuerzos por brindar un ambiente adecuado al teletrabajador y respete la jornada de trabajo, en cuyo caso el teletrabajador debe evitar actuaciones negligentes que podrían culminar eventualmente en la comisión de faltas en el trabajo.

- *Discusión*

Al respecto, la experta peruana Ospina (2021), menciona que el tema de la confianza en Perú es crucial, porque se tiene una percepción que el trabajador “saca la vuelta” al empleador y no cumple con sus labores, esta situación no se puede dar por sentada en todos los casos. Es cierto que si se puede presentar casos en que el trabajador no cumpla sus deberes, generando desconfianza en el empleador. Sin embargo, dicha situación no justifica la exigencia del empleador para utilizar cámaras que apunten al rostro y manos del trabajador, sino al contrario, a través de algoritmos se podría controlar cuanta actividad desarrolla el trabajador en su máquina de trabajo.

Por su parte, el experto peruano Bottton (2021), hace referencia a que el trabajador también debe cumplir con sus obligaciones, es decir, que no debería alegar una excesiva carga laboral cuando en realidad el problema es su propia falta de organización del tiempo y el trabajo, porque existen diferentes tipos de trabajadores y no siempre será la misma causa por la cual determinados trabajadores laboran horas adicionales. Asimismo, el trabajador debe cumplir con las recomendaciones y las capacitaciones que el empleador le brinda, porque el empleador ya no podrá fiscalizar directamente si cumple o no con las medidas ergonómicas, por ejemplo.

De igual manera, la experta laboralista peruana Sánchez (2021) considera que las obligaciones de los teletrabajadores son todas aquellas que les corresponde cumplir de manera general, cumplir con las indicaciones que establece el empleador y las metas que se dispongan. Ello no implica que el empleador asigne una carga laboral excesiva para que el trabajador demuestre que está trabajando, porque si bien en estas modalidades lo que se aplica más es un trabajo por resultados tampoco se puede caer en que se le otorgue una sobrecarga laboral al trabajador.

3.1.1.6. Obligaciones del empleador

Con relación a las obligaciones del empleador, se tiene claro en los tres ordenamientos jurídicos, que se deberá velar por el cumplimiento y respeto a los

derechos de los teletrabajadores que fueron detallados en los acápite anteriores. Aunado a ello, se advierte en la legislación de Argentina, que en el artículo 9 de la ley, es el empleador quien proporciona los medios y equipos necesarios para el desarrollo de las funciones del teletrabajador, o en caso sea este último quien las proporcione, el empleador compensará esos gastos de manera económica. De igual forma, en el artículo 11 se recalca que el empleador debe garantizar la capacitación sobre el uso de las tecnologías.

Del mismo modo ocurre en la legislación de España, en cuanto a la obligación del empleador de compensar los gastos o en brindar los medios y equipos necesarios, desde la instalación, mantenimiento y reparación. Lo que se agrega en el artículo 5 del AMET es que el empresario es responsable de implementar las medidas de seguridad correspondientes para salvaguardar información confidencial de la empresa.

Igualmente, en Perú la ley y el reglamento hacen hincapié en que el derecho del teletrabajador como se expresó anteriormente conlleva la obligación del empleador de asumir los costos que le hayan generado al teletrabajador al momento de implementar esta modalidad. Pero a diferencia de Argentina y España, no se profundiza en el aspecto de la protección de los datos confidenciales de la empresa como parte de las obligaciones del empleador.

En ese sentido, un punto que resulta interesante es lo referido a la protección de datos del empleador, ya que, en la legislación peruana se encontraría en contraposición el derecho a la privacidad de los teletrabajadores y, por otro lado, la protección de información confidencial de la empresa. Ante lo cual, el empleador podría adoptar medidas o sistemas que protejan sus datos sin invadir la esfera personal del teletrabajador. Por ello, es recomendable que los equipos tecnológicos sean brindados por el empleador y que sea de exclusivo uso para el teletrabajo.

En suma, como una de las principales obligaciones que le corresponde al empleador, está la dotación de medios y equipos tecnológicos que le permitan desarrollar al trabajador sus labores. Asimismo, de darse el caso, compensar total o parcialmente los gastos que fueron asumidos por el trabajador. De igual manera, otra obligación del empleador es la realización de capacitaciones en diversos aspectos como Seguridad y Salud en el Trabajo, herramientas digitales, entre otros.

- *Discusión*

En cuanto a las obligaciones del empleador, la experta argentina Franconi (2021), refiere que hay dos puntos principales el respeto a la jornada de trabajo y la desconexión digital que son sumamente necesarias. Asimismo, es importante reconocer que, si la persona trabajadora no participa en las ganancias de la empresa, no tiene por qué asumir ningún tipo de riesgo a su costo. Esto quiere decir que, si la persona trabaja para un tercero que obtiene ganancias derivadas de su trabajo. Y gasta un consumo eléctrico, tiene que tener su computadora a disposición con el costo de utilización y todo lo que conlleva, todos estos son costos que no debería solventar una persona dependiente. Entonces, ese exceso de costo debería de estar cubierto por aquel que percibe la ganancia, esto es la lógica pura de nuestros principios del derecho del trabajo.

De igual forma la experta argentina Laghezza (2021) indica que la Ley de Argentina, contempla el tema de la compensación de gastos, pero también habrá que ver cómo se lleva a la práctica sobre todo para que sea más beneficioso al trabajador y que sean conceptos remuneratorios, ya que, si se consideran como no remuneratorios al final se perjudicará el trabajador, porque no formará parte del monto que se tributa para el sistema de seguridad social y el sistema de jubilaciones.

Por su parte la experta Ospina (2021), menciona que dentro de las obligaciones del empleador se encuentra el tema de la salud, no solamente entendida como seguridad y salud en el trabajo, sino este concepto mucho más amplio de cuidado de la salud de las personas porque en el teletrabajo se acorta la diferencia entre salud pública y salud ocupacional, entonces se hace cada vez más delicada esa línea. Así también, debe realizarse la compensación de gastos en los que incurre el trabajador. Y de manera global no debería ser unilateral la imposición de las condiciones de trabajo, sino acordadas con ambas partes que lleguen a un acuerdo.

Bajo esa misma línea, la experta laboralista peruana Sánchez (2021) considera que se deben mantener las medidas de seguridad y salud en el trabajo, ya que el deber de prevención del trabajo ya sea en el trabajo presencial o en el teletrabajo está a cargo del empleador, a fin de mitigar, reducir este tipo de riesgos psicosociales, fatiga visual, estrés, etc. En ese sentido, las capacitaciones son importantes y el seguimiento y cumplimiento de las medidas también es responsabilidad del empleador.

La experta peruana Ahumada (2021), agrega que el empleador no debe cometer excesos en cuanto a la privacidad del trabajador y debería establecerse una política interna que sea conocida por los trabajadores y donde se estipulen las situaciones en las que será necesario que enciendan sus cámaras, sin que ello implique una afectación a su privacidad e intimidad. Asimismo, sobre las capacitaciones a las que está obligado el empleador concuerda con Botton (2021), al indicar que es el empleador quien brinda la información sobre el uso de las herramientas digitales, el uso correcto de la información confidencial y esta sensibilización a través de las capacitaciones se debe dar tanto a los jefes como a los compañeros de trabajo. Sin embargo, no se debe olvidar que también es una obligación de los trabajadores cumplir con las capacitaciones brindadas.

3.1.1.7. Aspectos relacionados a la seguridad y salud en el teletrabajo

En Argentina, se establece en el artículo 14 de la Ley 27555, que será la entidad responsable de dictar normas sobre higiene y seguridad laboral la encargada de adecuar los riesgos laborales propios de la modalidad del teletrabajo, la misma que determinará las enfermedades que se podrían producir en el marco del teletrabajo. En consecuencia, no se ha desarrollado aun ampliamente los aspectos relacionados a la seguridad y salud en el trabajo a distancia, pero sí se otorga protagonismo a la participación sindical, quienes serán los encargados de velar por el cumplimiento.

A diferencia de Argentina, en España se tiene como base el acuerdo octavo del AMET, en el cual se establece que el empleador debe informar al teletrabajador sobre los riesgos laborales y todo lo relativo a salud y seguridad; y, además, que la supervisión sobre la correcta implementación de estas normas en el lugar o domicilio elegido por el teletrabajador se cumplan, se podrá acceder a este lugar, previo aviso y autorización del teletrabajador.

De igual forma se desarrolla en la sección cuarta del Real Decreto Ley, referida a la prevención de riesgos laborales, en cuyo contenido se encuentra, primero en el artículo 15, que los trabajadores tienen derecho a recibir una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el teletrabajo. En el artículo 16 se desarrolla ampliamente la evaluación de los riesgos y como se podría planear esta actividad preventiva, teniendo en cuenta que ahora el lugar de trabajo está fuera de la esfera del empleador.

Por ello, se menciona en el artículo 16, principalmente los principales riesgos que eventualmente se producirían en el teletrabajo, como son, los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos, dentro de los cuales está la distribución de la jornada y la flexibilidad de esta, así como los tiempos de descanso y desconexión. A su vez, deja claro que la evaluación de riesgos que realice el empleador únicamente abarca la zona en que se desempeñará el teletrabajador dentro de su domicilio u otro lugar, por lo que el resto de la vivienda o zonas aledañas, no estarán contempladas como obligatorias para el empleador.

Es importante resaltar como último punto, que en la legislación española se prevé la posibilidad en que el teletrabajador no brinde la autorización para el ingreso del empleador al domicilio o al lugar donde desarrollará su trabajo, en cuyo caso podrá dotar de otro tipo de información para que el empleador pueda realizar la planeación de prevención de riesgos.

Por otra parte, en el caso peruano, el artículo 6 del reglamento hace referencia como el derecho que tiene el teletrabajador a la seguridad y salud en el trabajo, pero lo expresa de manera general en cuanto corresponda a la aplicación del teletrabajo.

Como se puede apreciar, dentro de los países con los que se realiza la comparación, España es quien da mayores alcances sobre los aspectos particulares en cuanto a materia de seguridad y salud en el trabajo en el caso del teletrabajo. Lo cual, podría servir como base para la implementación de medidas que permita al empleador prevenir los riesgos laborales. Si bien en Perú no se ha desarrollado ampliamente, igualmente se tendría que aplicar supletoriamente la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en cuanto sea pertinente al ámbito de aplicación del teletrabajo.

- *Discusión*

Según la experta argentina Franconi (2021), el fenómeno de perturbación de los tiempos libres se potencia mediante el teletrabajo y nos da una causalidad que puede exponer a las personas a sufrir muchos riesgos en varias áreas sobre todo en áreas de la salud, la seguridad e higiene. Es decir, que una sobredemanda de energía mental, emocional, podría ocasionar consecuencias a nuestra salud e integridad psicológica también, entonces debemos entender que el riesgo de trabajo se transformó. Cuando

hablábamos de riesgo, de factores de riesgo, era esa famosa lista de factores de riesgos. Sin embargo, ahora la salud y seguridad es el correlato invisible que tiene que ver con la salud psicológica.

También es importante considerar que la OIT cuando trabaja salud y seguridad, tiene muchas aristas, entre ellas está la limitación de la jornada para garantizar la plena recuperación. Una de las aristas es la higiene de la persona que implica la recuperación física, mental y psicológica de la persona trabajadora para poder continuar con la prestación. Si yo no tengo un tiempo de reparación, la prestación posterior no va a ser útil, ni para el trabajador ni para el empleador, porque va a ocasionar que se produzcan accidentes y enfermedades. Entonces esa limitación de la jornada y el respeto es importantísima para la salud y seguridad no solamente del trabajador sino de todo su entorno (Franconi, 2021).

Asimismo, la experta peruana Ospina (2021) menciona que es importante considerar los riesgos ergonómicos y riesgos psicosociales del trabajador. Refiere también que, en el caso chileno, las mutuas que en Perú vendrían a ser las aseguradoras, contratan personal que es asignado a las empresas y cada prevencionista tiene una cartera de clientes que son contratados por la empresa y trabajan con una mutua. Entonces la mutua hace el control y vigilancia de los estándares, sube o baja la prima en función de los niveles de aplicación de las medidas preventivas y van a hacer el control de cada uno de los espacios físicos donde se encuentra el teletrabajador y se establecen las medidas preventivas y por ejemplo los temas de las medidas preventivas en los domicilios se establecen y se aplican por 3 tipos de verificación, verificación directa, indirecta por verificaciones directas, etc pero también vía digital.

Una muestra de ello es el caso de las pausas activas de 5 minutos, las cuales se coordinan desde la empresa y así como mandan la orden de producción, en ese momento los 5 minutos cada hora o 45 minutos, en la computadora se guardan automáticamente los datos y se abre un video que el trabajador tiene que verlo y cumplir las indicaciones para realizar una pausa activa. En ese caso no es la empresa, sino es la mutua la que puede fiscalizar a los trabajadores, entonces la mutua ve que realicen todos los ejercicios físicos y todos esos movimientos ergonómicos que le

ayudan al trabajador a no estar rígido. Esas 3 modalidades se pueden hacer y son absolutamente válidas (Ospina, 2021).

De manera similar, la experta peruana Ahumada (2021) relaciona a la seguridad y salud en el trabajo con "yo tengo derecho a un ambiente sano y saludable" no solamente libre de caídas, de enfermedades, de enfermedades profesionales, sino también a que mi mente y mi estado psicosocial están de forma óptima, el cual lo obtendré con mi derecho al descanso, teniendo una conciliación entre mi vida personal y familiar con mi vida laboral. Entonces lo que me puede generar es un sobreesfuerzo, una sobreexplotación o una sobrecarga laboral. Estos riesgos son importantes, porque yo me desconecto no solo para estar con mis familiares, sino porque ya me duele la nuca, quiero hacer mis pausas activas y por eso es importante todo lo que engloba el derecho al descanso.

Bajo esa misma línea, la experta laboralista peruana Sánchez (2021), hace referencia a la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, porque los riesgos del teletrabajo no son infinitos, y si se puede evaluar y prevenir los riesgos advertidos en el teletrabajo, se pueden realizar mediciones o implementar cuestionarios que permitan evaluar la idoneidad del lugar del teletrabajo.

3.1.2. Trabajo remoto

Con respecto al trabajo remoto, luego de una búsqueda profunda en las legislaciones de Argentina y España, no se ha advertido la utilización propiamente de este término y tampoco una diferenciación con el teletrabajo o trabajo a distancia. Por lo que, el análisis que se realizará a continuación corresponde únicamente a la legislación peruana en el marco de la emergencia sanitaria.

Cabe mencionar que la norma primigenia que regula el trabajo remoto en Perú, es el Decreto de Urgencia N° 026-2020, en la cual se establece expresamente que esta modalidad de trabajo tiene un carácter temporal y que a la fecha tiene vigencia hasta el 31 de julio del 2021 conforme indica el Decreto de Urgencia N° 127-2020.

3.1.2.1. Conceptualización

El trabajo remoto se encuentra definido en el artículo 16 del D.U. N° 026-2020, como aquella prestación de servicios que se lleve a cabo en el domicilio o cualquier otro lugar de aislamiento bajo la subordinación del empleador haciendo uso de

cualquier medio que permita continuar con sus labores y sea compatible con la naturaleza de sus funciones.

Como se advierte de este texto, a diferencia del teletrabajo o el trabajo a distancia, la particularidad del trabajo remoto es su regulación en un contexto de estado de emergencia sanitaria en la que existe la obligación de las personas a cumplir con las medidas de aislamiento obligatorio. Por ello, cuando la definición hace referencia a lugar de aislamiento, debe entenderse que podría ser cualquier lugar en que se encuentre el trabajador.

Asimismo, se hace referencia a cualquier medio que permita continuar con sus labores, esto se entenderá a través del artículo 3 del Decreto Supremo N° 010-2020-TR, en el que se precisa que el trabajo remoto no se limita al uso de las tecnologías de la información y comunicación, sino que se podría implementar a cualquier empleo que no requiera la presencia física del trabajador en el centro de trabajo del empleador, sin la necesidad de usar las TIC.

En suma, se podría conceptualizar al trabajo remoto como aquella medida temporal adoptada por el Estado Peruano como una subespecie del teletrabajo que ha flexibilizado las condiciones de trabajo y es aplicada de forma unilateral por parte del empleador. De manera adicional a los medios tecnológicos a los que hace referencia el teletrabajo, en el trabajo remoto se pueden desarrollar las labores a través de cualquier forma de comunicación con el empleador, ya sea que el trabajador se encuentra en su domicilio o en algún lugar de aislamiento.

- *Discusión*

La experta peruana Ospina (2021) concuerda con la definición del trabajo remoto anteriormente esbozada, pero indica que el trabajo remoto es una forma de precarización del teletrabajo porque al haber sido una medida impuesta, carece de voluntariedad. Puede entenderse que se dio de esta manera por el contexto de pandemia, pero los trabajadores no pueden verse perjudicados con la reducción de sus beneficios o el incremento de costos.

En ese mismo sentido, concuerda la experta peruana Ahumada (2021) reafirmando que el trabajo remoto está precarizando el teletrabajo, porque existen similitudes y en el fondo vienen a ser lo mismo, porque yo estoy en mi domicilio o lugar de aislamiento

domiciliario llevando a cabo las funciones a través de medios tecnológicos. Sin embargo, considera que, en febrero del 2021, a casi un año de la emergencia sanitaria, Perú debería estar priorizando la aplicación del teletrabajo que de alguna manera les otorga más derechos para los colaboradores y obligaciones para los empleadores.

Bajo esa misma línea opina la experta laboralista peruana Sánchez (2021) refiriendo que el trabajo remoto en Perú es la flexibilización del teletrabajo que surgió en la época de pandemia como una modalidad de trabajo que se ejecutan en un lugar fuera del centro de trabajo a través de las tecnologías de la información y comunicación. Sin embargo, considera que debe respetarse la temporalidad de esta figura y no debe permanecer en el tiempo por ser una modalidad que ofrece pocas garantías a favor de los trabajadores.

A diferencia de las anteriores expertas, el experto peruano Botton (2021) precisa que el trabajo remoto nació como una subespecie del trabajo a distancia para hacer frente a la pandemia y considera que debería permanecer en el tiempo, ya que, su implementación ha sido más útil que el teletrabajo. En ese sentido, la mayoría de los empleadores considerarían continuar con el trabajo remoto en aquellos casos en que han obtenido resultados favorecedores en cuanto a la productividad de sus empresas. Además, esta facilidad de adopción del trabajo remoto traería ventajas como reducir el tráfico, ahorro de tiempo, entre otros beneficios tanto para los trabajadores como para el empleador.

3.1.2.2. Ámbito de aplicación del trabajo remoto

En cuanto al ámbito de aplicación del trabajo remoto, el artículo 17 del D.U. N° 026-2020, establece que resulta aplicable esta modalidad de trabajo a todos los trabajadores tanto de entidades públicas como empresas privadas que consideren que sus actividades se pueden llevar a cabo bajo una modalidad a distancia. En el artículo 22 de la misma norma, se establece que también es aplicable a las modalidades formativas laborales, así lo confirma el D.S. N° 010-2020-TR en cuanto se aplicable al sector privado e incluye a los del sector público a través de la Guía para la aplicación del Trabajo Remoto aprobado mediante la Resolución Ministerial N° 072-2020-TR.

También se determina en estas normativas, que los trabajadores diagnosticados con COVID19 no serán obligados a realizar trabajo remoto, por cuanto a ellos les

corresponde la suspensión imperfecta de labores, quienes quedan exentos de prestar sus servicios, pero continúan percibiendo sus remuneraciones, lo cual está regulado como la licencia con goce de haber.

Así también, en el artículo 20 del D.U. N° 026-2020, se establece que los trabajadores que hayan sido identificados dentro del grupo de riesgo conforme a los parámetros establecidos en la Resolución Ministerial N° 084-2020-MINSA, podrán ejecutar sus labores mediante trabajo remoto, siempre y cuando la naturaleza de sus funciones se lo permita.

Como se advierte, el trabajo remoto surge para ser aplicado en el contexto de emergencia sanitaria. Por ello, a diferencia del teletrabajo, se hace expresamente referencia al personal que se encuentra bajo las modalidades formativas laborales o como comúnmente se le denomina “practicantes”, lo cual permitió que su aprendizaje no se vea interrumpido tanto para el sector público como en el privado. Así también se denota la preocupación por el estado de proteger la salud de los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo.

Aquí se aplica a diversos tipos de trabajadores, practicantes, siempre que las funciones sean compatibles y se pueden llevar a cabo a través de trabajo remoto

- *Discusión*

El experto y las expertas laboristas de nacionalidad peruana, los cuales son Botton (2021), Ahumada (2021) y Ospina (2021), indicaron que el trabajo remoto nació a raíz del estado de emergencia sanitaria y fue aplicada de manera unilateral por el empleador del sector público o del sector privado a todos los trabajadores cuyas funciones fueron compatibles con la realización del trabajo remoto. Claro está que las dos últimas expertas coinciden en señalar que es una forma de trabajo precarizada que coloca en una posición de desventaja al trabajador, y de manera diferente opina el primer experto, indicando que ha sido la medida más útil para implementar el trabajo desde casa.

Así también Ahumada (2021), Ospina (2021) y Sánchez (2021), consideraron que la inclusión de los llamados practicantes y demás modalidades formativas laborales dentro de la aplicación del trabajo remoto fue positivo en el sentido que les permitió continuar con su aprendizaje laboral. Sin embargo, precisamente al no ser

trabajadores y contar con beneficios aún más limitados, en definitiva, la aplicación del trabajo remoto como una forma precarizada del teletrabajo tampoco ha sido la medida más beneficiosa para los practicantes y personal que labora bajo modalidades formativas laborales.

Asimismo, las expertas peruanas Ahumada (2021) y Ospina (2021), consideraron que si bien el trabajo remoto también coadyuvó a que los trabajadores de riesgo permanecieran en sus domicilios y no corrieran riesgo de contraer la enfermedad del COVID19, lo cierto es que, las condiciones precarias del trabajo remoto, ocasiona también otros riesgos que perjudican a la salud de los trabajadores.

