



Consecuencias del teletrabajo y del trabajo remoto y propuestas de reforma*

¿Sobreviviendo al trabajo a distancia?

Christa CARO PALACIOS**

Oscar CHUQUILLANQUI ARAGÓN***

Jaddy LADRÓN DE GUEVARA****

Ccantu OSORIO VELARDE*****

En un contexto ocasionado por la pandemia del COVID-19, es pertinente realizar un estudio y críticas a la regulación vigente de aquellas modalidades de prestación de servicios que se configuran como parte del “trabajo a distancia”, tales como el teletrabajo, y el trabajo remoto, esta última creada dentro del estado de emergencia nacional y sanitaria, la misma que se presenta como una alternativa temporal con mayor flexibilidad ante la rigidez de la regulación del teletrabajo a fin de salvaguardar la prestación de servicios.

En ese sentido, los autores proponen una serie de modificaciones a la regulación existente de ambas figuras que requieren de un marco normativo que brinde mayor seguridad jurídica, considerando que, dentro de estas medidas, se establezca como un eje fundamental el garantizar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

PALABRAS CLAVE: Teletrabajo / Trabajo remoto / Seguridad y salud / Inspecciones.

Recibido : 08/10/2020

Aprobado : 13/10/2020

INTRODUCCIÓN

En el Perú, el teletrabajo y el trabajo remoto son modalidades que tienen como denominador común la prestación laboral en

lugares distintos al centro de trabajo, de forma habitual.

En efecto, es posible señalar que ambas son modalidades de trabajo a distancia, de reglamentación joven, y, en el caso del trabajo remoto, urgente a consecuencia de la propagación del coronavirus (COVID-19).

La pandemia por el COVID-19 ha ocasionado la búsqueda de soluciones inmediatas

* Las conclusiones arribadas en el presente artículo son personales y de coautoría.

** Abogada por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Asociada a la Sección Peruana de Jóvenes Juristas.

*** Abogado por la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Asociado a la Sección Peruana de Jóvenes Juristas.

**** Abogada por la Universidad Nacional Federico Villarreal. Asociada a la Sección Peruana de Jóvenes Juristas.

***** Abogada por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Asociada a la Sección Peruana de Jóvenes Juristas.

ante el riesgo de transmisión del virus, a fin de prevenir el contagio y evitar la propagación. En tal contexto, se adoptaron medidas, entre ellas laborales, en aras de flexibilizar figuras como la del teletrabajo, así como promover un aceleramiento de la digitalización y la facilitación del uso de las tecnologías y comunicación, dando continuidad a los servicios esenciales.

I. CONTEXTO NORMATIVO

A continuación, haremos un breve recuento de la regulación del trabajo a distancia, en las tres modalidades que han sido concebidas en nuestro país: el trabajo a domicilio, el teletrabajo y el trabajo remoto.

TRABAJO A DISTANCIA



1. Trabajo a domicilio

El trabajo a domicilio es la referencia más antigua que tenemos del trabajo a distancia. Se remonta al año 1918 con la promulgación de la Ley N° 2851, Ley de trabajo de los niños y mujeres por cuenta ajena, que en sus artículos 27 y 28 hacía una tímida referencia a esta figura regulando el trato salarial igualitario de las trabajadoras que realizaban labores a domicilio y las de taller.

Posteriormente, el 12 de marzo de 1937, se promulgó la Ley N° 8517, Ley del registro general de patrones de trabajo a domicilio, que define por primera vez el trabajo a domicilio como: "toda labor manual que se ejecuta a jornal, por tarea o a destajo, por cuenta de un patrono, en el domicilio del trabajador o en el taller de la familia"¹. Esta ley estableció como obligaciones del patrono llevar un registro, autorizado y sellado por la Inspección General del Trabajo, en el que figuren datos de sus obreros; y entregar a cada uno de estos una libreta en el que consten los mismos datos del registro, además del valor y clase de los materiales que el obrero recibía, los cuales eran asumidos por el patrono sin descuento salarial alguno.

La siguiente definición de trabajo a domicilio² la encontramos en el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo de 191³. Se conceptualizó en esta norma al trabajo a domicilio como: "el que se ejecuta, habitual o temporalmente, de forma continua o discontinua, por cuenta de uno o más empleadores, en el domicilio del trabajador o en el lugar designado por éste, sin supervisión directa e inmediata del empleador"⁴.

La Ley de Fomento del Empleo estableció además que el contrato de trabajo a domicilio se debía celebrar por escrito y ser registrado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo. Además, el empleador debía llevar un registro donde constase el suministro o no, al trabajador a domicilio, de los materiales, herramientas, máquina o útiles para la

1 Artículo 2 de la Ley N° 8517.

2 Entre los años siguientes a 1937, se emitieron algunas normas con referencias al trabajo a domicilio sin modificar la definición otorgada en la Ley N° 8517. Asimismo, la Constitución de 1979 hace mención al trabajo a domicilio reconociendo a los trabajadores a domicilio una situación análoga a la de los demás trabajadores (Artículo 50°).

3 El Decreto Supremo N° 003-97-TR que aprobó el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, vigente al día de hoy, recoge íntegramente la regulación del trabajo a domicilio dada en el año 1991.

4 Artículo 155 del Decreto Legislativo N° 728.

producción, y la modalidad y título en los que el empleador los otorgaba.

El 9 de enero de 1997, mediante Resolución Suprema N° 005-97-RE, se sometió a conocimiento del Congreso de la República, el Convenio N° 177 y la Recomendación N° 184 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el Trabajo a Domicilio, adoptados en Ginebra, el 20 de junio de 1996.

El Convenio N° 177 es único en su especie, pues a la fecha la OIT no ha adoptado otro Convenio que regule alguna modalidad de trabajo a distancia. Pasaremos a señalar algunos aspectos relevantes del Convenio N° 177 y la Recomendación N° 184 de la OIT a modo de ilustración, pues, pese a que el Convenio no ha sido ratificado por el Perú, guarda una gran importancia al revelarnos el criterio adoptado por la OIT:

- i. Define el trabajo a domicilio como aquel que es realizado, de forma habitual, por un trabajador 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 quien proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados.
- ii. En cuanto a su formalidad, la OIT recomienda que el empleador informe a la autoridad competente cuando da trabajo a domicilio por primera vez, y lleve un registro de todos los trabajadores a domicilio, desglosado por sexo, y en el que se indique los costos asumidos, en su caso, por el trabajador a domicilio⁵

y el importe de los reembolsos correspondientes; otorgando una copia del registro al trabajador a domicilio.

- iii. Promueve la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados.
- iv. Establece que la legislación nacional en seguridad y salud en el trabajo deberá aplicarse al trabajo a domicilio, teniendo en cuenta las características propias de este. Además, la OIT recomienda que los trabajadores asuman responsabilidades en dicha materia, cuidando razonablemente de su seguridad y salud, así como de las otras personas que pudieran verse afectadas por sus actos u omisiones en el trabajo, incluida la correcta utilización de los materiales, máquinas, herramientas y otros equipos puestos a disposición.
- v. Promueve la existencia de un sistema de inspección del trabajo que garantice el cumplimiento de la legislación aplicable al trabajo a domicilio.
- vi. En cuanto al derecho de sindicalización y derecho a la negociación colectiva, la OIT recomienda identificar y suprimir cualquier restricción legislativa o administrativa que obstaculice el ejercicio del derecho de los trabajadores a domicilio; fomentando la negociación colectiva como medio para fijar las condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores a domicilio.

2. El teletrabajo

El 15 de mayo del 2013 se promulgó la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo

5 Que pueden ser los relativos al consumo de energía y de agua, las comunicaciones y el mantenimiento de máquinas y equipos; y el tiempo dedicado al mantenimiento de máquinas y equipos, al cambio de herramientas, a la clasificación, al embalaje y desembalaje y otras operaciones similares

como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC), reglamentada mediante Decreto Supremo N° 017-2015-TR, el 2 de noviembre de 2015.

“El cambio de la **modalidad** tradicional de prestación de **servicios** (...) al **teletrabajo**, no puede afectar los **derechos remunerativos** y demás **condiciones laborales** del trabajador, los mismos que son todos los que corresponden al **régimen** laboral de la **actividad privada**”.

Se esboza una definición del teletrabajo en el artículo 2 de la ley, señalando como sus características: a) el desempeño subordinado sin la presencia física del trabajador, denominado teletrabajador, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral; b) la prestación brindada a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos; y c) el control y supervisión de las labores a través de los medios antes señalados. Seguidamente, se señalan también los elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de dicha modalidad de trabajo, los cuales son, entre otros: a) la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos; b) la

dependencia tecnológica; y c) la propiedad de los resultados.

No se considera teletrabajo a la prestación de servicios en lugar distinto del centro de trabajo que se realiza de forma ocasional, debiendo existir cierta habitualidad. Por ello, el Reglamento define dos modalidades de teletrabajo⁶:

- i. Teletrabajo completo: cuando la prestación de servicios se realiza fuera del centro de trabajo, pudiendo acudir ocasionalmente a este para las coordinaciones necesarias.
- ii. Teletrabajo mixto: cuando la prestación de servicios se realiza de forma alternada dentro y fuera del centro de trabajo.

Los equipos en el teletrabajo pueden ser proporcionados por cualquiera de las partes, pero, si son proporcionados por el trabajador, el empleador debe compensar la totalidad de los gastos, incluidos los gastos de comunicación. El monto de la compensación, que no tiene carácter remunerativo, debe constar en el contrato o convenio que recoja esta modalidad laboral, el cual debe ser celebrado necesariamente por escrito.

El teletrabajo es de carácter voluntario y reversible. El cambio de la modalidad tradicional de prestación de servicios (con la presencia física del trabajador en los locales del empleador) al teletrabajo no puede afectar los derechos remunerativos y demás condiciones laborales del trabajador, los mismos que son todos los que corresponden al régimen laboral de la actividad privada.

6 Mediante Resolución Ministerial N° 260-2016-TR, se estableció con carácter de obligatorio, que los empleadores declaren en el Registro de Información Laboral (T-Registro) de la Planilla Electrónica, la modalidad completa o mixta de teletrabajo aplicada en la respectiva prestación de servicios de los teletrabajadores.

Finalmente, se estableció que las entidades públicas cuenten con cuotas mínimas de personal sujetos a teletrabajo⁷.

3. Trabajo remoto

El trabajo remoto es una modalidad de trabajo regulada por el Decreto de Urgencia N° 026-2020 y el Decreto Supremo N° 010-2020-TR, en el marco de la emergencia sanitaria⁸ y el estado de emergencia⁹ declarados a causa de la pandemia del COVID-19. Se define como la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. No se limita al trabajo que puede ser realizado mediante medios informáticos, de telecomunicaciones u análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo que no requiera la presencia física del trabajador en el centro de labores.

Esta forma de prestación de servicios, que también es aplicada a personas bajo

modalidades formativas, puede ser dispuesta unilateralmente por el empleador en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19, bastando para ello una comunicación al trabajador en el que se le informe de la modificación del lugar de prestación de servicios, a través de cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de ello.

Las obligaciones que se establecieron para el empleador fueron las de no afectar la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración, y demás condiciones económicas; informar al trabajador sobre las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo que deben observarse durante el desarrollo del trabajo remoto, así como especificar el canal a través del cual el trabajador pueda comunicarle sobre los riesgos adicionales que identifique y que no se hayan advertido previamente, o los accidentes de trabajo que hubieran ocurrido mientras se realice el trabajo remoto; identificar a los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo¹⁰ y aplicar a ellos obligatoriamente el trabajo remoto¹¹; entre otras.

7 Las cuotas mínimas de puestos en las entidades del sector público a los que se aplicaría el teletrabajo nunca fueron establecidas, pese a que la Cuarta Disposición Complementaria Final del Reglamento estableció el plazo de ciento ochenta (180) días contados desde su publicación para que Servir las defina.