Aunado a ello, la experta laboralista peruana Sánchez (2021), considera que al igual que en el teletrabajo el ámbito de aplicación puede ser el más amplio posible, pero en el caso del trabajo remoto, se ha visto en la realidad que al ser una forma de teletrabajo flexibilizada, se garantizan pocos derechos, por lo que, esta modalidad debería ser solamente temporal, para evitar que tanto los practicantes y los trabajadores remotos del sector público y privado sigan en una relación laboral o formativa precarizada.

3.1.2.3. Condiciones laborales

En el artículo 19 del D.U. N° 026-2020, se establece que las herramientas, aparatos electrónicos y los medios que se requiera para la prestación de servicios bajo trabajo remoto, podrán ser proporcionados por el empleador o por el trabajador. A su vez, para el sector privado, se establece en el artículo 7 del D.S. N° 010-2020-TR que las partes podrán acordar una compensación de los gastos.

No obstante, aquí se evidencia la no exigibilidad al empleador sobre la compensación de gastos en los que podría incurrir el trabajador, dejando a la voluntariedad de las partes acordar los montos de compensación en el sector privado, pero sin que sea considerado como una obligación para el empleador. A diferencia del teletrabajo, en cuya regulación si se establece como una obligación el brindar equipos de trabajo o compensar los gastos.

Sin embargo, se entiende que precisamente por la rigidez y exigencias de la normativa del teletrabajo, se reguló el trabajo remoto a fin de flexibilizar este tipo de trabajo para una implementación sin mayor demora ni altos costos para la empresa, lo cual incentivó la implementación del trabajo remoto en Perú únicamente durante

el periodo de emergencia sanitaria. Por tanto, no sería apropiado que esta medida flexibilizadora perdure en el tiempo, ya que, en una relación laboral, no debería primar la unilateralidad.

- *Discusión*

Al respecto, las expertas laboristas peruanas, Ospina (2021) y Ahumada (2021), consideran que el trabajo remoto por su propia naturaleza de precarización no tiene las condiciones de trabajo adecuadas y advierten tres puntos críticos. El primero, referido a la compensación de gastos, ya que no es posible que el trabajador asuma costos de medios que le corresponde al empleador otorgar. Segundo, relacionado a la desconexión digital, indican que es importante considerar la fuerte sobrecarga psicosocial que muchos trabajadores han enfrentado no solo por el trabajo remoto sino el ocasionado también por la pandemia del COVID19. Y como tercer punto las medidas sobre seguridad y salud del trabajador, debiendo considerarse las pausas activas, condiciones eléctricas y otras condiciones relacionadas al espacio donde se desempeña el trabajador.

De manera similar la experta laborista peruana Sánchez (2021) persiste en indicar que el trabajo remoto no ofrece las condiciones laborales óptimas y que el teletrabajo ofrece mayores garantías a favor de los trabajadores. También indica que es cierto que el trabajo remoto se dio a causa de la pandemia del COVID 19, pero no es posible que haya transcurrido más de un año y aún no se establezca la obligatoriedad de la dotación de equipos necesarios para las labores de los trabajadores remotos, la garantía de la seguridad y salud en el trabajo y demás beneficios que si se otorgan en el teletrabajo. Por lo tanto, no es lo óptimo flexibilizar una modalidad que ya estaba prevista en nuestra legislación.

Por otro lado, el experto peruano Botton (2021) refiere que lo que se busca con el trabajo remoto es que el trabajador no asista a la oficina para evitar contagios de COVID19, por ello es importante que se haga más atractivo el trabajo remoto para que el empleador lo utilice. En consecuencia, podría considerarse compensados los gastos de internet, luz y equipos, por los gastos en que ya no incurre el trabajador, como almuerzos, pasajes, entre otros.

No obstante, a diferencia de la postura anterior, la experta laboralista argentina Franconi (2021), es de la opinión que en relación al tipo de teletrabajo implementado durante el estado de emergencia sanitaria, si bien se pueden flexibilizar algunos aspectos formales, lo cierto es que no se puede permitir que en periodos de emergencia las condiciones de trabajo siempre se vean reducidas o limitadas, para ello, es necesario tener en cuenta el contenido de la Recomendación N° 205 de la OIT sobre la forma en la que deberían actuar los estados en cuanto a las relaciones laborales, frente a periodos de crisis.

3.1.2.4. *Derechos del trabajador remoto*

Dentro de los diferentes instrumentos normativos que se han referido al trabajo remoto, no se ha establecido expresamente los derechos de los trabajadores. Sin embargo, se entiende que los derechos que gozaban cuando realizaban el trabajo presencial se mantienen, ya sea, la jornada laboral máxima, el pago de remuneraciones, licencias, periodos de descanso, bonificaciones en cuanto sea pertinente y razonable, entre otros.

Sin embargo, algo que resulta interesante en el artículo 9 del D.S. N° 010-2020-TR para el ámbito privado y mediante el D.L. N° 1505 para el ámbito público, es que el empleador o entidad responsable puede acordar con el trabajador o servidor la modificación de su horario de trabajo, la reducción, siempre que se respete las horas de trabajo acordadas al inicio de la relación laboral. Y para el sector público se dispuso la alternancia entre trabajo remoto y presencial, toda vez que en muchos de los casos las entidades públicas requieren prestar atención a la ciudadanía de manera presencial.

Este último aspecto demuestra un punto en común con el teletrabajo que es la flexibilidad de horarios, siempre y cuando sea compatible con el desarrollo de las funciones de cada trabajador. No obstante, no se debe dejar de lado, la precariedad de los derechos de los trabajadores remotos, puesto que, no se respetan los horarios de trabajo, no existe una verdadera capacitación respecto al uso de medios tecnológicos, la compensación de gastos es opcional. De tal modo que se denota una desigualdad en el tratamiento entre los teletrabajadores y trabajadores remotos.

- *Discusión*

Tanto la experta peruana Ahumada (2021), Ospina (2021) y Sánchez (2021), consideran que los derechos de los trabajadores remotos deberían ser los mismos que le correspondiere a cualquier otro trabajador. Sin embargo, se ha visto desde la legislación y en la práctica que los derechos más vulnerados son la jornada de trabajo y el descanso.

Así también consideran que debería contemplarse como uno de sus derechos la compensación de gastos a la intimidad y la garantía de la seguridad y salud en el trabajo remoto. No obstante, en el trabajo remoto se han flexibilizado ciertos derechos con la excusa de una mayor y fácil implementación, lo cual ha generado únicamente problemas en la salud de los trabajadores que aunado al propio contexto de pandemia donde los trabajadores se encuentran aislados y deben convivir con los demás miembros de la familia se agudiza el problema que causa el trabajo remoto en perjuicio de los trabajadores remotos. (Ahumada, 2021; Ospina, 2021 y Sánchez, 2021)

De manera similar opina el laboralista Botton (2021), e indica que los derechos de los trabajadores se mantienen independientemente de la forma de prestación de servicios, es un hecho innegable. El problema no radica en la legislación, porque las leyes ya están dadas, los derechos están desde la constitución hasta las normas con rango de ley. El problema se encuentra en las políticas internas que implementa el empleador y del debido cumplimiento que da a las mismas, lo cual tiene que ver más con un tema de respeto que con un tema de regulación.

3.1.2.5. Obligaciones del trabajador remoto

En el artículo 18.2 del D.U. N° 026-2020, se establecen tres principales obligaciones que el trabajador debe cumplir. Primero, en cuanto a la obligación referida al deber de confidencialidad respecto a la información perteneciente y brindada por el empleador; segundo, referido al cumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo detalladas por el empleador; y tercero, encontrarse disponible durante la jornada de trabajo para la realización de las coordinaciones pertinentes para la ejecución de sus servicios.

Como se advierte, las obligaciones que deben cumplir los trabajadores se encuentran acordes esencialmente con el compromiso que tienen con el empleador de respetar las normas que se establecen en cuanto a la confidencialidad de la información, seguridad y salud en el trabajo y laborar dentro de la jornada de trabajo. Sin embargo, en lo que respecta a la confidencialidad de la información además de ser una obligación del trabajador, también debería estipularse esto como una obligación del empleador, ya que, el principal interesado en reservar la información y salvaguardar la información es el empleador.

Adicionalmente a ello, es riesgoso y excesivo que el trabajador sea el único responsable de velar por la información confidencial, debido a que en la mayoría de los casos los trabajadores remotos utilizan sus computadoras personales y no cuentan con programas especializados para proteger la información de la empresa.

Asimismo, en lo referido a la seguridad y salud en el trabajo no se dan mayores detalles sobre el límite de esta obligación del trabajador remoto, es decir, si el trabajador estaría en la obligación de cubrir los gastos que se requieran para la implementación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, siendo que en realidad son los empleadores quienes deberían cubrir la implementación, porque está claro que no es suficiente con brindar capacitaciones o enviar boletines informativos si no se brindan los medios para alcanzar una verdadera gestión de riesgos. En ese sentido, a pesar de las mencionadas atingencias, es necesario que el trabajador cumpla con las medidas informadas por el empleador en la medida que se pueda, ello en razón a que el empleador podría estar cumpliendo con informar y capacitar, pero como no existe esa inmediatez para supervisar al trabajador, algunos trabajadores podrían estar autolesionándose, situación que no sería imputable al empleador.

En cuanto a la disponibilidad del trabajador remoto durante la jornada de trabajo, en realidad ésta es una disposición que se aplica de manera general, quizá no era necesaria la inclusión de esta obligación del trabajador, pero probablemente la razón sea brindar confianza al empleador al establecer como una obligación expresa del trabajador. Sin perjuicio de ello, en los siguientes puntos de la presente investigación se hará referencia específicamente sobre la jornada de trabajo en el trabajo remoto y su relación con la desconexión digital.

- *Discusión*

Al respecto, la experta Ahumada (2021) menciona que el trabajador debe asumir la obligación de resguardar la información confidencial de la empresa a la cual tienen acceso, siempre que sea posible, porque el propio trabajador podría ser víctima de robo de información. En cuanto a la seguridad y salud en el trabajo, considera que por un lado es un aspecto bastante vinculado a las medidas sanitarias por el contexto de pandemia, de hecho, son medidas que de manera general todos deberían cumplir. Por otro lado, está relacionado al tema de la jornada de trabajo y a la sobreexposición en la que se encuentran los trabajadores a los diferentes medios de tecnologías, en ese sentido, es responsabilidad también del trabajador remoto respetar sus propias jornadas de trabajo y el de sus compañeros de trabajo.

De manera similar menciona la experta laboralista peruana Ospina (2021) que, en relación a las medidas de seguridad que deben cumplir los trabajadores, se debe tener en cuenta que para algunos trabajadores será complicado cumplir con todas las medidas. Esto en razón al hacinamiento habitacional que padece el Perú, donde los domicilios probablemente no cuenten con conexiones eléctricas acordes a la necesidad de equipos tecnológicos que usan en casa los trabajadores y sus familiares con quienes vive.

Bajo esa misma línea, la experta laboralista peruana Sánchez (2021) es de la opinión que los trabajadores deben cumplir con todas las obligaciones generales que se establecen para cualquier otro trabajador. En cuanto a la obligación de cumplir con las medidas de seguridad y salud en el trabajo, precisa que, si es cierto que los trabajadores deben cumplir con ello, pero no son los responsables absolutos de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, sino que el líder es el empleador. Es decir, que el empleador es quien debe establecer los riesgos y las medidas para mitigarlos.

El experto laboralista peruano Botton (2021) coincide en opinar que son los trabajadores quienes tienen la obligación de seguir y cumplir con los lineamientos establecidos por su empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo. No sería dable que el empleador le brinde todos los medios, por ejemplo, una silla ergonómica, o que brinde los equipos de protección personal u otros necesarios para el desarrollo del trabajo remoto, y que el trabajador realice su trabajo en la cama, en el sillón de su sala en posiciones que evidentemente perjudicarán su salud.

De igual manera considera respecto a estar disponible durante la jornada de trabajo, que el trabajador no podría alegar otras responsabilidades o no asistir a alguna reunión programada, porque si previamente no ha conversado con su empleador sobre alguna modificación de horario, entonces el empleador puede contactarlo en cualquier momento de su jornada en caso sea necesario (Botton, 2021).

3.1.2.6. Obligaciones del empleador

En lo que respecta a las obligaciones del empleador, las mismas se encuentran reguladas en principio en el artículo 18.1 del D.U. N° 026-2020, de cuyo contenido se advierten tres obligaciones. La primera, referida a la no afectación de la naturaleza del vínculo laboral y demás condiciones laborales y económicas con las que ya contaban los trabajadores; segundo, el deber de comunicar al trabajador sobre la decisión del empleador de cambiar el lugar de la ejecución de las labores a través de medios tecnológicos; y tercero, relacionado al deber de informar sobre las medidas y condiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo remoto.

En lo referido a las obligaciones del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo remoto, el artículo 8 del D.S. N° 010-2020-TR, establece que en mérito al deber de prevención que están obligados a cumplir todos los empleadores, será aplicable al sector privado las disposiciones establecidas en la Ley N° 29783 “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”. Adicionalmente establece que es el empleador el responsable de informar sobre los eventuales riesgos que se produjeran en el domicilio o lugar de aislamiento donde se encuentre el trabajador.

En cuanto al sector público, a través del Decreto Legislativo N° 1505, se indica en los literales g y h del artículo 2, que las entidades del estado podrán proporcionar equipos de protección personal a los y las servidores públicos, de acuerdo a la coyuntura y exigencias del momento, ocasionadas por el COVID19. Asimismo, se determina que las entidades serán responsables de velar por la salud de las y los servidores públicos conforme a los lineamientos publicados por el Ministerio de Salud.

A finales del año 2020, específicamente en el mes de diciembre, se ha emitido la Guía de buenas prácticas ergonómicas para el trabajo remoto durante el confinamiento por la COVID-19 (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020). La misma que surge principalmente para salvaguardar los riesgos que atenten

contra la salud y seguridad de los trabajadores remotos en lo referido a los riesgos ergonómicos.

Al respecto, cabe mencionar que en un inicio las medidas de seguridad y salud en el trabajo remoto se enfocaban en la protección del trabajador frente al COVID 19, ahora poco a poco el estado va implementando en mérito a la experiencia en la aplicación de esta modalidad, las medidas específicas que si bien es cierto, pudieron ser advertidas con anterioridad, igualmente resulta necesario observar e implementar más políticas que coadyuven al empleador a la mejoría en la prevención de riesgos en un lugar que queda fuera del centro de trabajo otorgado por el empleador.

Asimismo, mediante el D.U. N° 127-2020, se incorporaron a esas tres obligaciones del empleador que se mencionaron al inicio, una obligación más, que es el respeto del derecho a la desconexión digital de los trabajadores, haciendo mención a que el sector privado debe observar las normas que correspondan a su sector en cuanto a la jornada laboral máxima. Al respecto, tal como se estableció en la Disposición Complementaria Modificatoria Primera del Decreto Supremo N° 004-2021-TR, el cual incorporó el Artículo 9-A al D.S. N° 010-2020-TR, se entiende que además del reconocimiento del derecho a la desconexión digital de los trabajadores; los empleadores deben abstenerse de exigir al trabajador la realización de labores fuera de su jornada laboral, y son responsables de implementar medidas que salvaguarden este derecho.

En esa misma línea, se precisa que en el caso de trabajadores que no se encuentren comprendidos en la jornada laboral máxima, el tiempo de descanso deberá ser mínimamente de 12 horas continuas en un periodo de 24 horas, independientemente de los días de descanso semanal obligatorio, las licencias o períodos de suspensión de la relación laboral.

Al respecto, es pertinente mencionar que si bien es una facultad del empleador la aplicación y cambio unilateral en la modalidad de prestación de servicios, la norma le exige que deba informar al trabajador sobre este cambio y que además informe sobre las medidas de seguridad y salud en el trabajo, más no que las brinde efectivamente, por lo que se entendería que el trabajador remoto tiene la responsabilidad de implementar y cumplir con la aplicación de las medidas de seguridad, cuando en realidad el obligado es el empleador.

Por otra parte, existen dos puntos principales que están relacionados, el primero en cuanto al mantenimiento de las condiciones laborales que se acordaron primigeniamente en el contrato de trabajo, lo cual implica el respeto por el tiempo la jornada laboral acordada. Sin embargo, durante la aplicación del trabajo remoto se ha denotado en la experiencia que ello no se cumple por la abrupta aplicación de una nueva modalidad.

Por lo que, el estado peruano consideró necesario regular el derecho a la desconexión digital haciendo una diferenciación entre trabajador sujetos y no sujetos a fiscalización inmediata. Al respecto, se desarrollará lo referido a la desconexión digital en los acápite posteriores.

- *Discusión*

Según la experta peruana Ospina (2021), se debería promover más el respeto a la dignidad del trabajador como ser humano, en consecuencia, no debería fomentarse la arbitrariedad de las decisiones del empleador al momento de establecer las condiciones de trabajo. Por lo tanto, una de las obligaciones del empleador es propiciar un ambiente de relación horizontal con el trabajador con el cual puede llegar a acuerdos beneficiosos.

Las expertas peruanas Ahumada (2021) y Sánchez (2021), también consideran que una de las obligaciones principales del empleador es brindar capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, en el uso de herramientas digitales y sensibilización de los jefes y compañeros de trabajo sobre el adecuado uso del tiempo. Así como dotar de herramientas para el desempeño de las labores o en caso sea asumido por el trabajador, debería darse la compensación de gastos. Todas estas obligaciones deben estar estipuladas en la norma y ser incorporadas como obligaciones susceptibles de sanciones. Asimismo, se debe implementar un verdadero sistema de gestión de riesgos en el trabajo remoto, ya que el deber de prevención está a cargo del empleador.

De igual forma el laboralista Botton (2021), afirma que es claro que quien tiene la obligación de gestionar los riesgos de trabajo es el empleador, pero el empleador tampoco puede estar pendiente todo el tiempo de lo que realiza o deja de realizar el trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento. Adicionalmente a ello, en cuanto a la continuidad del vínculo laboral, considera que ha sido un mecanismo efectivo para

las empresas que tienen puestos de trabajo compatibles con el trabajo remoto y ha demostrado en la práctica que es una medida sumamente útil que conlleva diferentes beneficios.

3.2. Análisis comparativo de la desconexión digital en Perú, España y Argentina.

3.2.1. Conceptualización

En Argentina se ha establecido en el artículo 5 de la Ley N° 27555 el derecho a la desconexión digital, en el cual no se realiza la definición de este derecho, pero si establece, por un lado, el derecho de los teletrabajadores a desconectarse y oponerse a dar respuesta a su empleador fuera de la jornada de trabajo, sin que esto sea causal de sanción o despido. Por otro lado, se establece la obligación que el empleador tiene de no enviar comunicaciones ni exigir la prestación de servicios al teletrabajador fuera de su horario de trabajo.

De manera complementaria, en la reglamentación, se indica que la comunicación con el trabajador fuera del horario establecido podría darse en casos excepcionales y estas podrán ser respondidas al inicio de la siguiente jornada de trabajo. Señala también que el empleador no puede desincentivar la desconexión digital y que el pago de lo que se entendería como horas extras, no sería una forma de desincentivar.

En la legislación española, se encuentra establecido el derecho a la desconexión digital en el artículo 18 del Real Decreto Ley, cuyo contenido nos remite a lo establecido en el Artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, en el cual tampoco se da un concepto de este derecho, pero si establece su finalidad, que es garantizar el tiempo de la jornada de trabajo, el tiempo de descanso y la conciliación entre el ámbito laboral, personal y familiar. Señala también, que será mediante reuniones entre trabajadores y empleador donde se podrán determinar los alcances, mecanismos y sensibilización sobre la desconexión dentro de su organización, y que a su vez quedarán plasmados en los convenios colectivos, todo ello a fin de evitar la fatiga informática.

De manera similar, en Perú se nombra al derecho a la desconexión digital de manera general y sin otorgarle la definición correspondiente. Fue regulada a través del D.U. N° 127-2020 como una obligación que tiene el empleador de respetar el derecho a la desconexión digital, y adicionalmente a ello hace mención a la diferenciación con los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata, respecto a los cuales indica que deben descansar al menos doce horas continuas en un lapso de 24 horas al día.

Aunado a ello, es menester resaltar que el 11 de marzo del año 2021 se dispuso mediante el D.S. N 004-2021-TR la incorporación del artículo 9-A en el D.S. N 010-2020-TR, en el cual se desarrollan los alcances del derecho a la desconexión digital para el sector privado. De cuyo contenido se extrae que este derecho es ejercido por los trabajadores y que los empleadores no podrían exigir el cumplimiento de labores fuera de la jornada y en caso acuerden un trabajo en sobretiempo se deberá compensar estas horas adicionales de acuerdo con la normativa de trabajo en sobretiempo.

También, es pertinente resaltar que este derecho abarca todo el tiempo de desconexión digital entre una jornada y otra, los días de descanso semanal obligatorio, los días feriados, los días de vacaciones, los días de licencia y demás lapsos de tiempo en que se suspenda la relación laboral.

No obstante, en Perú se han presentado 2 proyectos de ley, primero el Proyecto de Ley N° 5908/2020-CR en el cual se propone modificar diversos artículos de la ley del teletrabajo e incluir en su artículo 14, el derecho a la desconexión digital tanto para el teletrabajo y trabajo remoto, lo cual supondría mantener ambas modalidades vigentes según el criterio del legislador que lo propone, pero ello implicaría aceptar la existencia y aplicación de modalidades que en esencia son similares, pero el trabajo remoto es mucho más flexible que otorga pocas garantías al trabajador como se ha analizado en los acápites anteriores.

Por lo tanto, en relación a lo propuesto en el Proyecto de Ley N° 5908/2020-CR, teniendo en cuenta la temporalidad de la figura del trabajo remoto y dado que tiene una regulación independiente a la del teletrabajo; no sería conveniente la incorporación del derecho a la desconexión digital dentro de la normativa del teletrabajo y menos aun haciendo referencia al trabajo remoto que se encuentra contemplado en otra normativa diferente a la del teletrabajo.

Así también, el Proyecto de Ley N° 6038/2020-CR, propone incorporar el artículo 5.1 a la Ley N° 30036, indicando por un lado el derecho de los trabajadores a desconectarse de las tecnologías de la información y comunicación y por otro el deber del empleador de respetar el tiempo de desconexión de los trabajadores. Al respecto, se debe mencionar que se intenta establecer el contenido de lo que implicaría el ejercicio del derecho a la desconexión digital, y de igual forma cual es el deber del empleador frente a este derecho. Sin embargo, tampoco se la ha asignado una definición precisa que serviría de referencia para la legislación peruana.

Como se ha advertido en las legislaciones de los tres países, no se dota de mayor definición a la desconexión digital, pero sí coinciden en reconocerlo como derecho. Esta falta de desarrollo normativo de una nueva figura en las normativas e incluso en los proyectos de ley peruanos, ocasiona que no se vea implementado de manera eficiente y que no logre el propósito por el cual se reguló en un principio. Un punto interesante de destacar en la legislación española es la fatiga informática, lo cual denota una preocupación por la protección a la salud mental de los teletrabajadores.

En ese sentido, sería conveniente proponer una definición del derecho a la desconexión digital en mérito a la información recabada en la presente investigación. De acuerdo con la ponencia del profesor Rodrigo Azócar realizada en Universitas Fundación (2020), la conceptualización más próxima propuesta hasta el momento es “Derecho que tienen todos los trabajadores en sus períodos de descanso a desconectarse de los asuntos laborales, a no ser instado a trabajar o ser requerido por cualquier medio, especialmente digitales o electrónicos, ni ser obligados a contestarlos, no pudiendo sufrir represalias de ningún tipo”.

- *Discusión*

De acuerdo a lo esbozado por la abogada experta de nacionalidad argentina, Franconi (2021), ratifica que la definición más cercana del derecho a la desconexión digital es la expresada por Rodrigo Azócar. Adicionalmente a ello, considera que es un derecho de la persona que trabaja, al goce efectivo de sus periodos de descanso, para lo cual es necesario establecer cuatro aristas específicas, la primera el derecho a desconectarse de cualquier tipo de dispositivo digital por fuera de la jornada laboral y durante los periodos de licencia. La segunda arista, relacionada al derecho a no ser contactado, que implica también a no ser instado ni requerido por cualquier medio principalmente los medios digitales y electrónicos, respecto a cuestiones laborales por fuera del horario de trabajo. La tercera arista relacionada a la posibilidad que tiene el trabajador a negarse a trabajar o a responder esas comunicaciones que le ha cursado su empleador durante los periodos de descanso. La cuarta arista, es la prohibición a que el trabajador sufra cualquier tipo de represalias por negarse a dar una comunicación y básicamente por ejercer sus derechos a la jornada máxima de trabajo.

Por su parte la experta argentina Laghezza (2021), considera que el derecho a la desconexión digital, más que un nuevo derecho es una nueva obligación y que debe ser reconocida justamente por la relación que hoy en día se tiene con la tecnología

especialmente con los teléfonos celulares. Esta obligación proviene desde los trabajadores, el trabajador no se da cuenta o por temor o por una multiplicidad de factores, que su jornada de trabajo terminó, y eso también viene del concepto de establecimiento porque antes se sabía sin dificultades hasta que hora era la jornada de trabajo, se cerraba la puerta y el trabajador se iba a casa. Sin embargo, esto de irse a casa se transformó, entonces se ve necesaria esta nueva obligación para los trabajadores y el empleador, que deberá estar plasmada en la legislación justamente para beneficiar al trabajador y para hacerlo más protectorio.

Al respecto la abogada laboralista peruana Alessandra Ahumada (2021), coincide con lo expuesto y si lo considera como un derecho que debe ser reconocido para todos los trabajadores y que implica no solamente el hecho de desconectarse, sino también que el empleador no haga requerimientos fuera de la jornada de trabajo. Para ello, es importante que a través de políticas internas se establezcan de qué manera se llevará a cabo el respeto a este derecho.

De forma similar, la experta laboralista peruana Sánchez (2021), concibe el derecho a la desconexión digital como aquel derecho que tienen todos los trabajadores a desconectarse y a disfrutar del tiempo libre. Este derecho no sólo abarca lo que es la jornada de trabajo sino también otros derechos inespecíficos como el derecho a la intimidad y privacidad del trabajador, considerándolo como una limitación al poder de dirección y disciplinario del empleador.

Así también el experto laboralista peruano Botton (2021), al ser entrevistado consideró que la desconexión digital si debe ser reconocido como un derecho, pero no es un derecho fundamental, debido a que la desconexión digital intenta proteger otros derechos ya existentes como la integridad, el libre desenvolvimiento de la persona. En ese sentido, es un derecho que le da una mayor protección a otros derechos de los trabajadores específicamente para el ámbito digital.

En ese mismo sentido concluyen sus investigaciones Chira y Távara (2020) y Távara (2019) e indican que el derecho a la desconexión digital implica tanto un derecho para los trabajadores y decidir no responder a las comunicaciones de su empleador a través de medios de tecnología fuera de su jornada de trabajo y por lo cual no podrá ser sancionado. Agregando que, como obligación del empleador este derecho abarca el hecho que en empleador no debería contactar ni enviar

comunicaciones al trabajador fuera de la jornada. Finalmente, refieren que este derecho tiene una estrecha relación con el derecho a la vida privada, al descanso incluido el tiempo libre, así como la conciliación del trabajador.

Desde la perspectiva desarrollada en el trabajo de investigación de Reche (2019), se llega a la conclusión que se podría considerar a la desconexión digital como un mecanismo para plasmar el derecho al descanso. Sin embargo, considera que la desconexión digital está más relacionado al derecho a la conciliación, ya que representa desde el ámbito de la libre determinación, una barrera ante la facultad de dirección del empleador y que le impide invadir la esfera privada del trabajador. En ese sentido, más que un derecho en sí mismo, la desconexión digital sería un mecanismo que garantiza otros derechos.

3.2.2. Ámbito y forma de aplicación

Como se ha podido advertir, la desconexión digital en Argentina únicamente engloba a los teletrabajadores, puesto que sólo se reconoce como derecho en la normativa del teletrabajo. De manera similar pero aún más limitada y de carácter temporal en Perú se recoge como derecho en el D.U. N° 127-2020, lo que significa que una vez culminada la emergencia sanitaria probablemente los teletrabajadores no gocen de este derecho reconocido únicamente para el trabajo remoto.

En el caso de España, primero se reconoció como derecho a la desconexión digital en una ley referida esencialmente a la protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y se entiende que uno de los derechos digitales es la desconexión digital. Además, el derecho a la desconexión digital regulada en la Ley Orgánica 3/2018 engloba a todos los trabajadores y empleados públicos, lo cual demuestra una amplia protección a todo tipo de trabajadores. Siendo que en el Real Decreto Ley N° 28/2020, únicamente se refuerza la importancia de la desconexión digital para los teletrabajadores.

En ese sentido, Argentina y Perú tendrían como pendiente, analizar si el derecho a la desconexión digital debería ampliar su ámbito de aplicación, toda vez, que en ambos casos se limita únicamente a los teletrabajadores o trabajadores remotos, respectivamente.

- *Discusión*

La experta laboralista argentina Franconi (2021), es de la opinión que el derecho a la desconexión digital no solamente es necesario en términos del teletrabajo, sino que también es relevante su regulación para un trabajo presencial. Ello, en mérito a que desde el momento en el que las comunicaciones por correo, Whatsapp y demás medios tecnológicos son parte de la vida cotidiana de las personas, en general se necesita del derecho a la desconexión digital, porque está relacionado con el goce efectivo del tiempo libre. Por lo tanto, considera que este derecho es como una subespecie de la jornada de trabajo y que las normas de jornada de trabajo máxima tienen que respetarse aún en el siglo XXI, y para lograr ello se requiere redescubrir las maneras en que se puede vulnerar la jornada máxima en esta forma de ejercicio que es el teletrabajo.

Franconi (2021) indica que, cuando la situación es confusa, y no se denomina a determinado fenómeno con un nombre propio, no se establece un efecto legal, y tampoco se le exige explícitamente a los empleadores que no pueden realizar ciertas acciones porque las consecuencias son estas, probablemente continúen existiendo muchas personas padeciendo el fenómeno. En consecuencia, sostiene que el derecho a la desconexión digital se podría encontrar dentro del marco de seguridad y salud en el trabajo y de jornada máxima, ya que, se debe garantizar esa jornada máxima en los términos de esta nueva realidad. Y por tanto, su regulación no implica una negación de la jornada máxima, sino que al contrario es una reafirmación de la jornada máxima y de cómo se debe respetar en los tiempos actuales donde prima este fenómeno de la revolución 4.0 a fin de resguardar la seguridad y salud de los trabajadores.

De igual forma la experta laboralista peruana Laghezza (2021), considera que el derecho a la desconexión digital debería formar parte de la jornada de trabajo y ser de aplicación para todos los trabajadores ya sea que prestan sus servicios por teletrabajo o de manera presencial, porque a pesar de salir del centro de trabajo, muchas veces los trabajadores continúan conectados o a la expectativa de recibir órdenes o la espera de algún requerimiento por parte de su empleador que provoca una conexión constante a los diferentes medios de tecnología. Esta situación claramente es aprovechada por el empleador ya que al parecer no habría un corte de esta jornada de trabajo.

En esa misma línea la experta laboralista peruana Ospina (2021), sostiene que el derecho a la desconexión digital no solamente aplica para los teletrabajadores. Por tanto, debería aplicarse para todos los trabajadores, ya que, hoy en día los medios tecnológicos han invadido tanto las relaciones laborales que los empleadores han perdido la noción de delimitación de la jornada de trabajo y el tiempo de descanso. Esto, debido a que los empleadores tienden a vulnerar los derechos porque sienten una necesidad de controlar o fiscalizar que el teletrabajador esté efectivamente laborando.

Desde el punto de vista de la experta laboralista peruana Ahumada (2021), coincide con las opiniones anteriores al considerar que la aplicación de la regulación del derecho a la desconexión digital debe darse independientemente de si el trabajador se encuentra en trabajo remoto o no, porque lo cierto es que a pesar de laborar bajo una modalidad presencial el empleador lo contacte a través de una llamada o por mensajes o incluso por correo que usualmente está instalado en el teléfono celular. Entonces, esta regulación debe ser para teletrabajador, trabajador remotista o para el trabajador presencial. Aquí lo que se quiere reforzar es que el trabajador por el sólo hecho de mantener una relación laboral, se le debe respetar su derecho al descanso, a la desconexión digital en el término de esta nueva figura del uso de las herramientas tecnológicas.

De igual manera el laboralista peruano Botton (2021), considera que el derecho a la desconexión digital debe ser reconocido para todos los trabajadores, y que es mucho más palpable en los teletrabajadores y trabajadores remotos. Sin embargo, todos los trabajadores requieren de esa desconexión, porque si el trabajador llega a su casa o hace uso de su tiempo libre fuera del centro de trabajo, lo que quiere es descansar, pasar tiempo con su familia o dedicar tiempo a proyectos personales. No obstante, por el hecho de tener vinculado el correo al celular, llega el momento en que ese límite entre el tiempo del trabajo y la vida personal se supera y en consecuencia existe más facilidad para perturbar el tiempo del otro a través de los diferentes medios tecnológicos.

3.2.3. Desconexión digital, jornada laboral y tiempo de descanso en el teletrabajo y trabajo remoto en Perú.

3.2.3.1. *Jornada laboral en el teletrabajo y trabajo remoto*

Dentro del reglamento del teletrabajo, se advierte que en el artículo 3 se hace referencia a la jornada ordinaria regulada por la legislación nacional en Perú. En ese sentido, se debe tener en cuenta que la regulación general sobre jornada de trabajo se aplica a las relaciones laborales a tiempo parcial, jornada a tiempo completo. Así también, se establecen los límites a esta jornada de trabajo, en los casos que corresponda delimitar. Por lo tanto, cualquiera sea la modalidad de la relación laboral, igualmente la regulación general sobre jornada de trabajo se aplicará a los contratos de teletrabajo.

En ese mismo sentido, en el trabajo remoto se estableció en la “Guía para la aplicación del trabajo remoto” dictada mediante la Resolución Ministerial N° 072-2020-TR, que la jornada aplicable será la que se acordó inicialmente con el trabajador cuando realizaba el trabajo presencial. Es decir, que se aplicará el tiempo de jornada acordado primigeniamente en su contrato de trabajo que usualmente es la regulación general sobre jornada de trabajo.

Al respecto, se advierte que no existe una modificación en cuanto a la jornada de trabajo, por lo tanto, no debería existir diferenciación entre la tratativa entre los teletrabajadores, trabajadores remotos y los trabajadores presenciales. Ello en razón a que, toda la normativa referida a jornada de trabajo máxima, trabajo en sobretiempo y demás, debería ser aplicable independientemente de la modalidad de trabajo mediante la cual se desempeñan los trabajadores. Por tanto, cuando el empleador exija trabajo en sobretiempo sin ser previamente acordado con el trabajador y haber estipulado el pago que le corresponde, será considerado como una vulneración a la jornada de trabajo máxima del trabajador.

Como se ha mencionado anteriormente, todo trabajador en Perú tiene el derecho a una jornada laboral máxima, siendo que los límites establecidos en la Constitución Política del Perú son de 48 horas semanales y de 8 horas diarias y que de manera internacional dichos parámetros han sido aceptados. Adicionalmente a ello, es importante considerar que en el contrato de trabajo se puede establecer algunas

variaciones de acuerdo al régimen al que pertenezca el trabajador, teniendo como límite las horas ya mencionadas.

- *Discusión*

Al respecto la experta laboralista peruana Ospina (2021), reitera la importancia del respeto a la jornada laboral del trabajador, lo cual está relacionado a la dignidad como ser humano, como persona y como trabajador. Sin embargo, en Perú no se promueve el diálogo entre trabajador y empleador y está bastante arraigado el concepto de asimetría de la relación laboral y por ello existen abusos por parte del empleador a través de la imposición y arbitrariedad en las condiciones de trabajo.

Por lo tanto, es complicado advertir un respeto de la jornada laboral, más aún en la modalidad del trabajo remoto que lo considera una precarización del teletrabajo porque desde que su aplicación es unilateral da la impresión que el empleador puede tomar medidas arbitrarias, cuando en realidad lo que está haciendo es no respetar los derechos de los trabajadores. Así también, es importante considerar que la falta de sensibilización y adecuada distribución de la carga de trabajo ocasiona una sobrecarga laboral porque el empleador tiene una desconfianza en su trabajador y considera que como está en casa probablemente no está trabajando todo el tiempo o que tiene el tiempo completo para dedicarlo exclusivamente al trabajo, concepción que está completamente errada (Ospina, 2021).

De igual manera opina la experta laboralista peruana Ahumada (2021), e indica que durante este periodo en el que se ha aplicado el trabajo remoto, definitivamente ha existido una vulneración de la jornada de trabajo y con la excusa que el trabajador está en casa y lo único que tiene que hacer es trabajar, el empleador no mide los tiempos de trabajo. La justificación ha sido que el trabajador no tiene nada más por hacer porque estuvieron encerrados en casa y las personas con miedo a perder su trabajo, se vieron obligados a laborar más tiempo sin obtener los beneficios que les corresponde legalmente. Aunado a ello, el trabajador tiene la percepción que por trabajar más va a ser sinónimo de ser más eficiente, chambeador y productivo. Pero eso no es así, en realidad se está exponiendo a diversas enfermedades como depresión, pérdida de la memoria, fatiga muscular, dolores musculares, estrés, etc.

Bajo esos mismos criterios el experto laboralista peruano Botton (2021) es de la opinión que más allá de una regulación, ciertamente la ley todo no es suficiente, porque es un tema de política de respeto dentro de la organización empresarial. En ese sentido, por un lado, el trabajador debe entender que tiene una jornada de trabajo y debe culminar sus labores en ese lapso; y, por otro lado, el empleador debe respetar los horarios del trabajador y ser flexible de acuerdo a las responsabilidades adicionales. Por tanto, el problema radica en el manejo real de la relación laboral, que es un tema vinculado a la gestión de Recursos Humanos, y establecer políticas internas que permitan establecer claramente cuáles son los límites tanto para los trabajadores como empleadores.

En ese mismo sentido, la experta laboralista peruana Sánchez (2021), considera que, a raíz de la experiencia en la aplicación del trabajo remoto, en la cual la jornada de trabajo se ha extralimitado a causa del uso intensificado de las tecnologías de la información y comunicación. Por lo tanto, el empleador debe entender que existe una jornada máxima de trabajo y que ésta no ha desaparecido en el trabajo remoto o en el teletrabajo, sino que al contrario la jornada máxima aún prevalece al igual que cualquier otro trabajador.

Es por ello, que surge en Perú el derecho a la desconexión digital, como una respuesta a las vulneraciones del horario de trabajo, de las vacaciones y todo tiempo libre en que no está obligado el trabajador a prestar sus servicios. También debe considerarse que existen supuestos en los cuales por razones justificadas se podría ampliar la jornada siempre que se haga un pago por laborar esas horas adicionales (Sánchez, 2021).

Bajo esa misma línea del análisis que presentan en sus investigaciones, tanto Távara (2019) y Torres (2018) coinciden al indicar que la utilización de manera excesiva de las tecnologías de la información y comunicación fuera de la jornada de trabajador por parte del empleador, genera una afectación a los derechos como la conciliación entre los ámbitos de la vida privada, familiar y laboral del trabajador, así como sus derechos al tiempo de descanso y salud.

3.2.3.2. *Tiempo de descanso en el teletrabajo y trabajo remoto*

En lo que respecta al tiempo de descanso, como ya se ha desarrollado en los acápite anteriores, esta condición laboral también está reconocida como un derecho fundamental en la Constitución Política del Perú. En ese sentido, de la regulación del teletrabajo no se hace referencia expresa al tiempo de descanso, pero se entiende que al mencionar en el artículo 6 del reglamento que todos los derechos de los trabajadores presenciales le son aplicables a los teletrabajadores, lo correcto es que, al ser un derecho fundamental, los teletrabajadores también gozan del derecho al descanso por el mero hecho de ser personas.

Por otro lado, en cuanto al trabajo remoto, tampoco se advierte mención expresa sobre el tiempo de descanso. Sin embargo, al igual como sucede en el teletrabajo, los trabajadores remotos también gozan del derecho al descanso, por ser un derecho fundamental.

Cabe mencionar que, mediante el D.U. N° 127-2020, se estableció como una obligación del empleador, el respeto del derecho a la desconexión digital del trabajador remoto, lo cual implica no solamente un reconocimiento del derecho al descanso sino que de acuerdo a la modalidad que se presta servicios a través de las tecnologías de la información y comunicación, se ve necesaria la regulación del derecho a la desconexión digital para alcanzar plenamente el derecho al descanso en este contexto donde prima el uso de las tecnologías.

En ese sentido, es pertinente resaltar que el derecho al descanso se encuentra interrelacionado al derecho a la salud física y psicológica, toda vez que, ante la ausencia de un debido descanso, es probable que el trabajador no se recupere entre una jornada y otra. Asimismo, la hiperconexión a través de medios digitales en periodos que invaden el tiempo de descanso, implicaría una afectación a la salud de los trabajadores ocasionando riesgos psicosociales en esta nueva era de la revolución 4.0.

- *Discusión*

En concordancia con lo mencionado por la experta laboralista peruana Ahumada (2021), ella no considera que el derecho a la desconexión digital sea una nueva figura ni un nuevo derecho, sino que en realidad es un reforzamiento al derecho al descanso.

Ello en razón a que en los últimos años se ha visto una creciente informalidad en Perú, siendo que una de las materias infraccionadas mayormente son las relacionadas al descanso semanal obligatorios, al no goce de vacaciones y en general una afectación al derecho al descanso. Por tanto, teniendo en cuenta que en la actualidad lo que en su mayoría se ha aplicado en Perú es el trabajo remoto, donde se ha evidenciado el abuso de las tecnologías, este derecho surge como un reforzamiento del derecho al descanso.

De igual forma el laboralista peruano Botton (2021), afirma que efectivamente durante este periodo en el que se ha aplicado el trabajo remoto, se ha denotado varios casos en que los trabajadores han sentido vulnerado su derecho al descanso por el excesivo trabajo asignado por su empleador. Sin embargo, señala que se debe tener en cuenta dos razones por las cuales los trabajadores podrían sobrepasar el tiempo de jornada y en consecuencia vulnerar su tiempo de descanso; por un lado, el trabajador que no sabe organizar su trabajo y por el otro lado, cuando efectivamente existe una sobrecarga laboral pese a la buena organización del tiempo.

Entonces, sugiere que se tendría que analizar concretamente cada caso para determinar si efectivamente es imputable al empleador esa posible vulneración del derecho al descanso. A pesar de ello, considera que más allá de una regulación, el punto es que se genere una política de respeto en el interior de la empresa que sensibilice tanto a los trabajadores como al empleador para abstenerse de realizar comunicaciones fuera del horario de trabajo sin que sea estrictamente necesario (Botton, 2021).

Bajo esa misma línea, las expertas laboristas peruanas, Ospina (2021) y Sánchez (2021) refieren que el derecho al descanso del cual gozan todos los trabajadores sigue vigente cuando se aplica el teletrabajo y trabajo remoto, el problema probablemente se da porque se ha creado la figura del trabajo remoto en el que se flexibiliza y precariza el teletrabajo y en consecuencia, no se han establecido expresamente las delimitaciones. A pesar de ello, igualmente es claro que, de manera general, el derecho al descanso está reconocido constitucionalmente y no es admisible que el trabajador remoto o el teletrabajador labore sin una compensación por las horas adicionales que trabaje. Adicionalmente a ello, mencionan que es importante reconocer la relación que existe entre el derecho al descanso y los riesgos en materia

de seguridad y salud en el teletrabajo y trabajo remoto, tales como riesgos psicosociales, estrés, dolores musculoesqueléticos.