8 El 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS), informó que el coronavirus (COVID-19) era calificado como una pandemia al haberse extendido en más de cien países del mundo de manera simultánea. Ese mismo día, en nuestro país, fueron emitidos el Decreto Supremo N° 008-2020-SA, por medio del cual se declaró en emergencia sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendarios, y el Decreto de Urgencia N° 025-2020, por medio del cual se dictaron medidas urgentes y excepcionales destinadas a reforzar el Sistema de Vigilancia y Respuesta Sanitaria frente al COVID-19. Esta última norma, estableció en el artículo 12 la creación de reglas especiales en materia de teletrabajo frente al COVID-19, en el entendido de que, debido a la necesaria y urgente organización del trabajo que permita materializar el trabajo a distancia con la finalidad de evitar el contagio de los trabajadores con el COVID-19 y la propagación del virus, la aplicación del teletrabajo bajo los alcances de la Ley N° 30036 y el Decreto Supremo N° 017-2015-TR, resultaba complejo.

9 El estado de emergencia fue declarado a través del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM de fecha 15 de marzo de 2020, que dispuso, además, el aislamiento social obligatorio.

10 Mayor a 65 años, hipertensión arterial no controlada, enfermedades cardiovasculares graves, cáncer, diabetes mellitus, asma moderada o grave, enfermedad pulmonar crónica, insuficiencia renal crónica en tratamiento con hemodiálisis, enfermedad o tratamiento inmunosupresor, obesidad con IMC de 40 a más, entre otras que la Autoridad de Salud establezca. (R.M. N° 283-2020-MINSA)

11 De acuerdo a lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, cuando la naturaleza de las labores no es compatible con el trabajo remoto y mientras se encuentre vigente la emergencia sanitaria, el empleador debe otorgar licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior.

En cuanto a los trabajadores, se instauraron como obligaciones las de cumplir con la normativa vigente sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos, así como guardar confidencialidad de la información proporcionada por el empleador; cumplir las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo; estar disponible, durante la jornada de trabajo, para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias; entre otras.

Los equipos y medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía u otros), así como de cualquier otra naturaleza que resulten necesarios para la prestación de servicios, pueden ser proporcionados por el empleador o el trabajador. Cuando son proporcionados por el trabajador, las partes pueden acordar la compensación de gastos adicionales derivados del uso de los medios o equipos.

II. ANÁLISIS CRÍTICO DE LA REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA

En vista de la regulación existente, y ante la necesidad de la aplicación del trabajo a distancia, es oportuno realizar las siguientes observaciones a la regulación del trabajo remoto y teletrabajo.

1. Aplicación del trabajo a distancia ¿convenio de partes o imposición unilateral?

La actual regulación del teletrabajo establece como requisito para optar por esta modalidad laboral la voluntariedad de las partes; en ese sentido, la empresa empleadora no puede imponer al trabajador realizar sus servicios mediante el teletrabajo, ni viceversa.

En concreto, la Ley N° 30036 hace énfasis al consentimiento del trabajador al señalar que “[p]or razones debidamente

sustentadas, el empleador puede variar la modalidad de prestación de servicios a la de teletrabajo, previo consentimiento del trabajador” (artículo 4); en el mismo sentido, el Decreto Supremo N° 017-2015-TR establece a la voluntariedad como uno de los principios que orientan la aplicación del teletrabajo al señalar que “el empleador o entidad pública, por razones debidamente sustentadas, puede efectuar la variación de la prestación de servicios a la modalidad de teletrabajo, contando para ello con el consentimiento del trabajador o servidor civil” (artículo IV del Título Preliminar).

En consecuencia, queda clara la apuesta de nuestra actual regulación por un acuerdo entre las partes, posiblemente, ello encuentra su explicación en buscar que el teletrabajo no sea visto por ninguno de los actores que conforman la relación laboral como una imposición por parte del otro, sino por el contrario se buscaba que estos de mutuo acuerdo decidan su aplicación. Nosotros compartimos ello y estamos de acuerdo en que el punto de partida para la aplicación del teletrabajo sea la voluntariedad de ambas partes; sin embargo, creemos también necesario llamar la atención sobre la rigidez que mantiene la norma vigente (nos referimos a las que regulan el teletrabajo) no contemplando ningún tipo de excepción que permita su aplicación unilateral ante la declaratoria por parte del Gobierno de un estado de emergencia sanitaria, desastres naturales, perturbación de la paz u otros; tampoco se le otorga todo el poder de decisión al empleador, sino que este tendrá la decisión unilateral únicamente en el contexto declarado por el Gobierno. De esta forma el país contaría con una herramienta que permita la continuidad laboral y evitaría la paralización de las actividades empresariales ante cualquier clase de emergencias. (Chuquillanqui, 2020).

«Teniendo en cuenta que el **trabajo remoto** se desvanecerá con la culminación de la **emergencia sanitaria**, nosotros (...) **proponemos** que es necesario que en toda aplicación del **teletrabajo** exista un **acuerdo** entre las partes, ya que, el **consentimiento** es un **elemento** esencial para constituir una **relación de trabajo**».

Esta falta de flexibilidad para la aplicación del teletrabajo se vio reflejada ante la llegada del COVID-19 al Perú el 6 de marzo de 2020, ya que, en un primer momento, dos días después, el Gobierno, mediante la Resolución Ministerial N° 055-2020-TR, planteaba a las empresas y trabajadores recurrir a la figura del teletrabajo, llegando incluso a proponer un modelo de acuerdo escrito entre ambos; no obstante la intención del Gobierno se estrelló contra la rigidez antes comentada, ante lo cual optó por la creación de una nueva institución denominada trabajo remoto, regulado mediante el Decreto de Urgencia N° 026-2020 en donde ya se establecía en su artículo 17 la facultad de los empleadores, entendiéndose unilateralmente, para "modificar el lugar de la prestación de servicios de todos sus trabajadores para implementar el trabajo remoto" mientras dure la emergencia sanitaria generada por el COVID-19.