Así también López (2018) en la investigación que realizó, concluye que el derecho a la desconexión no sólo garantiza el derecho de diversos derechos como el descanso, del tiempo libre y la intimidad del trabajador, sino que además permite cuidar de la salud del trabajador por tener un debido tiempo de descanso para continuar laborando jornada a jornada.

De similar manera Molina (2017), precisa en las conclusiones de su trabajo de investigación, que el derecho a desconectarse de los medios tecnológicos representa un mecanismo nuevo y el derecho al descanso un mecanismo clásico, respecto a los cuales se puede afirmar que implican el hecho de no laborar horas adicionales a la jornada de trabajo pactada. Asimismo, afirma que el derecho a la desconexión digital forma parte del derecho a la vida privada del trabajador que involucra la libertad en el uso del tiempo del trabajador y no estar a disposición del empleador todo el tiempo ya sea de manera presencial o a través de medios tecnológicos.

En ese mismo sentido, Pacheco (2018) y Torres (2018), concluyen en sus investigaciones que existe una vulneración a los derechos fundamentales como el descanso ya que de manera conexas se podría provocar daños a la salud por el exceso de horas laboradas sin descanso.

3.3. Caso de estudio

El caso de estudio realizado estuvo enfocado en el personal que labora en la Intendencia Regional de Arequipa – SUNAFIL, quienes laboraron bajo la modalidad del trabajo remoto durante algunos meses en el año 2020 aproximadamente entre los meses de abril y agosto. Dentro de este grupo de estudio se encuentran los siguientes tipos de trabajadores:

- Practicantes profesionales, cuya modalidad se rige bajo los alcances de la Ley N° 28518, sobre las modalidades formativas laborales.
- Personal administrativo que se rigen bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1057, referido al Régimen CAS (modalidad contractual de la Administración Pública)
- Inspectores de trabajo e inspectores auxiliares que se rigen bajo los alcances del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, quienes además son personal no sujeto a fiscalización inmediata.

3.3.1. Experiencia de los trabajadores en la modalidad de trabajo remoto

En lo que respecta a la experiencia laboral de los trabajadores durante la aplicación del trabajo remoto, se advirtió en las entrevistas que fue complicada la adaptación del trabajo presencial al trabajo remoto, toda vez que nadie estaba preparado para ello, no recibieron capacitaciones y mucho menos contaban con los materiales y equipos para laborar desde casa. En algunos casos se dio el trabajo remoto en razón a su condición de trabajador que pertenecía al grupo de riesgo ante el COVID19, en otros casos se dio porque no se encontraban en la ciudad de Arequipa y por la naturaleza de sus funciones sí pudieron realizar el trabajo desde sus casas.

En el caso particular de los inspectores de trabajo y auxiliares, si les fue complicado porque la mayoría de labores las realizaban presencialmente, por lo que la falta de mecanismos tecnológicos como los sistemas o la casilla electrónica que recién fue implementada o incluso el expediente electrónico que recién se implementará, les fue difícil comunicarse con las empresas a las que debían fiscalizar; al respecto también se expresaron algunas circunstancias en cuanto al manejo de algunas herramientas que no conocían y tuvieron que adaptarse sin la ayuda del empleador.

Finalmente, todos se vieron en la necesidad de adaptarse por obligación. Una de las principales razones fue porque deseaban mantener su trabajo, y por otro lado, el sentido de responsabilidad que tienen como servidores públicos y más aún porque atendieron situaciones, denuncias y reclamos de trabajadores que se veían afectados en un contexto de pandemia donde muchos fueron despedidos o bajo una suspensión perfecta de labores.

3.3.2. Ventajas y desventajas que advirtieron los trabajadores en la modalidad del trabajo remoto

Como ventajas los trabajadores advirtieron que existe un ahorro de tiempo en el traslado desde sus casas hacia el centro de trabajo, comodidad de laborar en casa, permanecer más tiempo en casa, cuidarse de la exposición al COVID19, e incluso mayor productividad porque manejaban su propio tiempo en razón a las metas y plazos que debían cumplir.

Por otro lado, las desventajas que advirtieron fue que no existió una delimitación entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, laboraron horas adicionales, en algunos casos empezaban antes la jornada e incluso culminaban trabajando más horas de las que debían. Otra de las desventajas fue lo relacionado a las condiciones de trabajo, especialmente en

cuanto a la ergonomía en sus casas, no tenían una silla ergonómica, una laptop a la altura de los ojos y al permanecer durante largas horas sentados y frente al computador dañó su salud, tanto en la vista, ocasionando dolores musculares, entre otros.

En cuanto a los inspectores, notaron que era dificultoso laborar remotamente, y complicado comunicarse con las empresas, realizar diligencias, no contaban todos con laptop ni máquinas donde les permitiera realizar con fluidez su trabajo. Tampoco tienen la capacidad de memoria suficiente para almacenar toda la información que requieren tramitar o guardar. Asimismo, en algunos casos tenían hijos menores a quienes debían apoyar con sus clases en línea, y eso implicaba mayor inversión de horas y esfuerzo para sopesar sus horas de trabajo con sus horas con la familia.

También coincidieron en indicar como una desventaja que el empleador considera que, al implementar el trabajo remoto, el trabajador puede hacer más cosas desde casa y en consecuencia el empleador les asignó más labores a realizar, ocasionando una sobrecarga laboral, incluso con labores que no correspondía a sus funciones y que, si bien significaba un apoyo a otras áreas, no consideraron adecuado que sea permanente y fuera de su jornada de trabajo.

3.3.3. Jornada de trabajo de los trabajadores remotos

En cuanto a la jornada de trabajo, los trabajadores coinciden en que laboraron horas adicionales. En relación a los trabajadores del personal administrativo, ellos si cumplían un horario de 8 horas de trabajo al día, pero como no había un marcado en un registro de asistencia como lo hacían de manera presencial, la única forma de control era a través de reportes mensuales que enviaban indicando las actividades realizadas cada día, pero no siempre reflejaba todas sus labores.

En lo que respecta al personal de inspección, ellos al no ser personal sujeto a fiscalización inmediata, tampoco los controlaban, pero si les exigieron que cumplan con entregar los resultados de las órdenes de inspección dentro del plazo asignado en cada orden. Al respecto los trabajadores consideran que hubo una sobrecarga laboral, porque además de las ordenes de inspección, tenían a su cargo órdenes de orientación y además con los plazos reducidos y la exigencia de determinado número de órdenes sin considerar la complejidad de cada uno, ocasionó que laboraran horas adicionales.

De hecho, indicaron que incluso antes del trabajo remoto laboraban horas adicionales, pero en el periodo de emergencia sanitaria, por las diferentes medidas como la suspensión

perfecta de labores, se vieron aún más abrumados, porque incluso triplicaron su carga laboral, lo cual evidentemente les exigió más de su tiempo, y en consecuencia, laboraron hasta altas horas de la noche o de la madrugada.

Asimismo, indicaron que al inicio laboraban horas adicionales porque les habían indicado que en razón a los días de licencia con goce que les habían otorgado al inicio de la cuarentena, y que les correspondía compensar con horas adicionales. Sin embargo, no consideran que hubiera un control exacto de cuántas horas debían, cuántas horas ya habrían sido compensadas o si trabajaron en exceso o si no llegaron a completar el pago de horas adicionales. Por lo que algunos, conversaron con sus jefes para poner de su conocimiento que no laborarían más horas adicionales porque afectaba sus proyectos personales y familiares, y a pesar de ciertas molestias aceptaron.

3.3.4. Sobre las condiciones laborales en el trabajo remoto

Como condiciones de trabajo, algunos trabajadores si contaban con una laptop otorgada por el empleador, en otros casos utilizaron su propia laptop, y en el transcurso de los meses tuvieron que renovarla para trabajar con mejor fluidez o porque la requerían para uso personal, ya que al inicio la compartían con algunos familiares. Pero en general, el empleador no les otorgó a todos los trabajadores las computadoras o laptops que requerían y tampoco les fue comunicado la posibilidad del traslado de sus computadoras de la oficina hacia sus casas.

En cuanto a los servicios como luz, no fueron compensados, algunos consideran que tácitamente se entiende que esos gastos se compensan, porque ya no gastan en el transporte ya sea taxis o bus, incluso en gastos de almuerzo en un restaurante. A pesar del evidente incremento de los costos de luz en sus casas, porque estaban conectados prácticamente todo el día, tampoco fue conversado o comunicado por el empleador, los trabajadores piensan que el empleador no se sentía obligado por la propia modalidad del trabajo remoto y que no era necesario, ya que no es como el teletrabajo donde si se tendría que acordar una compensación parcial o total.

En cuanto a los costos de internet, en algunos casos ya contaban con el servicio, por lo que no se les complicó la instalación, pero si tuvieron que coordinar o pedir una mayor rapidez de la red, porque en sus casas varias personas utilizaban el servicio. En otros casos, tuvieron que realizar la instalación del servicio, el cual fue difícil de obtener debido al contexto de pandemia en el que las empresas no estaban atendiendo en todo Arequipa o en

otras provincias. Igualmente, esos gastos no fueron cubiertos por el empleador, por lo mismo que ya se indicó anteriormente, no se encontraba obligado por ley como si lo hubiera estado en el teletrabajo.

En cuanto a las capacitaciones, los trabajadores indicaron que no recibieron capacitación directa por parte del empleador salvo para utilizar el sistema de la casilla electrónica que se implementó recientemente. Pero, en cuanto al uso de otras herramientas para la realización del trabajo remoto, tuvieron que investigar cual era la mejor opción y aprender por su propia cuenta o preguntando a otros compañeros de trabajo. En materia de seguridad y salud en el trabajo indicaron que enviaron por correo algunos boletines informativos, pero no consideran que fuera la forma adecuada de capacitar, porque no están controlando que efectivamente el trabajador esté sensibilizado al respecto.

3.3.5. Afectaciones que percibieron los trabajadores en la aplicación del trabajo remoto por la reducción de su tiempo de descanso

Dentro de las principales afectaciones que percibieron los trabajadores, fue en su salud tanto física como mental. Ello, debido a que las extenuantes horas que pasaban frente a una computadora sin una silla ergonómica y por la sobrecarga laboral dada, sufrieron de dolores musculares, afectación a la vista por la laptop o computadora, dolores en el cuello y dolores lumbares. Asimismo, sintieron fatiga y estrés, porque no solamente era por la sobrecarga de trabajo, sino que además por tener que lidiar con una nueva situación, que era laborar desde casa y que, a pesar de los intentos por hacer un espacio en casa, no faltaban asuntos familiares por atender y más la falta de tiempo porque laboraban bastantes horas adicionales a su jornada de trabajo.

En algunos casos recurrieron a médicos para que les prescriba algún tratamiento, y recomendaciones, en otros casos a un psicólogo para que los ayudara a sobrellevar y para que reciban una atención personalizada. Por parte del empleador no advirtieron un apoyo o acompañamiento, solamente hubo una encuesta sobre el estado mental, de los cuales hasta el momento no hay resultados, consideran que sólo se realizó para cumplir con alguna formalidad. Tampoco reportaron ello a su empleador porque consideraron que quizá su empleador lo tomaría como una falta de habilidad de trabajar bajo presión y que lo consideraría como una deficiencia más que como un problema que adolecían los trabajadores.

También percibieron afectaciones en su ámbito personal, familiar y académico, tal como lo expresaron algunos trabajadores que tenían responsabilidades con la familia, laborar horas extras ocasionó que descuidaran sus responsabilidades como padres o madres, a pesar del intento de organizar sus tiempos, por el cumplimiento de metas y plazos se aislaban de su entorno familiar para cumplir con su trabajo asignado. En esa misma línea se encontraban otros trabajadores que sentían bastante presión por las responsabilidades académicas, ya sea con sus estudios, trámites de grados, entre otros, asuntos que en muchos casos dejaban de lado o retrasaban por el avance del trabajo que les era asignado fuera de su jornada de trabajo o porque adicionalmente a sus funciones les asignaban apoyar a otras áreas.

3.3.6. Percepciones de los trabajadores sobre la desconexión digital en el trabajo remoto

Respecto a la desconexión digital, los trabajadores indicaron que no conocían el término sino hasta su regulación mediante el Decreto de Urgencia N° 127-2020. También expresaron que si consideran necesaria su regulación para que al menos el empleador tenga presente que los trabajadores tienen el derecho a desconectarse y que no están obligados a responder fuera de la jornada de trabajo.

Asimismo, los trabajadores coincidieron en que, a pesar de la regulación de la desconexión digital, no vieron muchos cambios o mejoras en cuanto al envío de correos electrónicos, si bien es cierto se ha reducido o se intenta pedir información dentro del horario, igualmente consideran que aún no se ha logrado controlar ello o practicarlo eficientemente.

Por un lado, opinan que una de las razones por las que no existe desconexión digital es por la sobrecarga laboral que tienen, la asignación de labores adicionales que no son propias de su puesto de trabajo y los reportes u otra información que es solicitada de un día para otro o de un día viernes al final de la jornada para ser entregada el día lunes, entonces sienten que lo que ya tenían planificado se descuadra porque deben agregar más labores a las ya planificadas y no existe un tiempo prudente para entregar la información. Incluso en muchos de los casos sienten esa responsabilidad de no dejar para el día siguiente el trabajo porque podría suscitarse imprevistos y con lo del día anterior se les acumularía.

Por otro lado, consideran también que al existir trabajadores que por voluntad propia laboran horas adicionales, o que permiten que su jefe inmediato les solicite información fuera de su jornada de trabajo, ocasiona que el jefe piense que todos deberían hacer lo mismo y de no hacerlo o negarse, asumen que es una conducta poco grata por parte del trabajador

o falta de compromiso con el trabajo, cuando en realidad debería ser suficiente el cumplimiento de su trabajo eficaz durante el tiempo de trabajo por el cual le pagan y que fue acordado en el contrato.

Adicionalmente a ello, otros opinaron que probablemente esta situación también se da porque es difícil que los trabajadores se opongan a laborar horas adicionales o a responder algún mensaje o correo. En razón a que se veía mellada la relación interpersonal no sólo con su jefe sino también con sus compañeros de trabajo que probablemente les piden información.

En ese sentido, también indican que a pesar de no estar obligados a contestar o brindar información inmediata, el mero hecho de recibir un correo o un mensaje en Whatsapp precisando que les enviaron un correo, ya perturba su tiempo de descanso, porque ingresan a leerlo para saber si es urgente o si tienen la información o empiezan a planificar, lo que impide que disfruten plenamente de su tiempo de descanso.

3.3.7. Necesidad de regular la desconexión digital como garantía de la jornada laboral y el derecho al descanso en el teletrabajo y trabajo remoto

De acuerdo a la información anteriormente analizada y teniendo en cuenta los criterios adoptados por determinados expertos en la materia, así como la experiencia compartida por algunos trabajadores remotos. Se ha denotado la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital, ello en razón a diversos aspectos que se han podido advertir como resultado de la presente investigación.

Tal como se ha desarrollado en los acápite anteriores, la principal razón por la que surge el derecho a la desconexión digital es la injerencia que actualmente tienen las tecnologías de la información y la comunicación en las relaciones laborales. Al respecto cabe mencionar que los teletrabajadores y trabajadores remotos están en constante conexión con sus empleadores y compañeros de trabajo a través de los diferentes medios (Correos electrónicos, Whatsapp, redes sociales, mensajería instantánea, llamadas telefónicas, etc), situación que ha generado una sensación de expectativa y dependencia a estos medios y las posibles comunicaciones que reciben no sólo dentro de la jornada de trabajo sino fuera de ésta también. Es importante mencionar que esta situación también sucede en el trabajo presencial.

Con base en ello, el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral debe ser regulado en Perú por ser un medio que permite garantizar otros derechos y condiciones de

trabajo de toda relación laboral en un contexto donde el uso de las tecnologías de la información y comunicación ha invadido la esfera de la vida privada de las personas. Por ello, un primer aspecto a considerar es la jornada de trabajo, como se ha mencionado anteriormente, existen diferentes trabajadores y no todos tienen una jornada laboral máxima. Sin embargo, ello no implica que el tiempo de labores deba ser infinita, interminable y que perdure las 24 horas del día de los 7 días de la semana. Sino que, al contrario, es necesario establecer razonablemente el tiempo en que los trabajadores deben estar a disposición del empleador y el tiempo en que puedan ejercer su derecho al descanso.

En ese sentido, todo trabajo realizado fuera de la jornada laboral máxima debe ser consensuado, es decir que tanto empleador como trabajador deben acordar la realización de trabajo en sobretiempo y dependiendo del caso, ser remunerado o compensado conforme a lo que señala la normativa específica sobre trabajo en sobretiempo. Por tanto, de no existir este acuerdo, el empleador no debe contactarse con el trabajador ni exigirle labores fuera de su jornada de trabajo.

Sin embargo, lo que se advierte en la realidad, es que existen por un lado empleadores que abusan de las situaciones de excepcionalidad y alegan urgencia o necesidad del trabajo requerido y por otro lado, trabajadores que continúan laborando fuera de su jornada porque como expresaron los trabajadores entrevistados, temen no cumplir con los requerimientos dentro de los plazos establecidos, sin tener en cuenta que la carga que les es asignada no ha sido previamente evaluada en cuanto al tiempo en que podrían realizar dichos requerimientos y metas.

Aunado a ello, el tema de flexibilidad de horarios podría incidir en que el empleador abuse de esta falta de delimitación de los tiempos en que el trabajador debe estar a disposición del empleador. Por ello, será necesario que se establezca claramente en el contrato de trabajo o en acuerdos escritos por ambas partes donde se especifiquen los horarios de coordinación, de envío de trabajos, etc. Esto en razón a que en el teletrabajo y trabajo remoto se pretende que el trabajador pueda conciliar su vida laboral, familiar y personal. Sin que ello sea motivo para que el empleador asigne una sobrecarga laboral.

Por tanto, la sobrecarga laboral, la falta de control de la jornada de trabajo, la falta de políticas que sensibilicen a los empleadores y trabajadores para que respeten la jornada laboral máxima, e incluso la flexibilización de horarios que no tienen reglas claras, ocasiona que se genere una vulneración a la jornada de trabajo. En consecuencia, el derecho a la

desconexión digital se ve necesario para reforzar la idea de respetar la jornada de trabajo y que no se exijan labores a través de los medios tecnológicos.

Bajo esa misma línea, un segundo aspecto relevante es el derecho al descanso del trabajador, tanto a nivel internacional como nacional este derecho ha sido reconocido y su ámbito de aplicación no se limita a los trabajadores sino a todo ser humano por su condición de tal. Debiendo considerar, que el descanso del trabajador no sólo implica el tiempo entre jornada y jornada sino todo periodo de tiempo en que el trabajador se encuentre en periodos de descanso, tales como periodos de licencia, días feriados, días de descanso semanal obligatorio, vacaciones, etc.

En ese sentido, debería quedar claro que para evitar cualquier tipo de injerencia en el tiempo de descanso del trabajador, este derecho a la desconexión digital no solo comprende el derecho del trabajador a desconectarse de los medios digitales, sino también a no estar pendientes de posibles comunicaciones ya sea que se exija su cumplimiento inmediato o para la siguiente jornada, ya que allí también se evidencia que cuando el empleador remite comunicaciones fuera del horario de trabajo, a pesar de no requerir el cumplimiento inmediato, igualmente existe una perturbación al tiempo de descanso del trabajador.

Al respecto, en el Perú ante alguna vulneración a los tiempos de jornada de trabajo o tiempos de descansos, se podría aplicar lo que se ha establecido en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (Decreto Supremo N° 019-2006-TR). Específicamente la infracción muy grave del artículo 25.6 referida al incumplimiento de las normativas sobre jornada de trabajo (tiempo de refrigerio, sobretiempo y trabajo nocturno) y diversos descansos (descanso vacacional, licencias, permisos, etc.). No obstante, esta infracción no hace referencia explícitamente al derecho a la desconexión digital, en razón a que este derecho fue regulado recientemente.

En ese sentido, a través del D.S. N° 004-2021-TR se ha dispuesto la incorporación de una Décima Disposición Final y Transitoria al Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo. En cuyo contenido se establece como infracción grave cuando el empleador actúa con coerción o intimida a las y los trabajadores para realizar tareas, responder comunicaciones o coordinaciones de carácter laboral durante los periodos de desconexión digital. Como se advierte, se ha establecido una medida temporal que estaría protegiendo el derecho a la desconexión digital, mas no lo incluye dentro del articulado de las infracciones permanentes del reglamento. Por lo tanto, si bien es una medida que inicia con la protección

de este derecho, aún es necesario establecer infracciones que permanezcan en el tiempo y que no sólo perdure durante el periodo de emergencia sanitaria.

Por otra parte, un tercer aspecto que justifica la regulación del derecho a la desconexión digital es la protección a la seguridad y salud del trabajador. El tema de la seguridad y salud está relacionado con el derecho al descanso, ya que como se ha mencionado, el derecho al descanso implica también una recuperación mental y física para continuar con las labores de la siguiente jornada de trabajo y de no respetarse ello, se estaría generando riesgos graves en perjuicio de los trabajadores.

En efecto, la vulneración del derecho al descanso relacionado a la falta de desconexión digital, en razón al uso excesivo de los medios de la tecnología de la información y comunicación, desemboca en diversos problemas de salud, tal como lo expresaron los trabajadores entrevistados, los principales problemas podrían ser dolores musculares, lumbares, fatiga, dolores en el cuello, problemas para sentarse e incluso pararse de la silla y por el lado mental problemas de fatiga, estrés, síndrome de burnout, entre otros riesgos que deberían ser prevenidos por el empleador a través de políticas internas que establezcan las medidas claras para garantizar el derecho a la desconexión digital.

Cabe resaltar que estos problemas de salud y seguridad, también se intensifican en el trabajo remoto porque la mayoría de los empleadores no consideraron importante las condiciones ergonómicas necesarias para realizar el trabajo desde casa.

En consecuencia, la realidad peruana ha demostrado que, a pesar de contar con la regulación de la jornada laboral máxima, el derecho al descanso y prevención de riesgos a la seguridad y la salud, no se respetan estas normativas. Por tanto, se evidenció la necesidad de una regulación del derecho a la desconexión digital como una forma de garantizar y reforzar los derechos mencionados de los trabajadores. Es por ello que, actualmente se encuentra regulado el derecho a la desconexión digital en la normativa del trabajo remoto.

Sin embargo, la mencionada norma es de carácter temporal y conforme a la manera como se ha desarrollado este derecho, se estaría reconociéndolo únicamente para los trabajadores remotos. Al respecto, de acuerdo con lo desarrollado en la presente investigación, la finalidad del derecho a la desconexión digital es que sea de aplicación para todo trabajador que preste sus servicios a través del teletrabajo, trabajo remoto e inclusive de manera presencial. Por lo tanto, sería conveniente incluir este derecho en la regulación de jornada de trabajo, es decir en el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y

Trabajo en Sobretiempo, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, y cuyo reglamento se encuentra en el Decreto Supremo N° 008-2002-TR.

Cabe mencionar que, si bien los objetivos de la presente investigación se avocaron a lo referido al teletrabajo y el trabajo remoto, no obstante, durante el desarrollo se denotó la importancia de regular la desconexión digital para todos los trabajadores independientemente de la forma de prestación de servicios.

Adicionalmente a ello, convendría analizar la manera de introducir el derecho a la desconexión digital en la regulación de seguridad y salud en el trabajo. En razón a que, la afectación al derecho al descanso no solamente implica el hecho de no poder decidir libremente sobre el uso de ese tiempo libre fuera de la jornada de trabajo, sino que estaría afectando y generando riesgos a la seguridad y salud de los trabajadores.

No obstante, la regulación del derecho a la desconexión digital no sería suficiente, puesto que, de manera complementaria los empleadores deben implementar políticas internas que establezcan los alcances y la manera de materializar el respeto al derecho a la desconexión digital. Lo cual, no solo implica una restricción para el empleador o personal que ejerce el poder de dirección, sino también para los propios trabajadores que no respetan el derecho a la desconexión de sus compañeros de trabajo.

- *Discusión*

Al respecto la abogada laboralista peruana Alessandra Ahumada (2021), coincide en mencionar que en Perú se hace necesaria la regulación del derecho a la desconexión digital por la gran informalidad que se tiene y porque esta nueva implementación de trabajo moderno genera la necesidad de reconocer a la desconexión digital como un derecho, pero a la vez también una obligación del empleador.

Así también el abogado laboralista peruano Botton (2021), considera que la desconexión digital si debe ser considerada como un derecho, pero no es un derecho fundamental, debido a que la desconexión digital intenta proteger otros derechos ya existentes como la integridad, el libre desenvolvimiento de la persona. En ese sentido, es un derecho que le da una mayor protección a otros derechos de los trabajadores específicamente para el ámbito digital.

En esa misma línea la experta laboralista peruana Ospina (2021), sostiene que el derecho a la desconexión digital no solamente debería estar normado, sino que, además, debería estar lo suficientemente reglamentado para que no quepa la menor duda que su incumplimiento genera una sanción, porque si no se tendrán teletrabajadores expuestos a cantidad elevada de riesgos y daños. El problema es que, no se ha enfrentado de manera preventiva estas nuevas modalidades de trabajo que se tiene en Perú y no se tiene en cuenta que a largo plazo esa falta de diligencia podría ocasionar diversas lesiones musculo esqueléticas, daños corporales, incluso personas que no podrán moverse.

Desde el punto de vista de la experta laboralista peruana Ahumada (2021), coincide con las opiniones anteriores al considerar que la aplicación de la regulación del derecho a la desconexión digital debe darse independientemente de si el trabajador se encuentra en trabajo remoto o no, porque lo cierto es que a pesar de laborar bajo una modalidad presencial el empleador lo contacte a través de una llamada o por mensajes o incluso por correo que usualmente está instalado en el teléfono celular. Entonces, esta regulación debe ser para teletrabajador, trabajador remotista o para el trabajador presencial.

Aquí lo que se quiere reforzar es que el trabajador por el sólo hecho de mantener una relación laboral, se le debe respetar su derecho al descanso, a la desconexión digital en el término de esta nueva figura del uso de las herramientas tecnológicas. En cuanto a la forma en que debería regularse, podría incluirse este derecho dentro de la normativa sobre jornada de trabajo y su reglamento, porque si se incorpora como una normativa nueva no se va a dar esa tención, y se interpretará este derecho de forma aislada e independiente; cuando en realidad lo que se pretende es otorgarle relevancia al derecho a la desconexión digital por formar parte de los derechos laborales del trabajador dentro de lo que es su jornada de trabajo (Ahumada, 2021).

Asimismo, esta experta señala que no es suficiente con establecer el derecho a la desconexión digital, toda vez, que será necesario estipular expresamente las excepciones y casos en los cuales se podría dispensar al empleador de vulnerar el derecho al descanso. Porque si bien la norma indica que las excepciones son el caso fortuito o fuerza mayor; sin embargo, no señala cuáles serán los límites, ya que, evidentemente no todo puede ser considerado como caso fortuito o fuerza mayor y

no debe extenderse a situaciones simples estas excepciones. Además, para reforzar la regulación deben establecerse sanciones ante el incumplimiento del derecho a la desconexión digital, así como se está reconociendo este derecho, también se debe incorporar sanciones explícitas (Ahumada, 2021).

Coincidentemente el laboralista peruano Botton (2021), persiste en la idea mencionada por todos los expertos, y es que la desconexión digital está regulada en el Perú dentro de la normativa del trabajo remoto. Sin embargo, en el trabajo presencial también se necesita esa desconexión, porque si el trabajador llega a su casa o hace uso de su tiempo libre fuera del centro de trabajo, lo que quiere es descansar, pasar tiempo con su familia o dedicar tiempo a proyectos personales.

No obstante, por el hecho de tener vinculado el correo al celular, llega el momento en que ese límite entre el tiempo del trabajo y la vida personal se supera y en consecuencia existe más facilidad para perturbar el tiempo del otro a través de los diferentes medios tecnológicos. En cuanto a la forma en que podría regularse, considera que como en muchos otros países, sería conveniente regular este derecho dentro de la ley de seguridad y salud en el trabajo, porque está relacionado con la salud mental, con un contenido que especifique los alcances de este derecho a la desconexión digital (Botton, 2021).

En ese mismo sentido, López (2018) concluye en su trabajo de investigación que es necesaria una regulación en Perú sobre el derecho a la desconexión digital, debido a que, la falta de una norma provoca que el empleador no respete el límite entre la jornada de trabajo y el tiempo de descanso haciendo un uso desmedido de los medios tecnológicos y en consecuencia genera consecuencias adversas para el trabajador como enfermedades físicas y psicológicas.

De igual manera concluye Pacheco (2018) en su investigación, e indica que sería conveniente tener en Perú una norma que recoja el derecho a la desconexión digital, ya que ello fortalecería los derechos como el descanso, a la salud e intimidad del trabajador, los cuales deben ser respetados por el empleador y evitar daños físicos o psíquicos que afecten el desempeño laboral y vida personal de los trabajadores.

Igualmente, Pérez (2020) resalta en su trabajo de investigación, la importancia de las tecnologías de la información y comunicación. Sin embargo, llega a la conclusión que, si no se hace un uso correcto de los medios tecnológicos en las relaciones

laborales, es probable que se genere una afectación a los derechos de los trabajadores. Ello, en razón a que un trabajo excesivo sin el debido descanso porque el empleador no respeta la jornada de trabajo máxima vulnera diversos derechos como la intimidad, conciliación, salud y vida privada. En ese sentido, considera que para efectivizar el derecho a la desconexión digital el empleador es el responsable de llevar un correcto control de la jornada de trabajo a través de registros de asistencia, así como elaborar una política interna empresarial donde se estipulen las reglas tanto para el empleador y trabajador.

Al respecto también se pronuncian los recientes estudios realizados por Chira y Távara (2020) al concluir que si bien en el Perú se reguló la desconexión digital en el D.U. N° 127 -2020 en el mes de noviembre del 2020, ésta no sería una norma permanente en el tiempo y sólo está reconocido para los trabajadores remotos. Por tanto, propone que se agregue al artículo 30 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el inciso h), para considerar las afectaciones a la desconexión digital como un acto de hostilidad y a su vez, modificar el artículo 49 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo para agregar una obligación del empleador que sería la identificación de las acciones que transgredan o signifiquen una vulneración a la desconexión digital.

De modo diferente concluye Távara (2019) al indicar en su trabajo de investigación que, es necesaria una regulación independiente sobre la desconexión digital donde se establezca además las posibles conductas infractoras y sanciones y todos los alcances que sean necesarios, ya que no considera apropiado dejar el desarrollo de este derecho a la negociación colectiva, toda vez que actualmente existe una desigualdad entre los trabajadores para defender sus derechos y las organizaciones sindicales aún no están fortalecidas.

Aunado a lo mencionado por otros expertos, se suma la conclusión a la que arriba Torres (2020) precisando que el estado debe intervenir en la protección de los derechos fundamentales del trabajador, ya que, como se ha visto en la práctica, el teletrabajo y trabajo remoto se han aplicado de manera masiva y casi obligatoria, la mayoría de empleadores no han sido conscientes del cambio empresarial que implica tener teletrabajadores o trabajadores remotos y confunden la idea que no poder

supervisar directamente, con exigir labores fuera de la jornada de trabajo o periodos de descanso porque creen que el trabajador se encuentra disponible todo el tiempo.



CAPÍTULO IV

4. CONCLUSIONES

Respecto a la conceptualización del teletrabajo en la legislación peruana, se advierte que de manera similar en España y Argentina es considerado el teletrabajo como una forma de ejecutar el trabajo a través de los medios de la tecnología de la información y comunicación encontrándose el teletrabajador en un lugar elegido por él. No obstante, en la legislación española se agrega que el uso de los medios de tecnología podría darse de manera exclusiva o no necesariamente. Por su parte, Argentina añade en su normativa que el teletrabajo es un contrato que se puede ejecutar en el domicilio u otro lugar de manera total o parcial.

En la legislación peruana se contemplan las características o principios que deben observarse en todo momento en una relación laboral, las mismas que coinciden con las legislaciones de España y Argentina. La primera característica es la voluntariedad tanto al inicio de la relación como al momento de una eventual reversibilidad que es la segunda característica y debería partir del diálogo entre trabajador y empleador, evitando las decisiones unilaterales. Asimismo, se recoge a la igualdad como un derecho fundamental debe ser respetado y garantizado por el empleador y no realizar distinciones sin fundamento por su calidad de teletrabajadores. No obstante, en Perú adicionalmente se otorga la facultad al empleador para revertir el teletrabajo cuando no se hayan cumplido los objetivos.

Respecto al ámbito de aplicación del teletrabajo, en Perú se considera que se podría aplicar el teletrabajo, tanto al sector público como privado. A ello, en la legislación de Argentina agrega que se aplicará esta forma de prestación de servicios, siempre que sea compatible con las funciones que desempeña el teletrabajador. Sin embargo, en la legislación de España se establece que como mínimo debe prestar servicios mediante el teletrabajo el 30% de su jornada o en todo caso una cantidad igual de acuerdo al periodo que se determine en el contrato de trabajo.

En cuanto a los derechos de los teletrabajadores, en Perú al igual que en Argentina y España, se determina que, en mérito a la igualdad ante la ley, los derechos de los teletrabajadores son los mismos de los cuales goza cualquier otro trabajador. Sin embargo, existen algunos derechos que son específicos para esta forma de prestación de servicios. Siendo uno de ellos, la intimidad y privacidad puesto que, el empleador no debe invadir el espacio privado del trabajador a través de cámaras u otros. Así también, el derecho a la compensación de gastos, ya que, es importante

que el empleador otorgue los medios y herramientas con las cuales se ejecutará el servicio o caso contrario se acuerde una compensación.

Asimismo, el derecho a recibir capacitación y formación no solamente en lo referido a sus funciones, sino también en materia de seguridad y salud en el trabajo y sobre todo en el uso de los medios tecnológicos. Por último, a diferencia de las legislaciones de España y Argentina, en Perú no se hace referencia explícitamente a la flexibilidad de horarios, aspecto que en Argentina se enfatiza para los trabajadores que tienen bajo su cuidado a un familiar. Cabe mencionar que, de acuerdo a lo expresado por los expertos laboralistas entrevistados, la flexibilidad de horarios no debe ser interpretada por el empleador de manera negativa y como una forma de abuso en la asignación de excesiva carga laboral.

En cuanto a las obligaciones del teletrabajador, la legislación peruana coincide con las legislaciones de España y Argentina. En tanto que, se establece la responsabilidad de los teletrabajadores respecto a la conservación y uso adecuado de las herramientas y equipos otorgados por el empleador. Asimismo, se establece la obligación de respetar las normas internas de la empresa, mantener la confidencialidad de la información privada de la organización empresarial, así como cumplir con las medidas en materia de seguridad y salud en el teletrabajo que determine el empleador.

En lo que respecta a las obligaciones del empleador, en la legislación peruana se establece que el empleador es el responsable de otorgar los medios tecnológicos para desarrollar las labores o en todo caso acordar una compensación de gastos, dichos aspectos coinciden con lo regulado en Argentina y España. Sin embargo, en Perú, a diferencia de Argentina y España le hace falta establecer como una obligación del empleador que garantice la protección de sus datos personales a través de software que permita resguardar la información confidencial de la empresa. Aunado a ello, según la opinión de los expertos laboralistas entrevistados, no se debe dejar de lado las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo, y en ello falta reforzar la normativa para esta nueva forma de prestación de servicios.

Aunado a lo anterior, es pertinente resaltar la importancia de la seguridad y salud en el trabajo. Este aspecto está regulado de manera general en Perú, a diferencia de España, donde le otorgan más relevancia, especialmente porque los riesgos se intensifican con el uso de medios tecnológicos. Dentro de los aspectos a considerar se encuentran la carga de trabajo, la hiperconexión y medidas ergonómicas. En el caso de la legislación argentina, se dispuso que la

autoridad correspondiente se encargará de desarrollar los riesgos potenciales que se podrían presentar en la ejecución del teletrabajo.

Ahora bien, respecto al trabajo remoto, se debe hacer énfasis a que es una figura regulada en Perú durante el año 2020 como una medida ante el periodo de emergencia sanitaria. En ese sentido, se conceptualiza en la legislación peruana como un trabajo a distancia que se realiza desde el domicilio o lugar de aislamiento domiciliario del trabajador. Se ejecutará a través de medios de tecnología de la información y comunicación, pero se añade que podría realizarse por cualquier otro medio, este puede ser un traslado físico, por correspondencia, entre otros. Aunado a ello, esta figura es aplicada de manera unilateral por el empleador, así como su reversibilidad. Por lo que, esa falta de voluntariedad en el trabajo remoto es arduamente criticado por la mayoría de los expertos laboristas.

Asimismo, es importante mencionar que el ámbito de aplicación del trabajo remoto en Perú abarca tanto a trabajadores del sector público y privado, así como a los colaboradores bajo modalidades formativas laborales. Siempre que la naturaleza de las funciones que realicen se pueda desarrollar mediante el trabajo remoto. Esta amplitud en su aplicación se debe a la priorización del aislamiento de las personas durante el periodo de emergencia sanitaria.

Por otro lado, se advirtió que los expertos laboristas entrevistados consideraron que la legislación peruana sobre trabajo remoto representa una precarización de las condiciones de trabajo en comparación al teletrabajo. Debido a que, no hay una exigencia en cuanto a la dación de herramientas de trabajo y la compensación de gastos, dejando a la voluntariedad de las partes el acuerdo de posibles compensaciones. No obstante, para otro sector de laboristas peruanos, las condiciones laborales de los trabajadores no se han visto disminuidas y que al contrario el trabajo remoto es mucho más atractivo que el teletrabajo, puesto que, no tiene tantas exigencias y permite que el empleador acuerde con el trabajador una compensación económica, ya que, el trabajador remoto ahorra en otros gastos en los que incurría cuando asistía presencialmente.

En cuanto a los derechos de los trabajadores remotos, en la legislación peruana se ha reconocido que le asisten todos los derechos laborales como a todos los trabajadores. Sin embargo, en la práctica se ha observado que, al ser una medida unilateral sin una previa implementación de políticas internas en cuanto al desarrollo del trabajo remoto, no se ha distribuido adecuadamente la carga de trabajo, no se ha dado una compensación de gastos, se ha vulnerado la jornada laboral máxima. De este modo se produjo una desigualdad entre los

derechos reconocidos a los teletrabajadores y trabajadores remotos por la excesiva flexibilización del teletrabajo.

Respecto a las obligaciones del trabajador remoto, se ha establecido en la legislación peruana el deber de confidencialidad de la información de la empresa, sin considerar que debiera ser una responsabilidad compartida junto al empleador y la implementación de herramientas y programas que resguarden la información. Así también, una obligación compartida es la relacionada a la seguridad y salud del trabajador, toda vez que, el empleador ya no podrá visualizar constantemente el cumplimiento de las medidas, por lo que, la colaboración del trabajador remoto es vital para su propio bienestar. En ese mismo sentido, debe desarrollarse la obligación de estar a disposición del empleador en el horario que hayan acordado.

En lo que respecta a las obligaciones del empleador en el trabajo remoto, la legislación peruana ha establecido que debe mantener las condiciones laborales con las que ya contaba el trabajador, debe informar sobre el cambio hacia el trabajo remoto y también poner en conocimiento sobre las medidas de seguridad y salud en el trabajo a los trabajadores remotos. Aunado a ello, se establece como una obligación del empleador, el respeto del derecho a la desconexión digital de los trabajadores remotos.

Con relación al derecho a la desconexión digital, en la legislación peruana se ha recogido este derecho en el Decreto de Urgencia N° 127-2020 dentro de la normativa sobre trabajo remoto. A diferencia de Argentina y España donde recogen este derecho en su regulación sobre teletrabajo.

En ese sentido, si bien se reconoce este derecho en la legislación peruana sobre trabajo remoto, no se ha establecido un concepto específico, de igual forma ocurre en las legislaciones de España y Argentina. Sin embargo, de la revisión bibliográfica y de las entrevistas a los expertos laboralistas, el derecho a la desconexión digital podría ser conceptualizado como el derecho que le asiste a los trabajadores para desconectarse de los medios tecnológicos una vez culminada la jornada de trabajo, negarse a responder las comunicaciones electrónicas y no ser sancionados por ello. Así como también, es una obligación del empleador y de los trabajadores que implica no remitir comunicaciones de carácter laboral al trabajador o compañeros de trabajo fuera de la jornada laboral.

En cuanto al ámbito de aplicación del derecho a la desconexión digital, en Perú hasta el momento sólo se contempla esta figura para los trabajadores remotos. A diferencia de España donde se ha recogido la figura en la Ley Orgánica 3/2018, por lo que, sería un derecho

reconocido para todo tipo de trabajador, sea presencial o a distancia. En cambio, en Argentina el derecho a la desconexión digital solamente abarca a los teletrabajadores. Por tanto, en Perú es necesario ampliar el ámbito de aplicación del derecho a la desconexión digital, toda vez que, sin una justificación debida no se puede hacer distinciones en el reconocimiento de derechos de los cuales deberían gozar todos los trabajadores.

Respecto a la jornada de trabajo, en Perú es conveniente mencionar que se aplica de acuerdo a lo acordado con el empleador, observando siempre los estándares máximos que son 8 horas diarias y 48 horas semanales. Sin embargo, de acuerdo a lo recabado en el estudio de caso y de las opiniones de los expertos laboristas peruanos; en el trabajo remoto y el teletrabajo, esa jornada de trabajo se ha extendido por un uso excesivo de los medios tecnológicos, una sobrecarga laboral y la falta de políticas internas que establezcan límites a esta jornada de trabajo. Por tanto, en Perú se reconoce el derecho a la desconexión digital, toda vez que, servirá como garantía para el respeto de la jornada máxima de trabajo acordada y evitar que se vulneren otros derechos como el derecho al descanso, a la salud física y psicológica y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de los trabajadores.