Por otro lado, con base en todo lo comentado, y teniendo en cuenta que el trabajo remoto se desvanecerá con la culminación de la emergencia sanitaria, nosotros, descartando la idea de que la aplicación del

trabajo a distancia sea únicamente unilateral como en la regulación del trabajo remoto, proponemos que es necesario que en toda aplicación del teletrabajo exista un acuerdo entre las partes, ya que el consentimiento es un elemento esencial para constituir una relación de trabajo (De Buen, 1981); no obstante, se debe regular una excepción ante casos de crisis y/o emergencias determinadas por el Gobierno que habilite al empleador a optar por esta medida de forma temporal y flexibilizando temporalmente las obligaciones, salvaguardando con ello la productividad de los trabajadores y de las empresas en nuestra economía. Contar con una excepción de este tipo dentro de la regulación del teletrabajo implica dar seguridad jurídica a las partes que formen la relación laboral para que puedan mantener el vínculo de trabajo en el contexto de cualquier tipo de crisis o emergencias, sin tener que esperar una respuesta o solución *a posteriori* del Estado, respuesta que en el escenario del COVID fue dubitativa al apostar primero por el teletrabajo, para después terminar creando el trabajo remoto, perdiendo siete días calendarios que pudieron evitar contagios dentro de la emergencia sanitaria.

2. Gastos que constituyen un desincentivo al empleador

Conforme lo establecido por Arbaiza (2016) las empresas, al momento de determinar un sistema de compensación financiera a sus trabajadores, "necesitan asegurarse de que exista un retorno sobre la inversión" realizada ya sea con las experiencias que sumarán los trabajadores a la organización o las labores que realizarán en pro de los objetivos empresariales. Nótese cómo la autora utiliza la palabra inversión y no gasto, ya que, en este último caso se estaría ante el pago sin obtener ningún tipo de beneficio a cambio. Entonces, si extrapolamos el incentivo por el cual las empresas determinan el

esquema de compensación a sus trabajadores al escenario en el que deciden la aplicación, o no, del trabajo a distancia, podemos entender que los empleadores esperarán que se genere un beneficio a raíz de esa decisión.

2.1. La compensación en el ámbito del teletrabajo

Uno de los principales desincentivos para la aplicación del teletrabajo lo encontramos en el denominado pago de la compensación por las condiciones de trabajo asumidas por el teletrabajador. Al respecto, la Ley N° 30036 ha establecido que para proceder con la aplicación del teletrabajo las partes deben ponerse de acuerdo en quién va a proporcionar los equipos, entiéndase tecnologías de información y comunicación (TIC), necesarios para ejecutar los servicios fuera del centro de trabajo del empleador, para lo cual la Ley N° 30036 nos enumera las siguientes tres posibilidades: (i) que el empleador proporcione las TIC al trabajador, (ii) que las TIC sean aportadas por el mismo trabajador y (iii) que las TIC sean aportadas por un tercero.

En el primer escenario, en teoría no debería aplicarse el derecho de compensación porque las TIC y las condiciones de trabajo serán prestadas por el empleador, sin embargo, en la práctica son pocos los casos en los que el empleador logra otorgarlas de forma integral para realizar el teletrabajo; por ejemplo, si otorga una *laptop*, posiblemente no otorgará una salida a internet y en el caso de que lo haga, no asumirá el pago de la energía eléctrica para cargar dicha portátil por la enorme dificultad de establecer el porcentaje correspondiente; por lo que aún en este supuesto se generará el pago de una compensación en favor del trabajador.

En el segundo caso, es claro que si el trabajador pone a disposición sus TIC o

condiciones de trabajo se generará el derecho a que se le compense dichos montos; sin embargo, nos encontramos ante problemas para calcular, por ejemplo, el deterioro de una *laptop* o el pago de un porcentaje del servicio de internet, entre otros. Esto puede llevar a frustrar una posible aplicación del teletrabajo, ya sea por una negativa del trabajador o porque el empleador considere que al no cubrir la totalidad de TIC o condiciones de trabajo a compensar podrá ser multado por la Sunafil.

Finalmente, en el tercer escenario, el empleador también está obligado a asumir un gasto ya no en favor del trabajador, sino a favor de un tercero que le prestó el servicio para que se lleve a cabo el teletrabajo de forma idónea (por ejemplo, la norma señala una cabina de internet).

“A fin de evitar que el pago del derecho de compensación sea una traba para la aplicación del teletrabajo y que permita a las empresas verlo como una inversión, es que el Estado establezca una compensación mínima, la cual cumpla una tarea similar a la que actualmente cumple la remuneración mínima vital”.

Como se puede apreciar tanto la Ley N° 30036 como el Decreto Supremo N° 017-2015-TR han establecido una obligación que se convierte en un gasto que difícilmente puede ser determinado en un monto exacto y lo que es peor, si se incumple con dicha obligación imprecisa, la empresa empleadora será acreedora de una multa

por infracción grave en materia de relaciones laborales. Dicho de otro modo, desde una perspectiva empresarial, es muy complicado que los gastos por derecho de compensación que conlleva la aplicación del teletrabajo sean vistos como una inversión, porque hay más riesgos de pérdidas que de obtener algún beneficio.

Ante ello, creemos que una posible solución, a fin de evitar que el pago del derecho de compensación sea una traba para la aplicación del teletrabajo y que permita a las empresas verlo como una inversión, es que el Estado –por ejemplo, mediante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo– establezca una compensación mínima, la cual cumpla una tarea similar a la que actualmente cumple la remuneración mínima vital, asegurando al trabajador el pago de un monto determinado por las condiciones de trabajo que utilice para ejecutar el teletrabajo, permitiendo a las partes pactar por encima del monto propuesto por el Estado y dando la tranquilidad al empleador de que está abonando un monto legal que no implicará imposición de multa (Churruarín, 2020).

2.2. La compensación en el ámbito del trabajo remoto

En el caso del trabajo remoto, en un primer momento no contaba con regulación sobre la compensación (conforme al Decreto de Urgencia N° 026-2020) por lo que se entiende que no existía obligación de realizarla por parte del empleador; sin embargo, de forma posterior, 9 días calendario después, mediante Decreto Supremo N° 010-2020-TR se estableció que en el escenario de que “los medios o mecanismos para el desarrollo de trabajo remoto sean proporcionados por el/la trabajador/a, las partes pueden acordar la compensación de los gastos adicionales derivados del uso de tales medios o mecanismos” (artículo 7).