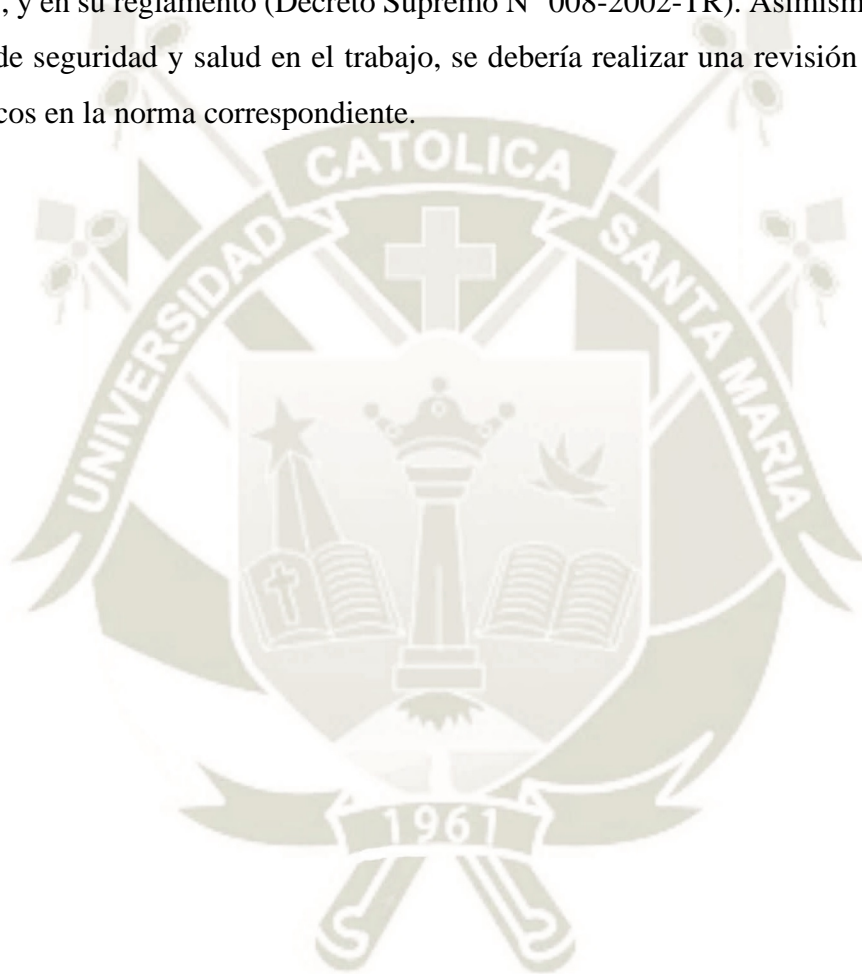
Asimismo, el derecho a la desconexión digital también pretende garantizar la efectividad del derecho al descanso. Ello en razón a que el derecho al descanso es un derecho fundamental de la persona y por ende, les asiste a los teletrabajadores y trabajadores remotos. Si bien este derecho puede ser de disponibilidad del trabajador, toda vez que, se puede acordar un trabajo en sobretiempo con el empleador, dichas horas adicionales deben ser compensadas con una sobretasa y darse en situaciones excepcionales. En consecuencia, no debe olvidarse que este derecho está interrelacionado con el derecho a la salud física y psicológica, ya que, es necesario el descanso y el uso del tiempo libre para el desarrollo personal y profesional del trabajador.

Finalmente, como bien se ha analizado a lo largo de la presente investigación, existe una tendencia de algunos expertos laboristas a nivel internacional que consideran que el contenido que se le pretende otorgar al derecho a la desconexión digital ya estaría dentro de los derechos al descanso y a la jornada laboral máxima. Por tanto, sería innecesaria la regulación del derecho a la desconexión digital.

No obstante, se concluye que, a fin de garantizar y reforzar el derecho a la jornada laboral, el derecho al descanso interrelacionado al derecho a la salud, en un contexto donde la industria 4.0 está presente en las relaciones laborales; es necesario que el derecho a la desconexión digital sea reconocido y regulado en Perú para los teletrabajadores, trabajadores remotos, e inclusive

para los trabajadores presenciales. Sin embargo, se considera que la regulación de este derecho no es suficiente, puesto que para efectivizar la aplicación del derecho a la desconexión digital tanto entre jefe y empleado y compañeros de trabajo, será deber de los empleadores establecer medidas a través de políticas internas.

Sería apropiado desarrollar el derecho a la desconexión digital en el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (Decreto Supremo N° 007-2002-TR), y en su reglamento (Decreto Supremo N° 008-2002-TR). Asimismo, en cuanto a los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, se debería realizar una revisión sobre los riesgos tecnológicos en la norma correspondiente.



CAPÍTULO V

5. RECOMENDACIONES

Se recomienda que para futuras investigaciones sobre teletrabajo y trabajo remoto se tenga en cuenta la experiencia comparada de otros países diferentes a los comparados en el presente estudio y determinar la forma adecuada de implementar mejoras a la legislación sobre el teletrabajo. También, algunas líneas de investigación adicionales, podrían ser los derechos colectivos en una forma de prestación de servicios a distancia.

Asimismo, se recomienda para futuras investigaciones relacionadas al tema del derecho a la desconexión digital y que pretendan ampliar el ámbito de investigación, que profundicen en aspectos sobre la salud y seguridad en el trabajo, sobre si se debiera desarrollar a través de una normativa o permitir su desarrollo en los convenios colectivos. También tener en cuenta como línea de investigación, la relevancia del enfoque de género en la aplicación del derecho a la desconexión digital. Así como evaluar la sanción que le corresponde al empleador por vulnerar este derecho.

Aunado a ello, se recomienda tanto al Poder Legislativo como Poder Ejecutivo, realizar mesas de trabajo que fomente el diálogo social tripartito y determinar la regulación apropiada tanto para el teletrabajo, trabajo remoto y desconexión digital.

REFERENCIAS

- Álvarez, H. (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia. *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, (43), 1-24. Recuperado de https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/21722
- Álvarez, P. (2018). *Teletrabajo en la Experiencia Extranjera*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.
- Anzures, J. (2010). La eficacia horizontal de los derechos fundamentales. *Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, 22, 3-51. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932010000100001
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación- Introducción a la metodología científica*. Caracas, Venezuela. Recuperado de <https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-C3%93N-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Arrieta, F. (2019). La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia. *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, (42), 89-126. doi: 10.1387/lan-harremanak.21286
- Ávalos, B. (2018). *Excepciones a la jornada de trabajo: límites y alternativas* (Tesis de maestría), Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Bosch, M., Riumalló, M., y Urzúa, M. (junio, 2020). *Desconexión digital. Centro Trabajo y Familia*. Recuperado de <https://bit.ly/35NRRID>
- Cámara de Comercio de Lima - CCL. (2017). Oportunidades y Desafíos que ofrece el Teletrabajo. *La Revista de la Cámara de Comercio de Lima*, (795), 18-20. Recuperado de https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/edicion795/edicion_795_dig.pdf
- Carhuanchó, I., Nolazco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., y Casana, K. (2019). *Metodología para la investigación holística*. Ecuador: UIDE.
- Castillo, J. A. (2016). El teletrabajo y la importancia de su adopción en los sistemas jurídicos laborales de los países centroamericano. *Cuaderno jurídico y político*, 2 (6), 3-29. Recuperado de <https://repositorio.upoli.edu.ni/233/1/476-1895-2-PB.pdf>

- Cervantes, J. (2012). La jornada de trabajo, flexibilización y desregulación, breve referencia al caso español. *Ciencia Jurídica*, 1 (1), 17-52.
- Chaquina, A. I. y Zárate, P. C. (2015). *Diseño de un modelo para el desarrollo del compromiso laboral y empresarial aplicado a la empresa "STEM"* (Tesis de pregrado), Universidad Politécnica Salesiana, Quito, Ecuador.
- Chira, G. y Távara M. (2020). Hacia una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital en el Perú y la actuación de la inspección del trabajo. *IUS: Revista de investigación de la Facultad de Derecho*, 9(2), 73-87.
- Consejo Europeo. (16 de julio del 2002). *Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo*.
- Convenio N° 177-*Convenio sobre el trabajo a domicilio*. Organización Internacional del Trabajo, 83° reunión CIT, Ginebra, 20 de junio de 1996.
- Correa, F. (2015). *El teletrabajo: una nueva forma de organización del trabajo*, (Tesis de pregrado). Universidad de Piura, Piura.
- Correa, M. y Quintero, M. (2020). *Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales*. Barcelona, España: Editorial Servicio de Biblioteca, UC3M.
- Cruz, J. (2020). *Los nuevos derechos digitales de los trabajadores: el derecho a la desconexión digital* (Tesis de pregrado), Universidad del País Vasco, Donostia, España.
- Cuadernos del Instituto Nacional de Administración Pública de Argentina. (2020). *Las alternativas de descentralización del Estado Nacional: Elementos para su consideración*. Recuperado de <https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP>
- Culqui, A. y Gonzáles, T. (2016). El teletrabajo: Una innovadora forma de organización del trabajo, una herramienta de inclusión laboral y su regulación jurídica en el Perú. *Revista Derecho & Sociedad*, (46), 95-109. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18823>
- De la Concepción, M. (2009), ¿Es el teletrabajo, trabajo a domicilio? Una revisión Hispanoamericana. *Revista Latinoamericana de Derecho social*, (9), 89-118. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4296/429640264004>
- De la Villa, L. (1954). *Configuración jurídica de las vacaciones anuales retribuidas*. Recuperado de <https://bit.ly/3ed73BC>
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. *Resolución 217 A (III) de la Organización de las Naciones Unidas*, París, Francia, 10 de diciembre de 1948

- Decreto 27/2021, *Reglamentación de la Ley N° 27.555*. Boletín Oficial de la República de Argentina, Ciudad de Buenos Aires, Argentina, 20 de enero del 2021.
- 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*. Diario Oficial El Peruano, 15 de marzo del 2020.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728- *Ley de productividad y competitividad laboral*. Diario Oficial el Peruano, Perú, 27 de marzo de 1997.
- Del Águila, M., y Guillermo, L. (2019). *La vulneración a la jornada laboral y la regulación del derecho a la desconexión digital en el Decreto Legislativo N° 728* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Callao, Lima. Perú.
- Delgadillo, L. (2010). *Teoría Z ¿Cómo pueden las empresas hacer frente al desafío Japonés?* México: Fondo Educativo Interamericano y Editorial Norma
- Escobar, D. (2019). *El derecho a la desconexión digital* (Tesis de pregrado). Universidad de Valladolid, Segovia, España.
- Ferro, V. (2019). *Derecho Individual del trabajo en el Perú*. Lima, Perú. Fondo Editorial PUCP.
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango)* (Tesis de pregrado), Quetzaltenango, Guatemala.
- Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo y Organización Internacional del Trabajo - Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo y Oficina Internacional del Trabajo (2019), *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: Consecuencias en el ámbito laboral*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf
- Gatti, F. (2017). Las bases conceptuales de los derechos humanos: Hacia una teoría crítica. *Cuaderno jurídico y político*, 3 (9), 69-84. Recuperado de <https://portalderevistas.upoli.edu.ni/index.php/4-CuadernoJuridicoyPolitico/article/view/128>
- Gil, J. L. (2020). El trabajo decente como objetivo de desarrollo sostenible. *Revista Jurídica de los derechos sociales*, 10 (1), 140-183. Recuperado de https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/4539

- González, R. y Wolyovics, A. (2009). *Análisis crítico del derecho al descanso laboral en Chile* (Tesis de grado), Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- Grupo de Trabajo Elac2007. (2008). *Meta 5 Elac2007: Informe sobre legislación y normativa vinculada al Teletrabajo en América Latina y el Caribe*. Recuperado de https://www.cepal.org/socinfo/noticias/noticias/2/32222/GdT_eLAC_meta_5.pdf
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- International Telework Academy - Capítulo América Latina y el Caribe. (2017). *Estado del Teletrabajo en América Latina y El Caribe*. Recuperado de <https://cidtt.org/wp-content/uploads/2018/03/Estado-del-Teletrabajo-en-Am%C3%A9rica-Latina.pdf>
- Jiménez, A. (2013). Análisis comparativo de normativas de teletrabajo en América Latina. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 4 (7), 200-222. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=498150315011>
- Lacavex, M. (2009). ¿Es el teletrabajo, trabajo a domicilio? Una revisión hispanoamericana. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (9), 89-118. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640264004>
- Lantarón, D. (2019). La seducción de los horizontes: reflexiones sobre el derecho a la desconexión digital del trabajador. *Noticias CIELO*, (5). Recuperado de http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2019/05/lantaron_noticias_cielo_n5_2019.pdf
- Ley N° 27555 *Régimen legal de Contrato de Teletrabajo*. Boletín Oficial de la República de Argentina, Argentina, 14 de agosto del 2020.
- Ley N° 30036 *Ley que regula el teletrabajo*. Diario Oficial El Peruano, 5 de junio del 2013.
- Ley Orgánica 3/2018 *Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*. Boletín Oficial del Estado, Madrid, España, 6 de diciembre del 2018.
- López, Y. (2018). *Afectación del derecho a la desconexión laboral por parte del empleador mediante el uso de las tecnologías de la comunicación en el ordenamiento jurídico peruano*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Ancash - Santiago Antúnez de Mayolo, Áncash.
- Madero, S. y Rodríguez, R. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *Ciencia UAT*, 13(1), 95-107.

- Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/326527272_Relacion_entre_las_teorias_X_y_Y_de_McGregor_las_formas_de_retribuir_y_la_satisfaccion_de_las_personas_en_su_trabajo
- Marshall, P. (2010). El efecto horizontal de los derechos y la competencia del juez para aplicar la constitución. *Estudios Constitucionales*, 8 (1), 43 - 78. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-52002010000100003
- Megino, D. y Lanzadera, E. (2020). El derecho a la desconexión digital: delimitación y análisis. Aplicación práctica en la Administración Pública. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, (18), 64-91. Recuperado de https://www.ivap.euskadi.eus/contenidos/informacion/18_revpg/eu_def/Megino_64_91.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *Guía de buenas prácticas ergonómicas para el trabajo remoto durante el confinamiento por la COVID-19*. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/1491433-guia-de-buenas-practicas-ergonomicas-para-el-trabajo-remoto-durante-el-confinamiento-por-covid-19>
- Molina, C. (2017). El tiempo de los derechos en un mundo digital: ¿Existe un nuevo “derecho humano a la desconexión” de los trabajadores fuera de la jornada?. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 67 (269), 891-920. Recuperado de <http://revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/62482/54956>
- Molina, C. (2017). El tiempo de los derechos en un mundo digital: ¿Existe un nuevo “Derecho humano a la desconexión” de los trabajadores fuera de jornada?. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 67 (269), 891-920. Recuperado de <http://revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/62482>
- Molina, C. (2017). Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: “desconexión digital”, garantía del derecho al descanso. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (138), 249-283. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552395>
- Molina, D. (2020). *Consecuencias del síndrome de burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral*. *Noticias CIELO*, (3), 1-3.

- Recuperado de http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/03/molina_noticias_cielo_n3_2020.pdf
- Morelli, M. (2020). Ley de Teletrabajo. Un análisis sobre su contenido y ¿necesidad? En Editores Argentina (Eds.). *El Teletrabajo en el Ordenamiento Jurídico Argentino*, Argentina. Recuperado de <https://ar.ijeditores.com/pop.php?option=articulo&Hash=5eb112f8628dd5b35582cc3ed0699b87>
- Neves, J. (2018). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima, Perú: Fondo Editorial PUCP.
- Nogueira, H. (2003). *Teoría y dogmática de los derechos fundamentales*. Recuperado de https://www.usmp.edu.pe/derecho/3ciclo/derechos_humanos/Biblioteca%20virtual/Teoria%20y%20Dogmatica%20de%20los%20Derechos%20Fundamentales.pdf
- OIT y UIA. (2020). *El futuro del trabajo en el mundo de la Industria 4.0*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_749337.pdf
- OIT. (1996). *TESAURO*. Recuperado de telework - ILO Metadata.
- OIT. (2011). *Manual de buenas prácticas en teletrabajo*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf
- OIT. (2018). *Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 107° reunión, Ginebra.
- Pacheco, G. (2018). *Regulación del derecho a la desconexión laboral de los trabajadores, como garantía de la tutela de sus derechos fundamentales*. (Tesis de pregrado). Universidad Andina del Cusco, Cusco, Perú.
- Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*, 23 (2), 121-133. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/104/10446094004.pdf>
- Pérez, F. (2020). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, 14 (45), 257-275. doi: 10.35487/RIUS.V14I45.2020.636
- Peterson, H.C. (1997). *La epistemología de los métodos de agronegocios de la beca de agronegocios* (Staff Papers), Departamento de Economía Agrícola, Alimentaria y de Recursos, Universidad del Estado de Michigan, Estados Unidos.

- RANKMI. (2020). *Estado del trabajo remoto en América Latina 2020*. Recuperado de <https://www.rankmi.com/es/lp-descarga-estudio-estado-de-la-gestion-de-personas-y-trabajo-remoto-en-latinoamerica>
- Ramírez, J. (2015). Consideraciones sobre la aplicación de la drittwirkung en México. *Revista jurídica jalisciense*, (53), 155-182. Recuperado de http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/ppperiod/jurjal/jurjal53/jurjal53_7.pdf
- Real Decreto-Ley 28/2020, *Trabajo a Distancia*. Boletín Oficial del Estado, Madrid, España, 22 de septiembre del 2020.
- Reche, N. (2019). La desconexión digital como límite frente a la invasión a la privacidad. *IUSLabor*, (3), 31-54. Recuperado de <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/download/362118/457778>
- Reche, N. (2019). La desconexión digital como límite frente a la invasión de la privacidad. *IUSLabor*, (3), 31-54, doi: 10.31009/IUSLabor.2019.i03.02
- Recomendación N° 184-*Recomendación sobre el trabajo a domicilio*. Organización Internacional del Trabajo, 83° reunión CIT, Ginebra, 20 de junio de 1996.
- Rivera, S. (2020). *El derecho a la desconexión a propósito de las TIC 's como parte del derecho fundamental al descanso* (Tesis de grado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Robles, E., Quiñones, R., y Robles, L. (2020). La concepción garantista de los derechos fundamentales y el derecho a la alimentación como derecho social en la sentencia del tribunal constitucional. *Saber Discursivo*, 1(1), 1-33. Recuperado de http://revistas.unasam.edu.pe/index.php/saber_discursivo/article/view/723
- Rosenbaum, F. (2019). El “derecho” a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo. *Derecho y Sociedad*, (53), 111-122. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21794>
- San Juan, C. (2020). *Estudio comparado de la legislación sobre Teletrabajo en los países de América Latina y el Caribe*. ALASEHT. Recuperado de MERCOSUL/CMC/REC N° (relats.org)
- Sánchez, I. (2017). Teletrabajo en Perú: una herramienta de acercamiento a poblaciones vulnerables. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo*, 5(1). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5987915>

- Sánchez, I. (2019). El derecho de desconexión digital, el revés de la aplicación de nuevas tecnologías sobre la relación laboral. *Cielo Laboral*, (3). Recuperado de <http://www.cielolaboral.com/el-derecho-de-desconexion-digital-el-reves-de-la-aplicacion-de-nuevas-tecnologias-sobre-la-relacion-laboral/>
- Sánchez, P. (1990). Análisis comparativo de las teorías de Holland y la teoría de ajuste al trabajo de Minesota (MTWA) en orientación profesional. *Educación y Ciencia*, 1 (1), 25-29. Recuperado de <https://bit.ly/3tCYJ4v>
- Sanguinetti, W. (19 de diciembre del 2020). *La noción jurídica de teletrabajo y el teletrabajo realmente existente* [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://wilfredosanguinetti.wordpress.com/category/teletrabajo/>
- Selma, J. (2016). *El Teletrabajo ¿Una solución?* (Tesis de pregrado). Universitas Miguel Hernández de Elche, Elche, España.
- Serrano, M. (2019). “Always on”. Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0. *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, 7 (2), 164-191. Recuperado de http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/viewFile/678/880
- Sierra, E. M. (2011). *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*. Recuperado de <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/53597/El%20contenido%20de%20la%20relaci%F3n%20laboral%20en%20el%20teletrabajo.pdf?sequence=1>
- Távara, M. (2019). *El uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión laboral: Un límite al poder de dirección* (Tesis de pregrado). Universidad Santo Toribio de Mogrovejo, Lambayeque, Perú.
- Torres, J. I. (2020). Reflexiones acerca del reconocimiento de nuevos derechos fundamentales en la pandemia sanitaria. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, LXX (278), 797-814. doi: 10.22201/fder.24488933e.2020.278-2.77492
- Torres, O. (2018). *El reconocimiento del derecho a la desconexión tecnológica en la legislación peruana como límite a la facultad de dirección laboral* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Toyama, J. (2020). *El derecho individual del trabajo en el Perú*. Lima, Perú: Ed. Gaceta Jurídica S.A.
- Universitas Fundación. (25 de junio del 2020). *Derecho a la desconexión*. [archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=sO283NS1bOU>

- Ushakova, T. (2016). El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable? *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 3 (4), 74-92. Recuperado de http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/332
- Ushakova, T. (2017). *Los modelos de la acción normativa de la OIT para regular el trabajo a distancia. El futuro del trabajo que queremos*. Conferencia Nacional Tripartita, 28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbano, Madrid: Iniciativa del Centenario de la OIT (1919-2019), 445-460.
- Ushakova, T. (2019). Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 7 (177), 1364-1379.
- Valencia, A. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *Revista IUS*, 12(41), 203-226. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472018000100203&lng=es&tlng=es.
- Vargas, A. y Vásquez, A. (2018). Propuesta de liderazgo según teoría x-y de Mc Gregor para desarrollar la motivación en docentes. *Revista Hacedor*, 2(2), 18-32. Recuperado de <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/HACEDOR/article/view/981>
- Vásquez, O. (2019). *El teletrabajo en el sector público*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima.
- Zavala, V. (2017). *Oportunidades y desafíos que ofrece el teletrabajo*. Boletín Cámara de Lima. Recuperado de https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r795_3/analisislega.pdf

ANEXOS
ANEXO N° 1

FICHA BIBLIOGRÁFICA

AUTOR:		
TÍTULO:		
REVISTA:		
CIUDAD:	AÑO:	PÁGINA:
OTROS:		

ANEXO N° 2

FICHA HEMEROGRÁFICA

AUTOR:		
TÍTULO:		
REVISTA:		
PUBLICADO EN:		
CIUDAD:	AÑO:	PÁGINA:
OTROS:		

ANEXO N° 3

ENTREVISTAS

FICHA DE ENTREVISTA PARA LOS TRABAJADORES BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJO REMOTO

- a. ¿Cómo ha sido su experiencia laboral mediante la aplicación del trabajo remoto? ¿Me podría comentar detalladamente cómo se desempeña diariamente?
- b. ¿Cuáles fueron las condiciones de trabajo bajo esta modalidad del trabajo remoto? (compensación de gastos (luz internet, equipos, laptop), horarios o funciones?
- c. ¿Cuáles son las principales diferencias que ha percibido entre el trabajo presencial y el trabajo remoto? ¿Cómo desarrollaba sus funciones? ¿Fue complicado o difícil la adaptación?
- d. ¿Qué ventajas y desventajas ha percibido al trabajar en la modalidad de trabajo remoto?
- e. ¿Recibió la capacitación necesaria, le informaron sobre las medidas de SST?
- f. ¿Cómo supervisan la prestación de sus servicios? (cámaras, llamadas, mensajes, correos, software)
- g. ¿Considera que el tiempo que le dedica al trabajo supera el horario laboral preestablecido? ¿Con qué frecuencia labora fuera de la jornada? ¿Fueron remuneradas esas horas extras o quizá compensadas?
- h. ¿Cómo se siente usted al laborar fuera de su horario de trabajo? ¿Qué acciones ha tomado al respecto? Ha sentido camvisos emocionales
- i. ¿Cuáles serían las causas por las que usted estaría laborando fuera del horario de trabajo?
- j. ¿Consideró conversar con su jefe respecto a su jornada de trabajo, flexibilidad de horarios? ¿Por qué? ¿A qué acuerdo llegaron y cómo lo plasmaron?
- k. ¿Cómo se podría delimitar el tiempo del trabajo y el tiempo de descanso?
- l. ¿Qué entiende por desconexión digital o desconexión laboral? si su respuesta es NO, entonces le explico un poco sobre ello ¿Qué opina usted sobre la posibilidad de regularse la desconexión digital?
- m. ¿Qué acciones debería iniciar el Estado, su empleador o el sindicato respecto a la garantía de su derecho al tiempo de trabajo y derecho al descanso?

**FICHA DE PREGUNTAS BASE PARA LA ENTREVISTA A LOS EXPERTOS
EN LA RAMA DEL DERECHO LABORAL / PERÚ**

- a. ¿Cómo conceptualiza el teletrabajo y el trabajo remoto?
- b. ¿Cuál es su opinión sobre las condiciones de trabajo en el trabajo remoto?
- c. ¿Considera que debería permanecer en el tiempo el teletrabajo o trabajo remoto?
¿Qué aspectos se debería tener en cuenta para regular de mejor manera cada una de estas modalidades?
- d. ¿Cuál es su opinión sobre las características del teletrabajo, como son la voluntariedad, reversibilidad e igualdad?
- e. ¿Cómo considera que el empleador podría salvaguardar información confidencial de la empresa sin afectar la privacidad e intimidad del trabajador?
- f. ¿Cuál considera que debe ser el ámbito de aplicación del teletrabajo y el ámbito de aplicación del trabajo remoto?
- g. ¿Cuáles son los derechos que se deben reforzar y que le corresponden a los trabajadores en el teletrabajo y trabajo remoto?
- h. ¿Cuáles son las obligaciones que deben cumplir los trabajadores en el ejercicio del teletrabajo y trabajo remoto?
- i. ¿Cuáles deberían ser las principales obligaciones del empleador que se debería reforzar en la norma?
- j. ¿Cuáles son los aspectos relacionados a seguridad y salud en el trabajo que se deberían reforzar en el teletrabajo y trabajo remoto?
- k. ¿Cómo concibe la desconexión digital?
- l. ¿Qué concepto le podría otorgar al derecho a la desconexión digital?
- m. ¿Cuál debería ser el ámbito de aplicación de la desconexión digital?
- n. ¿Cómo considera usted que es la relación entre jornada de trabajo y desconexión digital?
- o. ¿Cómo considera usted que es la relación entre el derecho al descanso y la desconexión digital?
- p. Teniendo en cuenta que el Perú se ha reconocido desde la constitución el tiempo de jornada máximo y el derecho al descanso, ¿Considera que era necesaria la regulación de la desconexión digital para el trabajo remoto? ¿Por qué? ¿Debería regularse la desconexión digital para el teletrabajo? ¿Por qué?
- q. En caso este de acuerdo con la regulación ¿Cuál sería la forma apropiada de regular la desconexión digital? ¿Concuerda en que sea reconocido como un derecho?
- r. ¿Qué otros mecanismos se podrían implementar para garantizar el respeto a la jornada laboral máxima y el tiempo de descanso en el teletrabajo y trabajo remoto?

**FICHA DE PREGUNTAS BASE PARA LA ENTREVISTA A LOS EXPERTOS
EN LA RAMA DEL DERECHO LABORAL / ARGENTINA**

- a. ¿Cuáles son las diferencias o similitudes entre el trabajo a domicilio y el teletrabajo? ¿Podría considerarse que tienen la misma naturaleza jurídica?
- b. ¿Qué mecanismo o modalidad de trabajo se implementó durante el estado de emergencia sanitaria o mientras perduraba la pandemia del COVID 19?
- c. ¿Existen diferenciaciones entre el sector público y el sector privado para la implementación del teletrabajo?
- d. Partiendo de la experiencia de la aplicación del teletrabajo de manera masiva, ¿Cómo se podría mejorar la regulación del teletrabajo en su país?
- e. ¿Cuáles son los derechos que se debería salvaguardar de los teletrabajadores? ¿La regulación actual en su país es suficiente?
- f. ¿Cuáles son las obligaciones que deberían cumplir los empleadores?
- g. ¿Cuáles son las perspectivas del sector empresarial sobre la regulación del teletrabajo?
- h. ¿Cuáles deberían ser las condiciones de trabajo propias del teletrabajo?
- i. ¿Qué características propias debería tener el teletrabajo?
- j. ¿Qué retos debe enfrentar la normativa del teletrabajo?
- k. ¿Considera que la aplicación del teletrabajo aumenta la productividad? ¿Por qué?
- l. ¿Cómo está regulada la jornada o tiempo de trabajo en su país?
- m. ¿Considera que existe una vulneración a la jornada laboral, por el uso desmedido de las tecnologías fuera del horario de trabajo mediante el teletrabajo? ¿Por qué? ¿Sucede se manera similar con la modalidad de trabajo presencial?
- n. ¿Cómo está regulado el tiempo o derecho al descanso en su país?
- o. ¿Considera que existe una vulneración al tiempo de descanso, por el uso desmedido de las tecnologías fuera del horario de trabajo mediante el teletrabajo? ¿Por qué? ¿Sucede se manera similar con la modalidad de trabajo presencial?
- p. ¿Cuál es su apreciación respecto a la regulación de la desconexión digital? ¿Debería considerarse como un derecho?
- q. ¿Considera apropiada la forma en que se encuentra regulada la desconexión digital? ¿Por qué?



ANEXO N° 4

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL TELETRABAJO Y TRABAJO
REMOTO EN PERÚ, 2020**

Proyecto de tesis presentado por:

JANNET GABRIELA MENDOZA VICUÑA,

Para obtener el Título Profesional de Abogada

Arequipa – Perú

2020

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Al igual que en varios ámbitos, el desarrollo de la globalización ha impactado en el modo de vida y en las relaciones entre personas, como es el caso de las relaciones laborales. Estos cambios se deben a la evolución y aceptación rápida que ha tenido la aplicación de la tecnología, evidentemente se ha convertido en una herramienta de eficiencia en los procesos empresariales tanto en lo referido a su producción como en las relaciones con sus trabajadores (Ushakova, 2015; Vásquez, 2019; Correa, 2015).

En ese contexto, cabe recordar que aproximadamente en el año 1973, surge el término “teletrabajo” en los Estados Unidos, cuya creación tenía la intención de propiciar una disminución en los costos empresariales, la reducción de la movilización de trabajadores que trae consigo la reducción del uso de vehículos y de manera general buscaba transformar la forma en que estaban organizadas las empresas bajo la influencia del uso de las innovadoras tecnologías (Lacavex, 2009).

En ese sentido, con el transcurrir de los años se ha desarrollado progresivamente la figura del teletrabajo. Según Popma (2013) y Holtgrewe (2014) (como se citó en Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo-EUROFOUND y Oficina Internacional del Trabajo - OIT, 2019), el teletrabajo ha ido aumentando desde inicios del siglo XXI. Por ejemplo, Francia aumentó la cantidad de trabajadores bajo esta modalidad de 7% en el año 2007 a 12.4% en el año 2012 (Greenworking, 2012, como se citó en EUROFOUND y OIT, 2019). Bajo esa misma tendencia, Suecia registró un incremento de la cantidad de teletrabajadores del 36% en el año 2003 al 51% en el año 2014 (Estadísticas de Suecia, 2015, como se citó en EUROFOUND y OIT, 2019).

Asimismo, en Hungría la cantidad de teletrabajadores aumentó de 0.7% en el año 2006 a 1.3% en el año 2014 (KSH, 2014, como se citó en EUROFOUND y OIT, 2019); en Alemania el 12% de todos los empleados trabajan principal u ocasionalmente desde casa (EUROFOUND y OIT, 2019); y, en España aproximadamente el 6.7% del total de empleados son teletrabajadores (INSHT, 2011, como se citó en EUROFOUND y OIT, 2019).

Por otra parte, en Estados Unidos se evidencia una tendencia creciente del teletrabajo, teniendo en cuenta que, en el año 2015, el 37% de la cantidad total de los empleados trabajaron

bajo la modalidad del teletrabajo, es importante mencionar, que hubo un aumento del 30% en diez años (Gallup, 2014, Gallup, 2016, como se citó en EUROFOUND y OIT, 2019).

En relación a la cantidad de teletrabajadores en América Latina, existen pocos datos que demuestren la situación actual; sin embargo, la bibliografía existente revela las siguientes cifras en cuanto a la cantidad de trabajadores que laboran bajo la modalidad del teletrabajo: en Brasil, 7.5 millones; en México 2.6 millones; en Argentina 2 millones; en Chile 500 mil y en Colombia 31 mil (International Telework Academy - Capítulo América Latina y el Caribe - ITA, 2017).

Con los datos mencionados, se evidencia la creciente tendencia por la aplicación del teletrabajo en diversos países. Más aún en el contexto actual, año 2020, en el que la propagación de la pandemia del Covid 19, ha ocasionado que la mayoría de las empresas en el mundo se hayan visto en la necesidad de implementar el teletrabajo para continuar con sus actividades productivas, claro está, que sólo respecto a los trabajadores que realicen funciones que sean compatibles con el teletrabajo.

Por tanto, es importante resaltar que, para el desarrollo del teletrabajo, dentro de sus diversos aspectos, uno de los más importantes, es el uso de las tecnologías digitales (ITA, 2017). Sin embargo, este uso masivo y acelerado de tecnología digital también podría ocasionar que no se tenga clara la delimitación entre el tiempo del trabajo y el tiempo de descanso de los trabajadores, o dicho de otra manera, que no se garantice ni respete el derecho a jornada laboral (OIT y EUROFOUND, 2019).

Por consiguiente, surge una nueva necesidad en países donde se ha venido aplicando el teletrabajo, que es la regulación de la desconexión digital como derecho. Es así que en Francia se regula el derecho a la desconexión digital en el año 2016; seguidamente en España que lo regula en el año 2018 en su normativa sobre protección de datos (Bosch, Riumalló y Urzúa, 2020; Boletín Oficial del Estado, 2018, pág. 51). Si bien su regulación no es de exclusiva aplicación para los teletrabajadores, igualmente la finalidad de esta normativa recae en la importancia de garantizar el ejercicio del derecho al descanso y que el trabajo no termine abarcando el tiempo que debe otorgarle a su vida personal y familiar (Bosch *et al.*, 2020).

En América Latina, se puede mencionar como ejemplo a Chile, quien reguló la desconexión digital en la ley del teletrabajo, la misma que obedece a la situación generada por la pandemia

del Covid 19 a inicios del año 2020; esta ley establece que los teletrabajadores tienen derecho a desconectarse como mínimo 12 horas seguidas en un periodo de 24 horas (Bosch *et al.*, 2020).

En esa misma línea, Argentina promulgó la Ley N° 27555 el 30 de julio del 2020 “Régimen legal del Contrato de Teletrabajo”, en cuyo quinto artículo se hace mención a la desconexión digital, lo cual representa un inicio en cuanto a su reconocimiento por parte del Estado y por lo tanto, una obligación por parte de los empleadores de respetar la jornada laboral y el tiempo de descanso sin ser sujetos a sanción alguna por no estar disponibles fuera del horario de trabajo (Morelli, 2020; Boletín Oficial de la República de Argentina, 2020).

Aunado a este panorama se tiene la realidad peruana, donde la modalidad del teletrabajo se encuentra regulada desde el año 2013 a través de la Ley N° 30036 y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2015-TR en el año 2015. Sin embargo, para el año 2017, el teletrabajo era aplicado por contadas empresas, tales como, Cisco, IBM, Banco de Crédito, Microsoft, Repsol y Enel (Cámara de Comercio de Lima, 2017).

No obstante, con el transcurrir de los años y especialmente a partir del año 2020, la modalidad de teletrabajo ha ganado gran importancia, por cuanto permite a las empresas sobrellevar la crisis de la emergencia sanitaria causada por el Covid 19 y continuar con sus operaciones en lo que fuera posible. Aunque, cabe mencionar que en el año 2020 no se aplicó la ley existente sobre teletrabajo, sino que en su mayoría se adoptó la regulación del trabajo remoto, que fue emitido de manera temporal mediante el Decreto de Urgencia N° 026-2020, en el cual se flexibiliza de alguna manera la normativa que se tiene relacionada al teletrabajo.

Al respecto, cabe mencionar que el 1 de noviembre del 2020, de manera complementaria se emitió el Decreto de Urgencia N° 127-2020, en el cual se dispone modificar el Decreto de Urgencia N° 026-2020, agregando en el artículo 18.1, referido a las obligaciones del empleador, respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador. Sin embargo, se debe tener presente que las normas relacionadas al trabajo remoto son de carácter temporal y tendrán vigencia hasta el 31 de julio del 2021, por lo que la permanencia de la figura de la desconexión digital es aún incierta. Asimismo, respecto a la regulación del teletrabajo hasta el momento no se ha considerado la desconexión digital (López, 2018; Pacheco, 2018; Tavera, 2019; Rivera, 2020).

En ese sentido, se advierte que el Decreto de Urgencia N° 127-2020, surge a raíz de la iniciativa que diversos países han adoptado al regular la desconexión digital, ello con la

finalidad de para garantizar otros derechos, tales como el derecho al descanso y el disfrute del tiempo libre que permita la conciliación entre la vida privada y el tiempo del trabajo respetando la jornada laboral máxima (Rosenbaum, 2019). En este contexto, la presente investigación busca evaluar si es necesario o no la regulación de la desconexión digital en Perú como base para garantizar los derechos antes mencionados, así como evaluar si la normativa sobre trabajo remoto es la adecuada y debería permanecer en el tiempo.

2. INTERROGANTES Y OBJETIVOS

2.1. Interrogante

¿Es necesario regular la desconexión digital en el teletrabajo y trabajo remoto en Perú, 2020?

2.2. Objetivos

2.2.1. Objetivo general

Evaluar la necesidad de regular la desconexión digital en el teletrabajo y trabajo remoto en Perú, 2020

2.2.2. Objetivos específicos

- Analizar el teletrabajo y trabajo remoto en Perú de manera comparativa con España y Argentina.
- Analizar la desconexión digital en Perú de manera comparativa con España y Argentina.
- Determinar si la regulación de la desconexión digital garantiza la jornada laboral y tiempo de descanso en el teletrabajo y trabajo remoto en Perú.

3. JUSTIFICACIÓN

El presente proyecto de investigación aborda un tema de coyuntura actual, debido al uso masivo de las Tecnologías de la Información y Comunicación, especialmente en el contexto de las relaciones laborales, donde se ha implementado el trabajo remoto y/o el teletrabajo como una modalidad de prestación de servicios laborales mediante el uso de medios tecnológicos.

En ese sentido, se ha podido advertir que existe un vacío de conocimiento en cuanto a la necesidad de la regulación de la desconexión digital relacionado a la jornada de trabajo que deben cumplir los trabajadores bajo la modalidad del teletrabajo o el trabajo remoto. Al respecto, se han encontrado algunos estudios vinculados al tema de la desconexión digital y por ello es necesario profundizar la investigación sobre este tema desde diferentes enfoques, como es en el presente caso, desde la normativa del teletrabajo y trabajo remoto en el contexto peruano actual.

Aunado a lo anterior, la viabilidad de este estudio se sustenta en la disponibilidad y acceso a información secundaria y primaria necesaria para responder a la pregunta de investigación planteada. Además, se realizará un estudio de caso sobre trabajadores de la Intendencia Regional de Arequipa de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) que actualmente aplican el trabajo remoto, cuyos resultados permitirán analizar la variable de desconexión digital.

En cuanto a la importancia de esta investigación, la misma radica en tres variantes; la importancia a nivel jurídico, social y académico. En efecto, la importancia a nivel jurídico y social, radica en que los resultados obtenidos beneficiarán al gobierno y a la sociedad peruana, ya que, se desarrollarán los fundamentos por los cuales se debería o no regular la desconexión digital en el ámbito de la aplicación del teletrabajo y trabajo remoto. Si se comprobase la hipótesis y los resultados que demuestran la necesidad de una regulación, entonces los principales beneficiarios serían los trabajadores que laboren bajo esta modalidad.

En relación a la importancia a nivel académico, esta investigación representará una fuente de consulta para estudiantes o futuros estudiantes de Derecho. Asimismo, como un antecedente para futuros investigadores de esta problemática.

4. CONCEPTOS BÁSICOS

4.1. Teletrabajo

Existen varias definiciones y enfoques sobre el teletrabajo en diferentes países; por ejemplo, en el año 2011 la Organización Internacional del Trabajo, indicó que el teletrabajo es una forma de trabajo al igual que el trabajo de forma presencial, la cual se desarrolla en un lugar distinto al centro de trabajo. Resalta, además, la importancia de no cambiar las condiciones de trabajo

y que tanto el empleador como el trabajador mantienen sus obligaciones y derechos (OIT, 2011).

En esa misma línea en Europa cuentan con el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, en el que se señala que el teletrabajo es una forma de realizar y organizar el trabajo haciendo uso de medios tecnológicos, teniendo en cuenta que esta modalidad es voluntaria y se mantienen las mismas condiciones de empleo; debiendo garantizar sus derechos colectivos, a la vida privada, protección de datos personales, entre otros (Selma, 2016).

A nivel de Latinoamérica, podemos tomar como referencia lo referido en la Ley N° 2755 de Argentina, donde se define el teletrabajo como la prestación de trabajo en un lugar distinto al centro laboral haciendo uso de los medios tecnológicos, la misma que puede ser desarrollada de manera parcial o total. Dicha definición de manera similar la encontramos en la Ley N° 30036 de Perú, donde el teletrabajo es considerado como la prestación de servicios labores a través de medios de tecnología sin la presencia física del teletrabajador (Boletín Oficial de la República de Argentina, 2020; Diario Oficial El Peruano, 2013).

Por el lado de la doctrina, Puntriano (como se citó en Valencia, 2018, pág. 207), conceptualiza al teletrabajo como la forma de prestación de servicios por parte del teletrabajador fuera del centro de trabajo presencial, haciendo uso de medios tecnológicos, lo cual provocará una reorganización empresarial.

4.2. Trabajo remoto

Al respecto diversos autores asumen que el teletrabajo, trabajo remoto, home office, entre otras, son una misma figura, pero con diferentes denominaciones. Sin embargo, en el año 2020 Perú, como una medida temporal, le dio una definición al trabajo remoto con algunas particularidades que lo harían diferente al teletrabajo, indicando que el trabajo remoto es la prestación de servicios mediante la utilización de mecanismos de tecnología en el “domicilio o lugar de aislamiento domiciliario”, haciendo hincapié en que se aplicará siempre que sea compatible con la naturaleza de las actividades (Decreto de Urgencia N° 026-2020, 2020).

4.3. Desconexión digital

Megino y Lanzadera (2020), señalan que la desconexión digital es una especie de instrumento que sirve para diferenciar entre el tiempo que el trabajador le otorga al trabajo y el

tiempo para su vida privada y familiar, de esta manera se estaría respetando el tiempo de descanso que debe gozar todo trabajador.

Escobar (2019), señala también que la desconexión digital debe ser considerado un derecho que permita la conciliación entre la vida laboral y familiar, que conlleve especialmente a garantizar el derecho al descanso y que el tiempo del trabajo no sobrepase el tiempo que le corresponde dedicar a su vida personal.

Molina (2017), manifiesta que en España la desconexión digital forma parte esencial del derecho humano a la vida privada que toda persona goza. En ese sentido, es obligación de los empleadores respetar este derecho que constitucionalmente ampara a los trabajadores.

4.4. Jornada laboral

Patlán (2016), menciona que la jornada laboral se encuentra establecida tanto en normas nacionales como internacionales. Así se tiene el Convenio 1 de la OIT del año 1919 en la cual se recoge lo referido a la jornada de trabajo refiriendo que la misma no puede exceder de 8 horas diarias y 48 horas semanales. Agrega además que un exceso de horas a laborar podría alterar negativamente la productividad del trabajador. Por lo tanto, se hace necesario el reconocimiento del descanso como un derecho humano que deben disfrutar todos los trabajadores.

Asimismo, la jornada de trabajo es considerada como un parámetro para determinar la existencia de una prestación personal de servicios, ya que, a través de ésta, el trabajador pone a disposición su tiempo para ejecutar sus labores a favor del empleador. Ello, en razón a dos principales aspectos que abarca la jornada, que son el humanitario por la necesidad de cubrir las necesidades básicas y el económico para evitar el desempleo (Alonso y Casas (2001); Ballester (1977) como se citaron en Cervantes, 2011).

4.5. Derecho al descanso

Partiendo de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el derecho al descanso se encuentra regulado en el artículo 24 de dicho instrumento jurídico, haciendo referencia que debe existir una delimitación entre el tiempo de trabajo y el tiempo libre (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948). En ese sentido, Molina (2017), señala que en este mundo

globalizado para hacer efectivo este derecho al descanso es necesaria la aplicación de la desconexión laboral.

Por otra parte, como señala Tascón (como se citó en Lantarón, 2018), es importante recordar que al igual que otros derechos, el derecho al descanso no es absoluto, puesto que, existe la posibilidad en que la empresa requiera que su trabajador preste sus servicios fuera del horario de trabajo establecido.

5. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

5.1. A nivel internacional

Alvarez (2020) en su estudio denominado “Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia”, publicado en Lan harremanak: Revista de relaciones laborales; concluyó que actualmente se ha implementado con mayor frecuencia el trabajo a distancia, sin embargo, es necesario ejercer un control sobre la interconexión existente entre empleador y trabajador.

Pérez (2020) en su estudio denominado “Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday”, publicado en Revista IUS; concluye que, en México el mal uso de las tecnologías podría ocasionar que se afecten los derechos al descanso y demás derechos laborales de los trabajadores, como la salud, la conciliación familiar y la intimidad.

Reche (2019) en su investigación titulada “La desconexión digital como límite frente a la invasión de la privacidad”, publicado en la IUSLabor, Revista d'anàlisi de Dret del Treball; concluyó que es importante la regulación de la desconexión digital en las relaciones de trabajo, más aún porque esta podría constituir un instrumento de opresión sobre la parte más débil de la relación laboral, que es el trabajador.

Serrano (2019), en su trabajo titulado “Always on. Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0”, publicado en Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, concluyó que debido al excesivo uso de las tecnologías, es necesario que se trabaje en la implementación de medidas políticas que el estado establezca para determinar el tiempo límite de trabajo.

Arrieta (2019) en su investigación titulada, “La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia”, publicado en Lan harremanak: Revista de relaciones laborales; concluyó que la modalidad de trabajo a distancia involucra los medios de tecnología y que dichas circunstancias podrían ocasionar problemas en los trabajadores e impactar negativamente en su salud psicológica. Por ello, señala la importancia de implementar los registros de control de la jornada diaria.

Molina (2017) en su trabajo titulado “El tiempo de los derechos en un mundo digital: ¿Existe un nuevo “derecho humano a la desconexión” de los trabajadores fuera de jornada?”, publicado en la Revista de la facultad de Derecho de México; concluyó que la desconexión digital constituye una garantía para el ejercicio del derecho a la vida privada y el derecho al descanso.

A nivel nacional

Rivera (2020) analizó la desconexión digital en su tesis titulada “El derecho a la desconexión a propósito de las TIC 's como parte del derecho fundamental al descanso”, la cual fue presentada para optar por el Título de Abogado, en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Indica que, como consecuencia del uso masivo de las TIC's, se ha aplicado un poder de dirección del empleador de manera desmedida, provocando efectos negativos en la salud mental de sus trabajadores. Sumado a ello, el desconocimiento por parte de los trabajadores, ocasiona la vulneración del derecho al descanso y a disfrutar del tiempo libre. Llegando a la conclusión que, resulta necesario el estudio de la influencia que tienen las TIC's en las relaciones laborales para no afectar el tiempo libre del trabajador.

Del Águila y Guillermo (2019) estudió a la desconexión digital en sus tesis denominadas “La vulneración a la jornada laboral y la regulación del derecho a la desconexión digital en el Decreto Legislativo N° 728”, la cual fue presentada para optar por el Título de Abogado, en la Universidad César Vallejo. Llegó a la conclusión que en Perú debería regularse la desconexión laboral dentro del Decreto Legislativo N° 728, en razón a que se están vulnerando los derechos de los trabajadores como consecuencia del avance de los medios tecnológicos.

Torres (2018) abordó la desconexión digital en su tesis titulada “El reconocimiento del derecho a la desconexión tecnológica en la legislación peruana como límite a la facultad de dirección laboral”, la cual fue presentada para optar por el Título de Abogado, en la Universidad

César Vallejo. Dentro de las conclusiones se desprende principalmente que es necesaria la regulación del derecho a la desconexión laboral para evitar que el empleador ejerza su poder de dirección de manera arbitraria e irregular, lo cual podría afectar y vulnerar la vida familiar del trabajador.

Castro y Pacheco (2018) en analizó a la desconexión digital en su tesis denominada “Regulación de derecho a la desconexión laboral de los trabajadores, como garantía de la tutela de sus derechos fundamentales”, la cual fue sustentada para optar por el Título de Abogado, en la Universidad Andina del Cusco, presentada por Kelly Gloria Pacheco Arias, bajo el título (2018). La principal conclusión hace referencia a la necesidad de regular la desconexión laboral a fin de respetar el derecho al descanso, intimidad de la vida personal y familiar, a la salud y entre otros derechos de los trabajadores que se ven vulnerados por la falta de limitaciones al uso de la tecnología.

Tavara (2019) estudió la desconexión digital en su Tesis denominada “El uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión laboral: Un límite al poder de dirección” la cual fue presentada para optar por Título de Abogado, en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Dentro de sus conclusiones señala la necesidad de la regulación del derecho a la desconexión laboral en una ley específica que establezca límites al poder de dirección del empleador a fin de evitar vulneraciones a los derechos fundamentales de los trabajadores.

López (2018) estudió la desconexión digital en su Tesis denominada “Afectación del derecho a la desconexión por parte del empleador mediante el uso de las tecnologías de la comunicación en el ordenamiento jurídico peruano”, la misma que fue presentada para obtener el Título de Abogado en la Universidad Nacional de Ancash “Santiago Antúnez de Mayolo”. Señala dentro de sus conclusiones que existe un vacío normativo en cuanto a la regulación de la desconexión digital, ya que, la tecnología está impactando negativamente en los trabajadores, tanto a su derecho al descanso, al tiempo libre, conciliación entre la vida privada y familiar.

A nivel local

De la búsqueda de antecedentes investigativos relacionados al tema propuesto, no se encontraron registros a nivel local que concuerden con el problema planteado

6. HIPÓTESIS

Dado que el teletrabajo y trabajo remoto son una realidad en nuestro país y no están desarrollados totalmente, es necesario regular la desconexión digital en el teletrabajo y trabajo remoto en Perú para garantizar la jornada laboral y el tiempo de descanso de los trabajadores permitidos en la legislación peruana vigente.

7. MARCO OPERATIVO

7.1. Variables de estudio

En este estudio se analizarán las siguientes variables cualitativas:

Tabla 1

Variables de estudio y su definición

Variables	Definición
Teletrabajo y trabajo remoto	Modalidad de prestar servicios a través de medios tecnológicos en un lugar distinto al centro de trabajo.
Desconexión digital	Es un derecho del cual deben gozar todos los trabajadores, a fin de respetar su derecho al descanso y permitir la conciliación entre la vida privada y familiar y el tiempo que se le dedica al trabajo.
Jornada laboral y tiempo de descanso	La regulación de la jornada laboral sirve como un mecanismo para delimitar el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso.

7.2. Diseño de investigación

Esta investigación se realizará con el enfoque cualitativo; el diseño de investigación se refiere al abordaje general que se utilizará en el proceso de investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

En ese sentido, se aplicará el diseño fenomenológico. La naturaleza de esta metodología está relacionada al estudio de los hechos que se suscitan en la realidad, los cuales

evidentemente tendrán en cuenta el contexto, ya que, permitirá desarrollar técnicas cualitativas a partir de la inducción. (Peterson, 1997).

7.3. Métodos e instrumentos

Entre los métodos más recurrentes para conducir una investigación fenomenológica se encuentran; de manera no excluyente, los estudios de caso, análisis de archivo, entrevistas, observación y grupos de enfoque (Peterson, 1997; Hernández y Mendoza, 2018).

Por lo tanto, en esta investigación se utilizarán los siguientes métodos cualitativos para recolectar los datos: análisis de archivo, entrevistas a profundidad; y también se estudiará el caso de la Intendencia Regional de Arequipa de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, ya que, esta entidad aplica el trabajo remoto y es accesible para la obtención de los datos requeridos.

Aunado a lo anterior, es importante mencionar que, para el análisis de archivo, se tendrá en cuenta las normas vigentes respecto a desconexión digital, la jornada laboral y teletrabajo y/o trabajo remoto tanto de Perú, España y Argentina. Asimismo, las entrevistas a profundidad serán realizadas a los trabajadores del caso de estudio (SUNAFIL) y a expertos en la rama del derecho laboral.

En cuanto a los instrumentos, éstos son definidos según Arias (2006) como cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital) que se utiliza para obtener, registrar y almacenar los datos. Por lo que, en esta investigación se hará uso de los siguientes instrumentos: fichas documentales, computadora y unidades de almacenaje, guía de entrevista y grabadora.

Tabla 2

Detalle de los métodos e instrumentos para el desarrollo de la investigación

Métodos cualitativos	Instrumentos
<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Análisis de archivo,</i> ● <i>Estudio de caso simple,</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Fichas documentales</i> ● <i>Computadora y unidades de almacenaje,</i>

-
- *Guía de entrevista,*
 - *Entrevistas a profundidad.*
 - *Grabadora.*
-

Nota. Elaborado con base en Peterson, (1997); Hernández y Mendoza, (2018).

Nota. Este proyecto de investigación se desarrolló antes del **1 de noviembre** del 2020, día en que se emitió el Decreto de Urgencia N° 127-2020, el cuyo contenido se modifica el Decreto de Urgencia N° 026-2020 e incorpora en su artículo 18.1 referidas a las obligaciones del empleador, el respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador. En ese sentido, es importante indicar que, en el análisis documental de este trabajo, se tendrá en cuenta al decreto en mención.

7.4. Escenario de estudio

El escenario en estudio será la Intendencia Regional de Arequipa de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). Allí se realiza un análisis y explicación; para luego proponer o proyectar una posible solución estructurada con fundamentos y dar respuesta a la pregunta de investigación (Carhuacho, Nolazco, Sicheri, Guerrero y Casana, 2019).

7.5. Participantes

Para la investigación con enfoque cualitativo se seleccionaron a las unidades informantes que “se refiere a un conjunto de elementos, seres o eventos, concordantes entre sí en cuanto a una serie de características, de los cuales se desea obtener alguna información” (Hurtado citado en Carhuacho, et al., 2019). El número de participantes serán 14 sujetos: 10 trabajadores de SUNAFIL y 4 expertos en derecho laboral; quienes brindarán información sobre su perspectiva, en relación con la necesidad de regular la desconexión digital en el teletrabajo y trabajo remoto en Perú.

7.6. Ética investigativa

Para poder realizar la presente investigación, se solicitará un permiso formal a la Institución. Para entrevistar a los trabajadores, se les pedirá su consentimiento voluntario, los cuales estarán al tanto sobre el objetivo del estudio independientemente de aceptar o rechazar su participación. Los datos recolectados en esta investigación no serán divulgados ni se utilizarán con otros fines que no sean propios de este estudio.

8. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

8.1.Presupuesto

PARTIDA	DENOMINACIÓN	P. UNITARIO (S/)	SUB TOTAL (S/)
05.03.11.30	BIENES DE CONSUMO - (01) Millar Papel bond A4.	20.00	20.00
	- (02) lapiceros color azul	5.00	5.00
	- Otros (grapapas, clips, correctores, etc.)	10.00	40.00
05.03.11.39	OTROS SERVICIOS DE TERCEROS - (100) Impresiones	0.30	30.00
	-Servicio de suscripción zoom	50.00	50.00
05.03.11.36	TARIFAS DE SERVICIOS BASICOS - 200 Horas alquiler de Internet	1.00	200.00
	- Energía eléctrica	10.00	250.00
05.03.11.27	SERVICIOS NO PERSONALES - Mantenimiento de equipo	100.00	100.00
05.03.11.51	EQUIPAMIENTO Y BIENES DURADEROS		
	- (01) USB. -(01) GRABADORA	30.00 100.00	30.00 100.00
TOTAL (S/)			825.00

8.2. Cronograma

FECHAS	Año 2020				
	Meses				
ACTIVIDADES	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Fase de planeamiento					
Revisión bibliográfica					
Elaboración del proyecto					
Presentación del proyecto					
Fase de ejecución					
Registro de datos					
Procesamiento de datos					
Interpretación de datos					
Fase comunicación					
Elaboración del borrador de tesis					
Presentación del borrador de tesis					

9. REFERENCIAS

- Álvarez, H. (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia. *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, (43), 1-24. Recuperado de https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/21722
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación- Introducción a la metodología científica*. Caracas, Venezuela. Recuperado de <https://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-C3%93N-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Arrieta, F. (2019). La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia. *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, (42), pp. 89-126. doi: 10.1387/lan-harremanak.21286
- Bosch, M., Riumalló, M., y Urzúa, M. (Junio 2020). *Desconexión digital. Centro Trabajo y Familia*. Recuperado de <https://bit.ly/35NRRID>
- Cámara de Comercio de Lima - CCL. (2017). Oportunidades y Desafíos que ofrece el Teletrabajo. *La Revista de la Cámara de Comercio de Lima*, (795), 18-20. Recuperado de https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/edicion795/edicion_795_dig.pdf
- Carhuacho, I., Nolazco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., y Casana, K. (2019). *Metodología para la investigación holística*. Ecuador: UIDE.
- Castro, I., y Pacheco, G. (2015). *Regulación del derecho a la desconexión laboral de los trabajadores, como garantía de la tutela de sus derechos fundamentales*. (Tesis de pregrado). Universidad Andina del Cusco, Cusco, Perú.
- Cervantes, J. (2012). La jornada de trabajo, flexibilización y desregulación, breve referencia al caso español. *Ciencia Jurídica*, 1 (1), pp. 17-52.
- Correa, F. (2015). *El teletrabajo: una nueva forma de organización del trabajo*. (Tesis de pregrado). Universidad de Piura, Piura.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Resolución 217 A (III) de la Organización de las Naciones Unidas, París, Francia, 10 de diciembre de 1948

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.* Diario Oficial El Peruano, 15 de marzo del 2020.

Del Aguilar, M., y Guillermo, L. (2019). *La vulneración a la jornada laboral y la regulación del derecho a la desconexión digital en el Decreto Legislativo N° 728* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Callao, Lima. Perú.

Escobar, D. (2019). *El derecho a la desconexión digital* (Tesis de pregrado). Universidad de Valladolid, Segovia, España.

Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo y Organización Internacional del Trabajo - Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo y Oficina Internacional del Trabajo (2019), *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: Consecuencias en el ámbito laboral*. Primera edición. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education.

International Telework Academy - Capítulo América Latina y el Caribe. (2017). *Estado del Teletrabajo en América Latina y El Caribe*. Recuperado de <https://cidtt.org/wp-content/uploads/2018/03/Estado-del-Teletrabajo-en-Am%C3%A9rica-Latina.pdf>

Lacavex, M. (2009). ¿Es el teletrabajo, trabajo a domicilio? Una revisión hispanoamericana. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (9), 89-118. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640264004>

Lantarón, D. (2019). La seducción de los horizontes: reflexiones sobre el derecho a la desconexión digital del trabajador. *Noticias CIELO*, (5). Recuperado de http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2019/05/lantaron_noticias_cielo_n5_2019.pdf

Ley N° 27555 *Régimen legal de Contrato de Teletrabajo*. Boletín Oficial de la República de Argentina, Argentina, 14 de agosto del 2020.

Ley N° 30036 *Ley que regula el teletrabajo*. Diario Oficial El Peruano, 5 de junio del 2013.

- Ley Orgánica 3/2018 *Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*. Boletín Oficial del Estado, Madrid, España, 6 de diciembre del 2018.
- López, Y. (2018). *Afectación del derecho a la desconexión laboral por parte del empleador mediante el uso de las tecnologías de la comunicación en el ordenamiento jurídico peruano*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Ancash - Santiago Antúnez de Mayolo, Áncash.
- Megino, D. y Lanzadera, E. (2020). El derecho a la desconexión digital: delimitación y análisis. Aplicación práctica en la Administración Pública. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, (18), pp. 64-91. Recuperado de https://www.ivap.euskadi.eus/contenidos/informacion/18_revpg/eu_def/Megino_64_91.pdf
- Molina, C. (2017). El tiempo de los derechos en un mundo digital: ¿Existe un nuevo “derecho humano a la desconexión” de los trabajadores fuera de la jornada?. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 67 (269), pp. 891-920. Recuperado de <http://revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/62482/54956>
- Molina, C. (2017). El tiempo de los derechos en un mundo digital: ¿Existe un nuevo “Derecho humano a la desconexión” de los trabajadores fuera de jornada?. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 67 (269), pp. 891-920. Recuperado de <http://revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/62482>
- Molina, C. (2017). Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: “desconexión digital”, garantía del derecho al descanso. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (138), pp. 249-283. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552395>
- Morelli, M. (2020). Ley de Teletrabajo. Un análisis sobre su contenido y ¿necesidad?. En Editores Argentina (Eds.). *El Teletrabajo en el Ordenamiento Jurídico Argentino*, Argentina. Recuperado de <https://ar.ijeditores.com/pop.php?option=articulo&Hash=5eb112f8628dd5b35582cc3ed0699b87>
- Organización Internacional del Trabajo y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina. (2011). *Manual de buenas prácticas en teletrabajo*. Primera

- edición. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf
- Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*, 23 (2), pp. 121-133. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/104/10446094004.pdf>
- Pérez, F. (2020). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, 14 (45), 257-275. doi: 10.35487/RIUS.V14I45.2020.636
- Peterson, H.C. (1997). *La epistemología de los métodos de agronegocios de la beca de agronegocios* (Staff Papers), Departamento de Economía Agrícola, Alimentaria y de Recursos. Universidad del Estado de Michigan. Estados Unidos.
- Reche, N. (2019). La desconexión digital como límite frente a la invasión a la privacidad. *IUSLabor*, (3), 31-54. Recuperado de <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/download/362118/457778>
- Rivera, S. (2020). *El derecho a la desconexión a propósito de las TIC 's como parte del derecho fundamental al descanso* (Tesis de grado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Rosenbaum, F. (2019). El “derecho” a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo. *Derecho y Sociedad*, (53), 111-122. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21794>
- Sánchez, I. (2019). El derecho de desconexión digital, el revés de la aplicación de nuevas tecnologías sobre la relación laboral. *Cielo Laboral*, (3). Recuperado de <http://www.cielolaboral.com/el-derecho-de-desconexion-digital-el-reves-de-la-aplicacion-de-nuevas-tecnologias-sobre-la-relacion-laboral/>
- Selma, J. (2016). *El Teletrabajo ¿Una solución?* (Tesis de pregrado). Universitat Miguel Hernández de Elche, Elche, España.
- Serrano, M. (2019). “Always on”. Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0. *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, 7 (2), 164-191. Recuperado de http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/viewFile/678/880

- Távora, M. (2019). *El uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión laboral: Un límite al poder de dirección* (Tesis de pregrado). Universidad Santo Toribio de Mogrovejo, Lambayeque, Perú.
- Torres, O. (2018). *El reconocimiento del derecho a la desconexión tecnológica en la legislación peruana como límite a la facultad de dirección laboral* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Ushakova, T. (2015). El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable? *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 3 (4), 74-92. Recuperado de http://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/view/332
- Valencia, A. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *Revista IUS*, 12(41), 203-226. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472018000100203&lng=es&tlng=es.
- Vásquez, O. (2019). *El teletrabajo en el sector público*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima.

10. ANEXOS

ANEXO N° 1

FICHA BIBLIOGRÁFICA

AUTOR:		
TÍTULO:		
EDITORIAL:		
CIUDAD:	AÑO:	PÁGINA:
OTROS:		

ANEXO N° 2

FICHA HEMEROGRÁFICA

AUTOR:		
TÍTULO:		
REVISTA:		
EDITORIAL:		
CIUDAD:	AÑO:	PÁGINA:
OTROS:		

ANEXO N° 3

ENTREVISTAS

FICHA TENTATIVA DE ENTREVISTA PARA LOS TRABAJADORES BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJO REMOTO

- a. ¿Cómo ha sido su experiencia laboral mediante la aplicación del trabajo remoto?
- b. ¿Cuáles son las principales diferencias que ha percibido entre el trabajo presencial y el trabajo remoto?
- c. ¿Considera que el tiempo que le dedica al trabajo supera el horario laboral preestablecido? ¿Con qué frecuencia labora fuera de la jornada?
- d. ¿Cómo se siente usted al laborar fuera de su horario de trabajo?
- e. ¿Cuáles serían las causas por las que usted estaría laborando fuera del horario de trabajo?
- f. ¿Qué entiende por desconexión digital o desconexión laboral? ¿Qué opina usted sobre la posibilidad de regularse la desconexión digital?
- g. ¿Cómo se podría delimitar el tiempo del trabajo y el tiempo de descanso?
- h. ¿Qué acciones debería iniciar el Estado, su empleador o el sindicato al respecto?
- i. ¿Qué beneficios ha percibido al trabajar en la modalidad de trabajo remoto?

FICHA TENTATIVA DE ENTREVISTA PARA LOS EXPERTOS EN LA RAMA DEL DERECHO LABORAL

- a. ¿Cuáles son las diferencias o similitudes entre el trabajo remoto y el teletrabajo? ¿Podría considerarse que tienen la misma naturaleza jurídica?
- b. ¿Existe alguna colisión normativa entre la regulación del teletrabajo y el trabajo remoto? ¿Por qué?
- c. Partiendo de la premisa que actualmente el trabajo remoto se ha masificado, ¿Cómo debería mejorarse la regulación del trabajo remoto?
- d. Teniendo en cuenta la experiencia de la aplicación del trabajo remoto ¿Qué aspectos deberían considerarse para mejorar o modificar la regulación del teletrabajo?
- e. ¿Qué preferirían aplicar los empleadores, la regulación del teletrabajo o del trabajo remoto? ¿Por qué?
- f. ¿Considera que la aplicación de la regulación actual del trabajo remoto vulnera algún derecho de los trabajadores? ¿Cuál(es)?
- g. ¿Considera que existe una vulneración a la jornada laboral, por el uso desmedido de las tecnologías fuera del horario de trabajo? ¿Por qué?
- h. ¿Debería regularse la desconexión digital? ¿Por qué?
- i. ¿Qué otros mecanismos podrían mejorar la implementación correcta del teletrabajo y/o trabajo remoto?