Como puede verse, en un primer momento no se reguló y luego se redujo los 3 supuestos de la legislación de teletrabajo a uno solo; asimismo, se flexibilizó el derecho a la compensación, ya que, ahora las partes podrían pactarlo o simplemente omitirlo al aplicar el trabajo remoto.

Ello, sin duda, es un beneficio para el empleador, ya que tendrá certeza del monto que deberá abonar por compensación, es decir tendrá seguridad sobre su inversión; sin embargo, no es tan beneficiosa para el trabajador, debido a que al contar con un menor poder de negociación posiblemente no obtenga una compensación equitativa a las TIC o condiciones de trabajo otorgadas; no obstante, una regulación flexible como la establecida en el trabajo remoto era necesaria en el contexto de la emergencia sanitaria, dado que se buscaba agilizar su aplicación para evitar contagios antes que entraparla y dilatar sobre la base de una negociación.

2.3. “La compensación mínima” una opción posemergencia sanitaria

Entonces analizadas ambas regulaciones podemos concluir que, en el caso del teletrabajo, estamos ante una regulación poco clara sobre la compensación, constituyéndose en un desincentivo para su aplicación; en otras palabras, la actual normativa ha regulado obligaciones que son vistas como gastos y no como inversión por los empleadores. Por otro lado, la regulación del trabajo remoto es demasiado flexible y únicamente encuentra fundamento en una situación de emergencia como la generada por el COVID-19.

Ante ello, creemos que una posible solución para evitar que el pago del derecho de compensación sea una traba para la aplicación del teletrabajo y que permita a las empresas verlo como una inversión es que el Estado –por ejemplo, mediante el Ministerio de

Trabajo y Promoción del Empleo– establezca una compensación mínima, la cual cumpla una tarea similar a la que actualmente cumple la remuneración mínima vital, asegurando al trabajador el pago de un monto determinado por las condiciones de trabajo que utilice para ejecutar el teletrabajo, permitiendo a las partes pactar por encima del monto propuesto por el Estado y dando la tranquilidad al empleador de que está abonando un monto legal que no implicará imposición de multa (Chuquillanqui, 2020, p. 3).

En consecuencia, proponemos que la norma emitida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sea una norma de derecho necesario relativo, y no una norma de derecho dispositivo, permitiendo a las partes pactar por encima de un monto establecido como punto de partida para la negociación, tipo de norma que es la predilecta por el Derecho Laboral (Neves, 2018, p. 61).

3. Obligaciones de seguridad y salud en el trabajo

Es necesario señalar que nuestra legislación contiene una regulación de la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de los riesgos de carácter laboral pesadas en una concepción tradicional de “centro de trabajo, empleador y trabajador”, desfasada para las nuevas figuras laborales existentes. Ante ello, se presume que es el empleador quien controla el espacio, medio o lugar donde se ejecuta la prestación y, por lo tanto, es el responsable de la seguridad y salud de sus trabajadores, no obstante, en el caso del trabajo a distancia, al cual el empleador no tiene acceso directo, ¿quién es el responsable de la seguridad y salud en el trabajo?

Cabe señalar que los principios que rigen la seguridad y salud en el trabajo se

encuentran regulados en el Título Preliminar de la Ley N° 29783. Entre dichos principios se encuentra el de prevención, con base en el cual:

El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. (...)” (Artículo primero del Título Preliminar).

El derecho a la seguridad y salud en el trabajo también se encuentra recogido en el artículo 8 del Convenio 177 de la OIT, sobre el trabajo a domicilio.

3.1. Frente a la generalidad de trabajadores

Existe incertidumbre al momento de analizar las obligaciones en seguridad y salud en el trabajo en el teletrabajo. En efecto, el Decreto Supremo N° 017-2015-TR señala como derecho del teletrabajador la “Seguridad y salud en el trabajo, en lo que fuera pertinente y considerando las características especiales del teletrabajo” (artículo 6, literal d).

«La norma no ha contemplado la **responsabilidad** en materia de **seguridad y salud** en el trabajo toda vez que se entendería que el **empleador** no ha tenido la oportunidad de **examinar** el **espacio** de trabajo o **asignar herramientas**».

Esta redacción imprecisa genera que no se tenga claridad de las obligaciones sobre la

materia que se deban cumplir al momento de implementar el teletrabajo, no obstante, de su lectura, es posible entender que serán aplicables las obligaciones y los derechos establecidos en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. El empleador mantendrá la titularidad en la vigilancia de los trabajadores sin perjuicio del lugar en el que se encuentre el nuevo centro de trabajo.

En el caso del trabajo remoto, se contempla una mayor flexibilización. La norma no ha contemplado la responsabilidad en materia de seguridad y salud en el trabajo toda vez que se entendería que el empleador no ha tenido la oportunidad de examinar el espacio de trabajo o asignar herramientas –las partes se estarían adecuando a una nueva modalidad de servicios–. Así, y en caso de que el trabajador se accidentará, el empleador no podría ser responsable.

Es posible identificar ciertos riesgos para la salud que pueden ocasionar la prestación del servicio a través de las tecnologías de la información, tales como dolor de espalda y cuello, tensión en las piernas y pies, problemas óseos en la muñeca por el impacto de miles de pulsaciones a lo largo de una jornada laboral, problemas oculares y dolores de cabeza ocasionados por la exposición prolongada frente a la pantalla del ordenador, (González, 2002) estrés, dolencias posturales, los daños causados por la mala iluminación, falta de ventilación, entre otros.

Consideramos que una posible solución para ambas modalidades de servicios –teletrabajo y trabajo remoto– es especificar de forma clara y taxativa qué obligaciones mínimas en materia de seguridad y salud en el trabajo se deberán implementar en el lugar de prestación de servicios del trabajador, a manera de ejemplo consideramos pertinentes:

- Mantener las recomendaciones en temas de seguridad y salud en el trabajo.
- Participación en las capacitaciones legales (enfocada a los riesgos propios de su centro de trabajo ajeno al del empleador, así como respecto de los riesgos de la empresa, en caso asista a la empresa).
- Entrega de equipos de protección personal que eviten lesiones ergonómicas.
- Ejecución de medidas laborales que supriman o disminuyan los riesgos, tales como pausas activas que eviten lesiones musculo esqueléticas, estrategias para prevenir el estrés laboral.
- El diseño de los puestos de trabajo, ambientes de trabajo, la selección de equipos y métodos de trabajo, la atenuación del trabajo monótono y repetitivo. Todos estos deben estar orientados a garantizar la salud y seguridad del trabajador.
- Participación en el comité de seguridad y salud en el trabajo y establecer mecanismos mínimos de vigilancia.
- Integrar los planes y los programas de prevención de riesgos laborales a los nuevos conocimientos de las ciencias, tecnologías, medio ambiente, organización del trabajo y evaluación de desempeño con base en condiciones de trabajo.

Es preciso señalar que, en este tipo de prestación de servicios subordinada, será necesaria la asunción del trabajador de mayor responsabilidad en materia preventiva: (i) velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por las personas a las que pueda afectar su actividad; (ii) utilizar correctamente los útiles de trabajo; y, (iii) obligación de cooperar con el empleador (De las Heras,

2016) respecto a su formación y capacitación, entre otras.

Por último, consideramos que, para poder implementar estas modalidades es necesario que se vea condicionada a la evaluación previa del domicilio o lugar de trabajo del trabajador. Así, Thibault (2000), respecto al teletrabajo, considera que de manera previa y con la autorización por escrito del teletrabajador deberá verificarse condiciones como seguridad estructural, instalación eléctrica, condiciones ambientales, y posibilidad de realización de las reformas necesarias para que el teletrabajo se ejecute de un modo seguro.

3.2. Frente a los trabajadores con discapacidad

El artículo 8 de la Ley N° 29973, Ley General de la personal con discapacidad, establece la aplicación del teletrabajo a favor de las poblaciones vulnerables, señala:

En la medida de lo posible, y siempre que cumplan con los requisitos para el puesto, el empleador o entidad pública dará preferencia a las poblaciones vulnerables para que puedan prestar servicios bajo la modalidad de teletrabajo, de conformidad con las normas vigentes.

En ese marco, y sin perjuicio de otras medidas que pueda adoptar conforme a lo señalado en el presente artículo, el empleador o entidad pública evaluará la aplicación de la modalidad de teletrabajo para garantizar el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad, de conformidad con la Ley N° 29973.

Como una medida de inclusión con base en ajustes razonables para las personas con discapacidad, se emitió la Resolución Ministerial N° 171-2019-TR, que aprueba el

documento denominado "Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad, en el proceso de selección y en el lugar de trabajo, y los criterios para determinar una carga desproporcionada o indebida, aplicables en el sector privado"; establece la modalidad de teletrabajo en su tercera disposición complementaria final. Ello es recalcado con el Decreto Supremo N° 001-2020-TR, que aprueba los "Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo y los criterios para determinar una carga desproporcionada o indebida, aplicables en el Sector Público".

Asimismo, en el presente año, el teletrabajo fue considerado como una medida a implementar de manera consensuada para prevenir el contagio de enfermedades o propagación de pandemias (Resolución Ministerial N° 055-2020-TR).

En el caso del trabajo remoto, mediante el Decreto Legislativo N° 1468, Decreto Legislativo que establece disposiciones de prevención y protección para las personas con discapacidad ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19, se establece el trabajo remoto como medida de prevención y protección laboral de manera especial para el trabajador con discapacidad. No obstante, en caso de que la naturaleza de las labores del puesto de trabajo no sea compatible con el trabajo remoto o a falta de acuerdo, corresponde otorgar una licencia remunerada, con cargo a compensación al culminar la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19.

En dicha norma se especifica que la aplicación de las demás medidas en materia de trabajo, establecidas en el marco de la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19, se realizan teniendo en cuenta las condiciones particulares de las personas con

discapacidad, alcanzando –incluso– a los familiares, hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, que tengan bajo su cuidado a una persona con discapacidad con diagnóstico de COVID-19¹² o persona con discapacidad que pertenezca al grupo de riesgo para el COVID-19.

Sin perjuicio de lo señalado, y teniendo en cuenta que tanto el teletrabajo como el trabajo remoto son considerados como medidas de inclusión para las personas con discapacidad, su implementación deberá estar condicionada a la evaluación previa del domicilio o lugar de trabajo del trabajador.

4. Inspecciones laborales

En cuanto a las inspecciones laborales sobre el trabajo a distancia, la discusión versa, entre otros, en cuanto a la forma o ejecución de la inspección. Al respecto, se ha planteado dos situaciones sobre el domicilio como centro de trabajo del trabajador y la diversificación del centro de labores, y como consecuencia el derecho a la inviolabilidad de domicilio y el segundo la ejecución de la inspección.

En cuanto al derecho a la inviolabilidad de domicilio puede permitir la realización de inspecciones de trabajo, en la medida que estas son manifestaciones del derecho al trabajo digno, además de que son la única forma posible en la que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, Sunafil) pueda corroborar el adecuado cumplimiento de las formalidades exigidas por las normas que regulan el teletrabajo,

tema de interés público para el Estado (Churruarín y Hills, 2016).

En lo referido a la forma y ejecución de la inspección, la regulación del teletrabajo, en el artículo 5 de la disposición complementaria final del Reglamento de la Ley del Teletrabajo establece que:

El Sistema de Inspección del Trabajo del Sector Trabajo y Promoción del Empleo orienta y fiscaliza el cumplimiento de las normas contenidas en la Ley y el presente Reglamento en los centros de trabajo, locales de entidades públicas y, en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral, siempre que el empleador o entidad pública esté sujeto al régimen laboral de la actividad privada.

Y, con la aplicación y regulación del trabajo remoto, es importante considerar que es innovador haberse considerado que el inspector puede requerir la información de manera virtual, lo cual ha sido dispuesto mediante R. S. N° 74-2020-SUNAFIL¹³ que aprueba el protocolo N° 003-2020-SUNAFIL/INII “Protocolo sobre el ejercicio de la función inspectiva, frente a la emergencia sanitaria y estado de emergencia nacional para prevenir la propagación del coronavirus (covid-19) en el territorio nacional”.

Así también, mediante Decreto Ley N° 1499, se establece en el artículo 10 que la Sunafil dispone y realiza acciones de prevención, difusión normativa, así como de asesoría especializada, para lo cual puede recurrir al

12 De acuerdo al Decreto Legislativo N° 1468, la condición de discapacidad se puede acreditar a través de un certificado de discapacidad, la Resolución de Presidencia de inscripción en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad, el carné de inscripción en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad, o el certificado médico o informe médico emitido por un profesional médico de la especialidad que corresponda o médico general en caso de deficiencias evidentes que configuren discapacidad.

13 <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-el-protocolo-sobre-el-ejercicio-de-la-funcion-insp-resolucion-n-74-2020-sunafil-1865118-1/>

uso de sistemas de comunicación electrónica, a través de las tecnologías de la información y comunicación.

En tal sentido, compartimos la opinión de que una solución podría ser intercalar visitas físicas al domicilio de los teletrabajadores y otras visitas virtuales cuando sea posible, aprovechando que el teletrabajador tendrá acceso a las tecnologías de información (*laptop* con *webcam* e internet) para poder hacer un recorrido virtual por las instalaciones donde labora el teletrabajador (Chuquillanqui y Hills, 2016), lo cual ha sido establecido en la aplicación del trabajo remoto en cuanto a la fiscalización a través del requerimiento de información a través de medios digitales.

5. Derecho colectivo en el trabajo a distancia

Los derechos colectivos son el contrapeso ideal del empleador en todo sistema de relaciones de trabajo, no solo porque desempeña el rol de agente canalizador de los conflictos a través de vías pacíficas como la negociación colectiva, sino también porque a través de ella se refuerza la voz de las partes débiles de la relación laboral, permitiendo la atención de sus necesidades y promoviendo acuerdos que permitan sostener el bienestar de las personas y las empresas. (OIT, 1998)

«Sobre la regulación vigente del trabajo a distancia (...) consideramos importante incluir en la actual normativa disposiciones específicas sobre lineamientos o mecanismos que faciliten el ejercicio de los derechos colectivos».

La Comisión Mundial sobre el futuro del Trabajo efectúa recomendaciones sobre la representación colectiva de los trabajadores, entre ellas señala consolidar y revitalizar las instituciones que regulan el trabajo, incidiendo en el siguiente eje:

(...) garantizar la representación colectiva de los trabajadores y los empleadores a través del diálogo social como bien público, promovido activamente a través de políticas públicas. Todos los trabajadores y todos los empleadores deberán disfrutar del reconocimiento de su libertad sindical y del derecho de negociación colectiva, con el Estado como garante de esos derechos. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben robustecer su legitimidad representativa a través de técnicas de organización innovadoras que lleguen a quienes están involucrados en la economía de las plataformas, incluso a través del uso de la tecnología. Asimismo, deben recurrir a su poder de convocatoria para poder traer diversos intereses en torno a la mesa de negociación (...). (OIT, 2019)

En cuanto a los teletrabajadores; en tanto trabajadores, es evidente que gozan de la titularidad del derecho a constituir organizaciones sindicales y a formar o no formar parte de ellas. Consideramos que el problema surge al abordar el ejercicio del derecho a la sindicación, para lo cual es preciso recordar que no basta que un derecho se encuentre reconocido si es que no se presentan las condiciones para su ejercicio eficaz. (Puntriano, 2004). Y para ese ejercicio eficaz, consideramos relevante establecer mecanismos que faciliten el ejercicio pleno de los derechos colectivos.

Sobre la regulación vigente del trabajo a distancia (en cuanto al teletrabajo y trabajo remoto), consideramos importante incluir

en la actual normativa disposiciones específicas sobre lineamientos o mecanismos que faciliten el ejercicio de los derechos colectivos (sindicación, negociación colectiva y huelga) de los teletrabajadores, a fin de que tengan las condiciones por lo menos mínimas o bases para el ejercicio de sus derechos colectivos a través de la tecnología, en la cual la regulación resulta un piso básico que requiere de otros componentes que garanticen y fortalezca el ejercicio del derecho colectivo.

Por ejemplo, un mecanismo sería que el empleador otorgue facilidades a los trabajadores a través de los medios informáticos. Así el profesor Puntriano (2004), citando a Gallardo, señala que:

(...) se debería contemplar la posibilidad de (...) un crédito de mensajería electrónica, de videoconferencias o de llamadas telefónicas (...) el empresario podría poner a disposición de los representantes las herramientas electrónicas que sean adecuadas para el ejercicio de su labor (...), [lo cual podría ampliarse de forma razonable entre las partes].

Ahora bien, consideramos importante que el Decreto Legislativo N° 1499 haya dispuesto medidas que, en un contexto de aplicación del trabajo remoto, faciliten las comunicaciones y gestiones propias de las relaciones colectivas de trabajo:

- La aplicación de tecnologías de información para la realización de actos propios de la actividad sindical (por ejemplo modificación de estatutos y la designación y cambio de los/as integrantes de la junta directiva, la elección de delegados/as y la constitución de organizaciones sindicales, regulados en el literal d) del artículo 10, artículo 15 y artículo 16 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo

N° 010-2003-TR), entre otros supuestos previstos en la referida norma.

- Los actos propios de la actividad sindical que deben ser comunicados a la Autoridad Administrativa de Trabajo o que constituyen un requisito o condición de un procedimiento administrativo ante dicha autoridad, el acta que recoge la realización de dicho acto sindical puede ser reemplazada por una declaración jurada del secretario general o de quien se encuentre facultado según el estatuto de la organización sindical o de los delegados.
- La aplicación de las tecnologías para la comunicación: comunicación de la nómina de junta directiva y los cambios que en ella se produzcan, la comunicación de la renuncia o expulsión de miembros del sindicato, la solicitud de retención de las cuotas sindicales, la presentación del pliego para el inicio de la negociación colectiva y la comunicación de servicios mínimos en caso de huelga, regulados en el literal d) del artículo 10, artículo 25, artículo 26, artículo 28, artículo 53 y artículo 82 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, entre otros supuestos previstos en la referida norma y demás supuestos en que sea necesario.
- Las organizaciones sindicales y empleadores comunican a la otra parte la dirección electrónica correspondiente o el medio de comunicación digital elegido. Es responsabilidad de cada parte mantener el correo electrónico o medio de comunicación digital debidamente operativo y en funcionamiento.
- Es aplicable a los delegados que se refiere el artículo 15 del Texto Único

Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, y demás representantes de los trabajadores.

Al respecto, la negociación colectiva y en especial, el convenio colectivo, se erige como la herramienta fundamental para cubrir, en gran parte, las lagunas regulatorias con que en la actualidad cuentan estas formas de organizar el trabajo, adaptando su regulación a las necesidades y las particularidades propias de cada sector de actividad o de cada empresa (Fernández, 2020).

En tal sentido, consideramos que una regulación del teletrabajo debe establecer las condiciones que hagan viable y garanticen el ejercicio pleno de los derechos colectivos a través de mecanismos que, por ejemplo, han sido considerados en la aplicación temporal del trabajo remoto.

Sin embargo, una regulación no solo está en manos del legislador sino también de todos los actores que intervienen en el marco de las relaciones colectivas de trabajo. Al respecto, el profesor Sanguineti, señala que habrá que establecer reglas y cautelas de alcance general, de una delicada labor de adaptación de estas últimas a las características y necesidades de cada actividad, cada realidad empresarial e incluso cada situación personal, para lo cual deberán combinarse, de la manera más armoniosa posible, la intervención reguladora de la negociación colectiva con el diseño específico de protocolos empresariales incluso la celebración de acuerdos individuales. Es decir, un juego articulado de los cuatro niveles de ordenación –voluntad legislativa, autonomía colectiva, poder de organización empresarial y autonomía individual– que dan vida a la dinámica de las relaciones de trabajo (Sanguineti Raymond, 2020).

CONCLUSIONES

- La falta de flexibilidad para la aplicación del teletrabajo se vio reflejada ante la llegada del COVID-19 en la cual se planteaba a las empresas y trabajadores recurrir a la figura del teletrabajo, llegando incluso a proponer un modelo de acuerdo escrito entre ambos; no obstante al no poderse aplicar dado el contexto de emergencia, se optó por la creación de una nueva institución denominada trabajo remoto, regulado mediante el Decreto de Urgencia N° 026-2020 (2020) en donde ya se establecía en su artículo 17 la facultad de los empleadores, entendiéndose unilateralmente, a “modificar el lugar de la prestación de servicios de todos sus trabajadores para implementar el trabajo remoto” mientras dure la emergencia sanitaria generada por el COVID-19.
- Se debe regular una excepción ante casos de crisis o emergencias determinadas por el Gobierno que habilite al empleador a optar por esta medida de forma temporal y flexibilizando temporalmente las obligaciones, salvaguardando con ello la productividad de los trabajadores y de las empresas en nuestra economía. Contar con una excepción de este tipo dentro de la regulación del teletrabajo implica dar seguridad jurídica a las partes que forman la relación laboral para que puedan mantener el vínculo de trabajo en el contexto de cualquier tipo de crisis o emergencias, sin tener que esperar una respuesta o solución a posteriori del Estado.
- Consideramos que un eje transversal en la regulación del trabajo a distancia (teletrabajo y trabajo remoto) es especificar de forma clara y taxativa qué obligaciones mínimas en materia

de seguridad y salud en el trabajo se deberá implementar en el lugar de prestación de servicios del trabajador.

- La regulación del trabajo a distancia (teletrabajo y trabajo remoto) debe considerar los mecanismos que faciliten los beneficios para los empleadores y trabajadores, así como el ejercicio de los derechos colectivos. En esa línea atendiendo a las recomendaciones efectuados por la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo, todos los trabajadores y todos los empleadores deberán disfrutar del reconocimiento de su libertad sindical y del derecho de negociación colectiva, con el Estado como garante de esos derechos. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben robustecer su legitimidad representativa a través de técnicas de organización innovadoras que lleguen a quienes están involucrados en la economía de las plataformas, incluso a través del uso de la tecnología. Asimismo, deben recurrir a su poder de convocatoria para poder traer diversos intereses en torno a la mesa de negociación, aspectos que han sido considerados en la flexibilización de la aplicación del trabajo remoto.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arbaiza Fermini, L. (2016). *Dirección de recursos humanos: el factor humano*. Lima: Esan Ediciones.

Chuquillanqui Aragón, O. (2020). El trabajo remoto: Una "nueva cepa" el teletrabajo para afrontar la crisis? *IUS 360*. Recuperado de <https://ius360.com/notas/el-teletrabajo-una-nueva-cepa-para-afrontar-la-crisis/>

com/notas/el-teletrabajo-una-nueva-cepa-para-afrontar-la-crisis/

Chuquillanqui Aragón, O. y Hills Ramirez, E. (2016). *El Teletrabajo en el Perú: Comentarios al nuevo marco normativo*. *Derecho & Sociedad* (46), 111-120.

De Buen Lozano, N. (1981). *Derecho del trabajo* (Tomo primero, 4ta. ed.). México: Editorial Porrúa.

De las Heras García, A. (2016). *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*. Madrid: Centro de Estudios Financieros.

Fernández Hermoso, M. (2020). El teletrabajo en la encrucijada. Análisis y Propuestas. *Servicio de estudios de la confederación de UGT*. Recuperado de https://www.ugt.es/sites/default/files/documento_teletrabajo_-analisis_y_propuestas_ugt.pdf

González Ramírez, M. (2002). *Sistemas de información para la empresa*. Alicante: Universidad de Alicante.

Neves Mujica, J. (2018). *Introducción al Derecho del Trabajo* (4ta. ed.). Lima: Fondo Editorial PUCP.

Puntriano Rosas, C. (2004). El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores. *Ius et veritas* (29), 157-178.

Sanguinetti Raymond, W. (2020). ¿La hora del teletrabajo? *Trabajo y Derecho*, 7.

Thibault Aranda, J. (2000). *El teletrabajo*. Madrid: Consejo Económico y Social.

Organización Internacional del Trabajo-OIT. (1998). *Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo*.

Organización Internacional del Trabajo-OIT. (2019). *Trabajar para un futuro más prometedor*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf