

**FACULTAD DE DERECHO**

Escuela Académico Profesional de Derecho

Tesis

**Análisis de la legislación del teletrabajo y la  
vulneración de los derechos laborales en el  
Perú**

Luis Enrique Vega Quiroz

Para optar el Título Profesional de Abogado

Lima, 2025

Repositorio Institucional Continental  
Tesis digital



Esta obra está bajo una licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional"

## INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**A** : Decana de la Facultad de Derecho  
**DE** : EMILIO AUGUSTO ROSARIO PACAHUALA  
Asesor de trabajo de investigación  
**ASUNTO** : Remito resultado de evaluación de originalidad de trabajo de investigación  
**FECHA** : 24 de Julio de 2025

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para informar que, en mi condición de asesor del trabajo de investigación:

**Título:**

### **Análisis de la legislación del teletrabajo y la vulneración de los derechos laborales en el Perú**

**Autor:**

Luis Enrique Vega Quiroz – EAP. Derecho

Se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 12 % de similitud sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI  NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores  
Nº de palabras excluidas (**en caso de elegir "SI"**): 40 SI  NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI  NO

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad Continental.

Recae toda responsabilidad del contenido del trabajo de investigación sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI y en la normativa de la Universidad Continental.

Atentamente,

La firma del asesor obra en el archivo original  
(No se muestra en este documento por estar expuesto a publicación)

## **RESUMEN**

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal identificar los derechos vulnerados de los trabajadores en el marco de la nueva Ley del Teletrabajo (Ley N.º 31572), su reglamento y normas conexas. En lo general, a pesar de que las nuevas tecnologías de comunicación han demostrado ser herramientas de gran valor para la sociedad y la economía, su uso extensivo en el ámbito laboral puede tener consecuencias adversas para los trabajadores. Estos efectos negativos pueden manifestarse en diferentes dimensiones, incluyendo el impacto económico, social y, en particular, en la salud de los trabajadores.

La investigación adoptará un enfoque cualitativo, basado en una recopilación exhaustiva y un análisis detallado de la normativa vigente, así como de diversas fuentes adicionales, como libros, revistas y videos, tanto nacionales como internacionales. Este enfoque tiene como finalidad profundizar en la comprensión de los conceptos clave, opiniones y experiencias relacionadas con el teletrabajo y sus implicaciones en los derechos laborales. La intención es proporcionar una visión integral de cómo la legislación actual aborda los derechos de los trabajadores y qué aspectos podrían estar siendo pasados por alto. Asimismo, se empleará el enfoque cuantitativo a través de la aplicación de una encuesta. Esta herramienta de recolección de datos permitirá analizar el nivel de conformidad con la Ley de Teletrabajo de los participantes trabajadores del sector público.

El tipo de investigación es básica y aplicada, dado que se busca no solo identificar y analizar el problema, sino también proponer soluciones prácticas que contribuyan a la modificación de las normas existentes. Este enfoque pretende fomentar una revisión y posible reformulación de las leyes laborales pertinentes, con el fin de proteger los derechos de los trabajadores y mejorar su calidad de vida en el entorno del teletrabajo. Al abordar estas cuestiones, se espera proporcionar recomendaciones que puedan influir positivamente en la implementación y ajuste de políticas que garanticen un equilibrio justo entre la flexibilidad laboral ofrecida por el teletrabajo y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

## **PALABRAS CLAVE**

*Ley Teletrabajo, trabajo remoto, derechos del trabajo, tecnología de la información y comunicación*

## **ABSTRACT**

The main objective of this research paper is to identify violated workers' rights under the new Teleworking Law (Law No. 31572), its regulations, and related standards. In general, although new communication technologies have proven to be valuable tools for society and the economy, their extensive use in the workplace can have adverse consequences for workers. These negative effects can manifest themselves in different ways, including economic, social, and, in particular, impacts on workers' health.

The research will adopt a qualitative approach, based on an exhaustive compilation and detailed analysis of current regulations, as well as various additional sources, such as books, magazines, and videos, both national and international. This approach aims to deepen the understanding of key concepts, opinions, and experiences related to teleworking and its implications for labor rights. The intention is to provide a comprehensive overview of how current legislation addresses workers' rights and what aspects may be overlooked. A quantitative approach will also be employed through the implementation of a survey. This data collection tool will allow for analyzing the level of compliance with the Teleworking Law among public sector worker participants.

The research is both basic and applied, as it seeks not only to identify and analyze the problem but also to propose practical solutions that contribute to the modification of existing regulations. This approach aims to encourage a review and possible reformulation of relevant labor laws, in order to protect workers' rights and improve their quality of life in the teleworking environment. By addressing these issues, it is hoped to provide recommendations that can positively influence the implementation and adjustment of policies that ensure a fair balance between the labor flexibility offered by teleworking and the protection of workers' fundamental rights.

### **Keywords:**

Teleworking, Remote work, Workers' rights, Information and Communication Technology

## **TABLA DE CONTENIDO**

Resumen	4
Tabla de contenido	6
Introducción	12

### **CAPÍTULO I**

#### **PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO**

1.1. Situación de la realidad problemática	13
1.2. Formulación del problema de investigación	15
1.3. Objetivos de la investigación	15
1.4. Justificación del estudio	16

### **CAPÍTULO II**

#### **MARCO TEÓRICO**

2.1. Antecedentes del problema	20
2.1.1. Antecedentes internacionales	20
2.1.2. Antecedentes nacionales	22
2.2. Bases teóricas	24
2.3. Marco conceptual	40

### **CAPÍTULO III**

#### **DISEÑO METODOLÓGICO**

3.1. Enfoque de la investigación	43
3.2. Tipo de investigación	43

3.3.	Diseño de la investigación	44
3.4.	Escenario de estudio	44
3.5.	Participantes	44
3.6.	Técnicas	44
3.7.	Instrumentos de recolección de datos	44
3.8.	Técnicas de análisis de los datos	45

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1.	Resultados	46
4.1.1.	Teletrabajo en Francia	46
a)	Marco normativo	50
b)	Beneficios y derechos del teletrabajador	50
c)	Retos y desafíos	52
4.1.2.	Teletrabajo en España	53
a)	Marco normativo	56
b).	Beneficios y derechos del teletrabajador	57
c)	Retos y desafíos	59
4.1.3.	Teletrabajo en Ecuador	60
a)	Marco normativo	62
b).	Beneficios y derechos del teletrabajador	63
c)	Retos y desafíos	65
4.1.4.	Teletrabajo en Colombia	66

a)	Marco normativo	68
b)	Beneficios y derechos del teletrabajador	69
c)	Retos y desafíos	71
4.1.5.	Teletrabajo en Perú	73
a)	Marco normativo	75
b).	Beneficios y derechos del teletrabajador	75
4.1.6	Cuadro de análisis comparativo sobre legislación del teletrabajo	77
4.1.7	Encuesta aplicada	81
4.2.	Discusión	97
4.2.1	Sobre los derechos laborales vulnerados a partir del análisis de la legislación del teletrabajo en el Perú	97
4.2.2.	Sobre vulneración al derecho a la desconexión digital	100
4.2.3.	Sobre vulneración al derecho a los beneficios obtenidos por derechos colectivos, derecho a la igualdad y no discriminación	104
4.2.4.	Sobre vulneración al privacidad e intimidad del teletrabajador	107
4.2.5.	Sobre vulneración a la característica de flexibilidad del teletrabajo	110
4.3.	Conclusiones	113
4.4.	Recomendaciones	115
4.5.	Proyecto de Ley que modifica la Ley de Teletrabajo	117
	<b>Referencias</b>	<b>120</b>

## LISTA DE ANEXOS

<b>Anexo 1:</b> Matriz de categorización	134
<b>Anexo 2:</b> Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las categorías	136
<b>Anexo 3:</b> Consentimiento informado	141

## LISTA DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Diferencias y similitudes de Trabajo Remoto, Ley del Teletrabajo N.º 30036 (2013) y la Nueva Ley de Teletrabajo N.º 31572 (2022)	26
<b>Tabla 2.</b> Cuadro de análisis comparativo de legislación del teletrabajo	77

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> ¿Desde su experiencia, la Ley del Teletrabajo protege los derechos del trabajador?	83
<b>Figura 2.</b> ¿Cuál es su grado de satisfacción general con el sistema de teletrabajo implantado en la institución que labora?	84
<b>Figura 3.</b> ¿Su empleador realizó la respectiva inspección física sobre las condiciones óptimas de su lugar de teletrabajo?	84
<b>Figura 4.</b> ¿Cuán satisfecho se encuentra con los equipos informáticos proporcionados por el empleador?	85
<b>Figura 5.</b> ¿Cuán satisfecho te encuentras con los costos de los servicios de internet y energía eléctrica asumidos por su empleador?	86

<b>Figura 6.</b> ¿Consideras que cuentas con equipos ergonómicos (escritorio, silla adecuada u otros) para trabajar en forma cómoda?	86
<b>Figura 7.</b> ¿Cuán satisfecho te encuentras con las charlas o capacitación sobre seguridad y salud en el teletrabajo?	87
<b>Figura 8.</b> ¿Cómo calificarías la oportuna atención del empleador frente a los accidentes de trabajo en la modalidad de teletrabajo?	88
<b>Figura 9.</b> ¿Consideras que, de parte del empleador, se encuentra delimitado claramente el horario laboral bajo la modalidad del teletrabajo?	89
<b>Figura 10.</b> ¿Consideras que excedes el horario regular de 8 horas diarias al teletrabajar?	89
<b>Figura 11.</b> ¿Recibe correos electrónicos, WhatsApp o algún tipo de mensaje laboral fuera de la jornada de trabajo o durante sus vacaciones?	90
<b>Figura 12.</b> ¿Consideras que existe igualdad de trato entre los trabajadores presenciales y teletrabajadores?	91
<b>Figura 13.</b> ¿Se encuentra registrado en algún sindicato de la institución en la que labora?	91
<b>Figura 14.</b> ¿Considera que como teletrabajador ha perdido algunas condiciones laborales correspondientes al trabajador presencial?	92
<b>Figura 15.</b> ¿Considera oportuno la revisión de sus equipos informáticos disponibles para las labores de teletrabajo de parte del empleador, a fin de verificar el cumplimiento de las actividades laborales?	93

- Figura 16.** ¿Considera oportuno la posible instalación de cámaras de videovigilancia de parte del empleador, a fin de verificar el cumplimiento de las actividades laborales bajo la modalidad del teletrabajo? 94
- Figura 17.** ¿Considera oportuno la visita del empleador al lugar de teletrabajo, con el fin de verificar el cumplimiento de las actividades laborales? 95
- Figura 18.** ¿Cuán satisfecho se encuentra que en caso de problemas técnicos u otros inconvenientes en el lugar de teletrabajo, no puede recurrir a un café u otro espacio para continuar con tus actividades? 96
- Figura 19.** ¿Considera que la modalidad de teletrabajo permite conciliar la vida familiar y laboral? 96
- Figura 20.** ¿Cuán satisfecho se encuentra que el empleador te brinde las facilidades para modificar su horario laboral de teletrabajo? 97

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el mundo continúa inmerso en la Cuarta Revolución Industrial, marcada por fenómenos que han transformado profundamente los modelos organizacionales, como la globalización, la robotización y la digitalización. Hemos transitado desde un modelo tradicional —caracterizado por la presencia física del trabajador en el centro de labores y un estricto control por parte del empleador— hacia una nueva forma de organización laboral que se distingue por un alto grado de flexibilidad, ya que las actividades pueden realizarse desde ubicaciones distintas a la sede del empleador gracias al uso de las tecnologías de la información. A este nuevo modelo se le conoce como teletrabajo.

En nuestro país, la Ley N.º 31572 —Ley del Teletrabajo, promulgada en 2022— regula esta modalidad laboral tanto en el sector público como en el privado. Sin embargo, cabe señalar que se trata de una norma limitada, ya que fue elaborada en el contexto de la pandemia de COVID-19, cuando el Gobierno enfrentaba la urgente necesidad de establecer un marco legal para el trabajo a distancia. Por ello, esta ley presenta omisiones importantes en cuanto a la protección de algunos derechos laborales.

En ese marco legal, persisten vacíos normativos que pueden derivar en la vulneración de derechos laborales. Si bien es cierto que las nuevas tecnologías de la comunicación representan una valiosa herramienta para la sociedad y la economía, su uso indiscriminado en el ámbito laboral puede resultar perjudicial para el trabajador, pues le afectan en aspectos sociales, económicos y, especialmente, su salud.

En virtud de lo expuesto, se considera que la implementación de este nuevo modelo de trabajo requiere una adecuada adaptación del marco normativo laboral. Por ello, el objetivo principal del presente trabajo de investigación es identificar las posibles vulneraciones a los derechos de los trabajadores dentro de la normativa vigente sobre teletrabajo; y, a partir de dicho análisis, proponer acciones concretas para su modificación, con el fin de generar un impacto positivo en la satisfacción y el desempeño laboral.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

#### 1.1. Situación de la realidad problemática

El objetivo del presente trabajo de investigación es analizar las lagunas y deficiencias en la legislación actual sobre el teletrabajo para identificar cómo afectan la protección de los derechos laborales, a fin de proponer reformas que garanticen un equilibrio justo entre la flexibilidad del teletrabajo y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

La Ley N.º 31572 - Ley de Teletrabajo, publicada en *Normas Legales* el 11 de setiembre del 2022, regula esta modalidad de trabajo tanto para instituciones del sector público como para el sector privado. Una ley endeble que fue desarrollada en plena pandemia de COVID-19 debido a la urgente necesidad de regular el trabajo a distancia. El Poder Ejecutivo había observado el proyecto de dicha ley, puesto que consideraba que existían algunos aspectos que afectaban los derechos del trabajador, como la casi obligación de asumir los gastos de equipos y de servicios de luz e internet, lo cual —de asumir— perjudicaría la estabilidad del presupuesto nacional. A pesar de ello, el Congreso, por insistencia, aprobó dicha ley omitiendo las observaciones.

A nivel internacional, seguimos inmersos en el proceso de la Cuarta Revolución Industrial, con tendencias que han impactado de manera decisiva nuestro modelo organizacional, como la globalización, la digitalización y la robotización. Hemos transitado del modelo tradicional, caracterizado por la presencia física y el estricto control por parte del empleador, a uno basado en una alta dosis de flexibilidad. Precisamente, la implementación de este nuevo modelo de trabajo a nivel mundial exige una adaptación de la normativa laboral según corresponda a cada nación.

En el caso de Francia, el derecho de la desconexión digital es uno de los principales problemas en la modalidad laboral de teletrabajo. Ante la falta de una

regulación sobre este derecho, se realizaron ajustes mediante su jurisprudencia a nivel de las Cortes judiciales, como el siguiente caso tomado dentro del marco los convenios colectivos. La investigación fue realizada por Camos y Sierra (2020), quienes describen que la Corte de Casación francesa revocó el despido de un trabajador que se desempeñaba como conductor y encargado de una ambulancia. El despido había sido motivado por su negativa a contestar las llamadas telefónicas efectuadas por su empleador a su teléfono celular durante su horario de refrigerio. Al considerarse esta actitud como falta grave, el trabajador fue despedido. La Corte de Casación resolvió que el despido disciplinario no era procedente, ya que no se podía responsabilizar al trabajador por no contestar su teléfono fuera de su horario laboral y en pleno disfrute de su tiempo de refrigerio.

En México, existen investigaciones sobre la relación del teletrabajo con la aparición de nuevas patologías, psíquicas y físicas a las que queda expuesto el teletrabajador; afectaciones que se deberían advertir, prevenir y subsanar. El teletrabajo, como cualquier otra actividad de producción, no está libre de peligros. Al contrario, se encuentra disponible tanto a riesgos psicosociales (incrementados por la sobrecarga de trabajo o por el aislamiento) como también a riesgos físicos (provocados por repetitivos movimientos o por posturas forzadas), por lo que el empleador tiene el deber de garantizar la salud laboral y la seguridad de sus trabajadores.

Respecto a España, existen similares casos a los expuestos en los párrafos precedentes. Sin embargo, llama la atención una encuesta aplicada a los teletrabajadores, la cual señala que el teletrabajo agrandó la brecha de género, perjudicando a la mujer. Y que, además, pese al avance del teletrabajo, la carga doméstica que afrontan las mujeres ha aumentado, conforme lo manifestaron el 72 % de las personas encuestadas.

En cuanto a lo narrado, nuestro país no es ajeno a esta problemática. Si bien es cierto existe una base normativa, pero se detectan vacíos y vulneraciones a los

derechos de los trabajadores. Por más que se haya intentado perfeccionar la norma mediante modificaciones —como la Ley N.º 32102 referente a los deberes y derechos de los teletrabajadores—, aún hay otros cuestionamientos resaltantes como las prohibiciones de actividades particulares que afectan el principio de flexibilidad (característica importante del teletrabajo) y la falta de claridad y precisión sobre los recortes de sueldo cuando no exista día efectivamente laborado debido al corte en el servicio de energía eléctrica. Al detectarse vacíos legales en la norma, surge la imperiosa necesidad de que sea regulada adecuadamente.

## **1.2. Formulación del problema de investigación**

### **1.2.1. Problema general**

Por todo lo descrito, nos hacemos la pregunta:

- ¿Cuáles son los derechos laborales vulnerados a partir del análisis de la legislación del teletrabajo en el Perú?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es el nivel de cumplimiento del derecho a la desconexión digital en la legislación del teletrabajo?
- ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de los derechos a beneficios obtenidos por producto de acuerdos sindicales en la legislación del teletrabajo?
- ¿Cómo se evidencian las posibles vulneraciones al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador?
- ¿Cómo se evidencian las posibles vulneraciones a la flexibilidad como característica de la ley de teletrabajo?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

- Identificar los derechos laborales vulnerados a partir del análisis de la legislación del teletrabajo en el Perú.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Determinar el nivel de cumplimiento del derecho a la desconexión digital en la legislación del teletrabajo.
- Determinar el nivel de cumplimiento de los beneficios obtenidos a través de acuerdos sindicales en la legislación del teletrabajo.
- Identificar las posibles vulneraciones al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.
- Identificar las posibles vulneraciones a la flexibilidad como característica esencial del teletrabajo según la Ley.

### **1.4. Justificación del estudio**

Actualmente, en el marco legal del teletrabajo, existen vacíos legales que terminan en vulneraciones de los derechos laborales. A pesar de que las nuevas tecnologías de comunicación son de valiosa ayuda en la sociedad y en la economía, su ilimitado uso en el trabajo puede ser perjudicial para el trabajador al afectarle en lo social, económico y sobre todo en su salud. Este trabajo de investigación se justifica por los siguientes motivos:

Por teórica, debido a la imperiosa necesidad de disponer de un adecuado marco normativo sobre el teletrabajo. En este nuevo contexto, se publicó la Ley N.º 31572 y su reglamento, pero se evidencian lagunas o vacíos legales respecto a los derechos del trabajador. Por ello, la finalidad de la presente investigación es aportar o sustentar la necesidad de modificar los artículos pertinentes de la citada normativa de teletrabajo. También será una gran oportunidad para contrastar la teoría de Flores (2023), quien indica en su investigación respecto al teletrabajo realizado por unos trabajadores en Chiclayo, que las dimensiones jornada y personal influenciaron en la satisfacción del trabajo porque los horarios de trabajo y aislamiento, así como la oportunidad de realizar actividades familiares o personales, favorecieron al bienestar de los colaboradores. De

modo similar, indica en una entrevista el abogado Ramón Mujica Zevallos, quien manifiesta que la actual Ley N.º 31572, Ley de Teletrabajo, si bien representa un gran avance con el ordenamiento legal, todavía existen algunas falencias que tendrán que ser aclaradas o precisadas en su reglamento de pronta publicación. Pero lo que debe quedar claro es que la labor presencial, remota o teletrabajo solo están condicionadas a que su tarea sea efectiva. Asimismo, destaca que en el artículo 19.1 se indica que «en las instituciones y empresas privadas los equipos y el servicio de acceso a internet son proporcionados por el empleador». Y que «cuando se acuerde que el teletrabajador aporte sus propios equipos y el servicio de acceso a internet, estos son compensados por el empleador, salvo pacto en contrario». ¿La frase «salvo pacto en contrario» estaría atentando contra los derechos de los trabajadores?

Por práctica, la pandemia del coronavirus afectó al mundo entero, perjudicando a la humanidad no solo en la salud y en lo económico, sino también en lo laboral y en lo social. En el contexto en que vivíamos y gracias al avance de las tecnologías de información, el Gobierno peruano promovió la adopción de distintas modalidades laborales, como el teletrabajo y el trabajo remoto. Quizás estas modalidades de trabajo fueron reguladas legalmente desde hace años, pero no se idearon en la aplicación de un escenario en el que la salud mundial fue afectada por una pandemia. A mediados del 2020, se publicó el Decreto de Urgencia N.º 026-2020-PCM, que reguló el trabajo remoto en el contexto de la pandemia de COVID-19. Al un inicio, al ser novedoso el sistema del trabajo remoto, el trabajador se sentía respaldado por el Estado, pero con el transcurrir de los días se evidenciaron problemas en su aplicación por el uso desmedido de los medios de comunicación entre empleador y trabajador, lo cual puso en evidencia la afectación de derechos laborales. El Congreso de la República, en el contexto, determinó oportuno actualizar la normatividad del trabajo a distancia, con el fin de conciliar los derechos fundamentales de los trabajadores entre lo laboral, lo familiar y la vida personal; es así que, el 11 de setiembre del 2022, se aprueba por

insistencia la Ley N.º 31572 - Ley de Teletrabajo, para regular esta modalidad de trabajo, tanto para instituciones del sector estatal como para el sector privado. Cabe precisar que antes el Poder Ejecutivo había brindado observaciones al proyecto de dicha ley.

En virtud de lo expuesto, el objetivo principal del presente estudio es identificar posibles vulneraciones a los derechos de los trabajadores en la normativa de teletrabajo, y proponer acciones concretas para su modificación, de manera que se genere un impacto positivo en la satisfacción y el desempeño laboral. Además, se busca contribuir en el aspecto social al destacar la importancia del bienestar del trabajador en el entorno laboral.

Por metodológico, se realizó una comprensión profunda de la información con credibilidad y confiabilidad, que incluyó la revisión exhaustiva de la normativa nacional vigente, con la finalidad de medir la afectación a los derechos de los trabajadores. Asimismo, se efectuó un contraste entre las legislaciones y jurisprudencia de otros países, como España, Francia, Ecuador y Colombia, con nuestra realidad respecto a la regulación normativa del teletrabajo. También se revisaron trabajos de investigación provenientes de bases de datos indexadas y tesis de las principales universidades con una antigüedad no mayor de cinco años.

Por lo social, la implementación de esta ley ha manifestado desafíos significativos en cuanto a la protección eficaz de los derechos laborales. La investigación busca identificar y analizar las vulneraciones que enfrentan los teletrabajadores, con el propósito principal de asegurar que sus derechos fundamentales, tales como la equidad, la salud y la seguridad laboral sean plenamente respetados. El teletrabajo, aunque ofrece flexibilidad, también puede ocasionar riesgos para la salud física y mental, así como para el respeto entre la vida laboral, personal y familiar. La identificación de cómo estos riesgos afectan a los trabajadores es crucial para implementar soluciones que mitiguen estos efectos adversos. La investigación contribuirá a la creación de políticas

y medidas más justas y eficaces, garantizando que los derechos de los trabajadores de teletrabajo sean protegidos y promovidos adecuadamente.

La justificación en lo legal se sustenta en que, desde el año 2013, mediante la Ley N.º 30036, se reguló el teletrabajo y, posteriormente, en el año 2015, se aprobó su reglamento con el Decreto Supremo N.º 0172015-TR. En aquella época, el Perú se encontraba en pleno auge económico y en medio de la inserción de las tecnologías de información en las instituciones privadas y públicas, por lo que se introduce esta nueva modalidad de trabajo que ofrecía considerables ventajas hacia los trabajadores, empleadores y sociedad en general. Entre los beneficios podrían mencionarse la reducción de espacios físicos en el centro de labores; el ahorro de costos de desplazamientos del trabajador logrando el cuidado y preservación del medio ambiente al reducir el tránsito; el impulso de la conciliación entre la vida laboral, personal, y familiar; y, por último, el favorecimiento del acceso a la población vulnerable que presentan restricciones y dificultades para ingresar y mantenerse en el mercado laboral.

Aquellas normativas, con el pasar del tiempo y desarrollo de la tecnología, quedaron obsoletas. Ante el contexto que se vivía por la pandemia de COVID-19, era necesario regular una nueva normativa que garantice el respeto a los derechos laborales de los trabajadores. Así, se publicaron la Ley N.º 31572 - Ley del Teletrabajo el 11-09-2022 y su reglamento en el Decreto Supremo N.º 002-2023-TR, el 26-02-2023, vigentes aún en el marco legal, pero con lagunas normativas que afectan a los trabajadores. Por lo expuesto, se consideró necesario realizar un análisis sesudo de la norma para proponer mejoras.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes del problema

##### 2.1.1. Antecedentes internacionales

En referencia a las investigaciones realizadas, como antecedentes internacionales se considera a Martínez (2022), quien en su artículo de investigación expuso como problema principal los vacíos legales existentes en las normas de trabajo a distancia en España; además, indicó que existe una insuficiente regulación de derechos y obligaciones del teletrabajo (Ley 10/2021). Respecto a la metodología utilizada, a través de un análisis cualitativo, se investigó la protección de los trabajadores desde diferentes ópticas como doctrina judicial, constitucional y científica. Se concluyó que las tecnologías de información han facilitado las actividades de los trabajadores al beneficiar su productividad, pero también se ha detectado un uso indiscriminado por parte de los empleadores ante la necesidad de vigilar a los trabajadores, con lo que se vulneran sus derechos fundamentales de intimidad e inviolabilidad del domicilio.

También, Fernández-Costales (2024), en su artículo de investigación, determinó como problema que, gracias a la transformación digital, existen cambios en muchos aspectos y uno de ellos es la afectación en la prevención de riesgos laborales en España. El objetivo de la investigación fue el estudio de los riesgos laborales que van desde la externalización de actividades, la digitalización y psicosociales. La conclusión en este artículo de investigación fue que la negociación colectiva se erige como un elemento clave para afrontar los nuevos riesgos que se presentan.

De otro lado, Cantos y Rodríguez (2023), en su estudio, presentaron como problema la afectación del desempeño ocupacional y de las actividades cotidianas de los trabajadores, debido al significativo cambio de la forma habitual de trabajo por el COVID-19 en el Ecuador. La finalidad fue determinar la posibilidad de desconexión

laboral de los docentes universitarios que se encuentran bajo la modalidad de teletrabajo. La investigación como metodología de estudio utilizó un diseño exploratorio, cualitativo de corte transversal, cuya población de estudio estaba comprendida por 15 docentes que trabajaban en la especialidad de Terapia Ocupacional de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Finalmente, se concluyó que difícilmente los trabajadores se desconectan al cumplir su jornada laboral o en uso de sus días de descanso debido a que las herramientas tecnológicas permanecen conectadas. A pesar de existir estatutos nacionales que legalizan la desconexión, en la práctica se llega a la omisión, lo que genera problemas psicosociales en los trabajadores.

De modo similar, Faz y Malagón (2021), en su investigación, establecieron como problema la afectación de derechos del trabajador mexicano a la vida privada y la intimidad debido a la falta de un idóneo marco normativo del derecho a la desconexión digital. El objetivo fue investigar y analizar la normativa del derecho a la desconexión digital en las legislaciones de países europeos y americanos para comparar su aplicación con la normatividad mexicana y, de esta manera, verificar que el derecho a la desconexión digital tiene una vinculación principal con el derecho a la intimidad y a la vida privada, entre otros derechos de los trabajadores. La metodología aplicada se basó en un análisis cualitativo, se revisaron leyes y exposición de motivos extranjeros respecto al derecho de desconexión de los trabajadores. Se concluyó que falta una regulación expresa para la protección del derecho de desconexión digital y la regulación específica del teletrabajo.

Finalmente, Muy Pérez (2020), en su trabajo de investigación, expuso como problema la detección de accidentes de trabajo o enfermedad ocupacional en los trabajadores que realizan teletrabajo en el Ecuador. Su objetivo fue discutir las deficiencias existentes en la legislación laboral y de la seguridad social, como los riesgos laborales que se exponen en el teletrabajo. La metodología de investigación aplicada

fue cualitativa; se analizaron y compararon la legislación, jurisprudencia y casuística de los países de Colombia y España. La investigación presentó como conclusión que los factores de riesgo que se encuentran notoriamente en la modalidad de teletrabajo son los psicosociales, las relaciones sociales, el aislamiento, el desarrollo profesional y en la conciliación entre la vida privada y laboral.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Hermoza (2023) señaló como problema de su tesis la identificación de las consecuencias de la aplicación del teletrabajo en la vida privada de los trabajadores. La metodología aplicada fue la cualitativa, puesto que se analizaron las experiencias relatadas de los participantes objeto de estudio. Se obtuvo como resultado que debido al avance tecnológico y por la coyuntura de la pandemia, la norma sobre el teletrabajo fue publicada en forma acelerada, afectando al trabajador en lograr la conciliación de su vida laboral y su vida privada.

Asimismo, Flores y Requejo (2023), en su investigación, abordaron como problemática la identificación de la percepción de las condiciones laborales en el teletrabajo y su impacto en la satisfacción laboral de los empleados de Chiclayo durante el 2022. El principal objetivo fue determinar la importancia de la percepción de las condiciones laborales en la práctica del teletrabajo. La metodología empleada fue un estudio básico con un diseño no experimental y de corte transversal, con un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo-correlacional. Como resultado se consideró que el teletrabajo influye en la satisfacción de los empleados, ya que les brinda la oportunidad de pasar más tiempo con sus familias y realizar actividades en conjunto.

De igual importancia, Luna-Victoria (2020), en su tesis sobre la implementación del teletrabajo en el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (Indecopi) y su relación con las condiciones laborales en el 2020, presentó como problema la necesidad de conocer en qué manera la

implementación del teletrabajo mejora la situación laboral de los trabajadores. La metodología utilizada fue no experimental, porque se recopilaron los datos con el fin de describir y analizar las variables; fue transversal porque, durante la investigación, los datos pueden variar de acuerdo con algunas circunstancias; y, finalmente, fue descriptivo porque tuvo como propósito conocer situaciones, costumbres y actitudes mediante la descripción exacta de las actividades. El resultado: se calificó a la modalidad del teletrabajo como una experiencia innovadora que beneficia tanto a la empresa como al trabajador.

Por otra parte, Aranda y Duque (2024), en su tesis, expusieron como problema definir si existe relación entre los niveles detectados de estrés, depresión mayor y síndrome de Burnout en los teletrabajadores de una institución privada durante el contexto de la pandemia de COVID-19 en el 2022. La metodología empleada se basó en una investigación cuantitativa observacional y de análisis de corte transversal. Se evaluaron los niveles de estrés, depresión y síndrome de Burnout y se obtuvo como resultado la relación entre el teletrabajo y mayores niveles de síndrome de Burnout. También se identificaron muchos casos de depresión.

Además, Arrivasplata (2023) presentó como problema de su tesis determinar si es viable considerar el derecho de desconexión digital como derecho fundamental innominado desde la normativa de derechos implícitos regulados en el Art. 3 de la Constitución Política del Perú. La metodología aplicada es de tipo jurídico normativa y, debido a la data empleada, califica el enfoque como cualitativo. Concluyó en que el derecho materia de investigación aplica como un derecho fundamental implícito en concordancia con lo prescrito en el Art. 3 de la Constitución Política al cumplir los requisitos de fundamentalidad, especificidad, excepcionalidad y adecuación constitucional; por lo que, debe ser considerado un derecho totalmente exigible en nuestro ordenamiento jurídico.

De otro lado, Quispe (2022), en su trabajo de investigación, determina como problema el análisis de la configuración del ciberacoso laboral e identificación del vínculo y la diferencia de esta conducta frente a demás riesgos psicosociales. El método dogmático fue aplicado como metodología de la investigación. Se consideró como conclusión que si bien existe una norma que legisla la prevención del ciberacoso laboral en el teletrabajo; empero, se puede identificar la viabilidad de incrementar un mayor nivel de prevención, para lo cual se presentan dos recomendaciones: i) la parcial modificación de la vigente normativa laboral; y ii) la implementación de normas organizacionales o convenios colectivos que previenen el ciberacoso laboral en el teletrabajo.

Finalmente, Icanaqué (2023), en su estudio, estableció como problema principal conocer las manifestaciones del ciberacoso laboral y sus consecuencias en las personas. La metodología aplicada fue de carácter cualitativo con enfoque de análisis temático. Los resultados indicaron que el acoso laboral y sus manifestaciones usuales han logrado migrar a la virtualidad; inclusive, en este nuevo contexto se han iniciado nuevas formas de violencia.

## **2.2. Bases teóricas**

### **Trabajo remoto:**

En relación al teletrabajo o trabajo remoto, es importante destacar que el principal antecedente es el Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT (1966) sobre el trabajo a domicilio, que lo define como aquel realizado en el domicilio del trabajador o en cualquier otro lugar distinto al señalado por el empleador. Conforme a ello, los empleados perciben una compensación por brindar un servicio o entregar un producto conforme a los requisitos establecidos por el empleador (persona jurídica). Esta normativa internacional insta a los Estados a garantizar la protección de todos los trabajadores, respetando sus derechos laborales. Se precisa que, en esta definición, no

se menciona específicamente el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

En la actualidad, en muchos textos, los términos teletrabajo y trabajo remoto son utilizados sin distinción, como si se tratase del mismo concepto y aplicación; sin embargo, son diferentes como a continuación lo detalla Uribe (2021). El autor manifiesta que, en la normativa peruana, el teletrabajo se regulaba mediante la Ley N.º 30036 y el Decreto Supremo N.º 017-2015-TR, que principalmente indica que para su puesta en práctica es necesario la aceptación del trabajador, las labores son subordinadas y no se requiere la presencia física. La norma es de obligatorio cumplimiento en los sectores público y privado por tratarse de una modalidad en la que la relación laboral se realiza mediante el uso de las tecnologías de información y comunicación en sus diferentes formatos y, mediante ellas, el empleador tiene la facultad de ejercer el control y la supervisión laboral. En cambio, el trabajo remoto no es de libre elección por el trabajador, en atención a lo regulado por el Decreto de Urgencia N.º 026-2020.

### **Teletrabajo:**

Respecto al teletrabajo, una concepción actualizada recientemente se indica en la Ley n.º 31572, en su artículo 3º. Se define el teletrabajo como «una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual». Y que, además, «se identifica por el desempeño subordinado sin presencia física del trabajador o servidor civil en el centro de trabajo, con la que se mantiene vínculo laboral. Sus actividades se realizan mediante el uso de las plataformas y tecnologías digitales».

### **Similitudes y diferencias entre el trabajo remoto y el teletrabajo**

Como se indicó, los términos trabajo remoto y teletrabajo suelen utilizarse como sinónimos, a pesar de que corresponden a conceptos distintos. El trabajo remoto fue regulado por el Decreto Supremo N.º 010-2020-TR, implementado por el Estado en un contexto de la emergencia sanitaria por la pandemia.

Por su parte, el teletrabajo cuenta con una normativa desarrollada en dos etapas: la primera, previa a la pandemia, con la Ley N.º 30036 del año 2013, y la segunda, posterior a la pandemia, con la Ley N.º 31572 del año 2022.

Para identificar las diferencias entre ambas modalidades, se presenta a continuación un cuadro comparativo que toma en cuenta las tres normas mencionadas.

**Tabla 1**

*Diferencias y similitudes de Trabajo Remoto, Ley del Teletrabajo N.º 30036 (2013) y la Nueva Ley de Teletrabajo N.º 31572 (2022)*

	<b>Trabajo remoto</b>	<b>Anterior ley de teletrabajo</b>	<b>Nueva ley de teletrabajo</b>
Marco normativo	Decreto Supremo N° 10-2020-TR.	Ley N.º 30036	Ley N.º 31572
Año de publicación	2020	2013	2022
Reglamento	No	Decreto Supremo N.º 017-2015-TR	Decreto Supremo N.º 002-2023 -TR
Vigencia	Hasta el 31 de diciembre del 2022	Hasta el 31 de diciembre del 2022	Sí
Contexto	Régimen temporal, surgió en tiempos de pandemia de COVID-19	Modalidad especial de prestación de servicios mediante el uso de las TIC. El fin fue promover el trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.	Modelo creada para realizarse en un periodo de normalidad después de la pandemia de COVID-19.
Sector de aplicación	Sector público y privado	Sector público y privado	Sector público y privado
Requisitos	El empleador dispone de manera unilateral el cambio del lugar de prestación de servicios del trabajador.	El empleador puede cambiar la modalidad de prestación de los servicios al de teletrabajo, previamente deberá tener el consentimiento del trabajador.	Parte del empleador por una decisión unilateral. Previamente debe existir un acuerdo entre las partes. En el caso de que lo solicite el empleador, debe fundamentar su decisión en razones vinculadas a su organización. En los trabajadores, su fundamento normalmente será buscar la conciliación de la vida laboral y la familiar del trabajador; el empleador para dar respuesta tendrá 10 días hábiles, si se excede en los días se entenderá por aceptado el pedido.
Lugar	El trabajador decide el lugar donde efectuará sus actividades, sin necesidad de informar al empleador (salvo política del empleador en contrario).	El teletrabajador decide el lugar incluso se le permite realizar sus labores en una cabina de internet o en un equipo proporcionado por	El trabajador debe informar del lugar donde realizará sus actividades dentro o fuera del territorio nacional. Cualquier variación de lugar tiene que

	<b>Trabajo remoto</b>	<b>Anterior ley de teletrabajo</b>	<b>Nueva ley de teletrabajo</b>
		terceras personas. El lugar siempre será dentro del territorio nacional.	informar con una anticipación de 5 días hábiles.
Jornada laboral	Aplica la jornada ordinaria pactada por las partes.	Aplica la jornada ordinaria pactada por las partes.	Existe la flexibilidad, las partes pueden pactar la distribución libre de la jornada en los horarios que mejor convengan a las necesidades del teletrabajador.
Provisión de bienes y servicios	El trabajador deberá responsabilizarse de estos costos sin recibir compensación por el uso de sus artefactos tecnológicos (computadoras, celulares, tabletas u otros). Los empleadores privados no tienen la obligación de costear los gastos por los servicios de internet y electricidad.	El empleador compensa. En el sector privado, el monto se determina de acuerdo a las partes. En el sector público, está sujeto a la disponibilidad presupuestal.	El empleador sí tiene la responsabilidad de entregar equipos de trabajo o compensar el uso de estos y también asumir los gastos por los servicios de internet y electricidad, salvo pacto en contrario. La compensación por los gastos de los servicios solo serán exigidos si el lugar de trabajo coincide con el domicilio del teletrabajador.
Capacitación	Se requiere capacitación en el caso que el empleador disponga el funcionamiento de sistemas, aplicativos informáticos o plataformas distintas a los utilizados por el trabajador.	Contempla la capacitación sobre el teletrabajo, prevención de salud, uso de los medios informáticos que servirán para realizar las actividades.	Se requiere un acuerdo con el trabajador que incluya la capacitación en el uso de los medios para realizar el teletrabajo ( <i>software</i> y equipos) y de otros temas como propiedad intelectual, seguridad de la información y protección de datos.
Desconexión digital	Contemplada de forma expresa, solo para el trabajo remoto	No es exigible	Inclusión del derecho a la desconexión digital en la Ley, solo a los teletrabajadores.
Permanencia en el lugar de trabajo	No es exigible	No es exigible	El trabajador queda prohibido de abandonar su lugar de teletrabajo durante su jornada laboral.
Realizar actividades particulares en el lugar de trabajo	No es exigible	No es exigible	El trabajador está impedido de realizar actividades particulares durante su jornada laboral. En el caso de realizarlas, tendrá que justificarlas.
Seguridad y salud en el trabajo	Informa y establece canales de comunicación para reportar accidentes de trabajo y riesgos adicionales.	Se capacita a los servidores civiles sobre prevención en salud, riesgos laborales y otros.	El trabajador permite al empleador el ingreso al lugar de teletrabajo para que identifique y evalúe posibles riesgos. También, previa capacitación del empleador puede realizar la autoevaluación.

## Teletrabajo en el Perú

La pandemia de COVID-19 afectó al mundo entero, perjudicó a la humanidad no solo en la salud, sino también en lo económico, laboral y social. Los gobiernos de cada país, por evitar el contagio, decretaron las prohibiciones de las reuniones sociales y la

presencialidad de los trabajadores en las oficinas, medidas que afectaron la economía de muchos hogares.

El Gobierno peruano, en sus denodados esfuerzos por mitigar el impacto de la pandemia, no tuvo más remedio que decretar el Estado de Emergencia a nivel nacional, iniciando una política de cuarentena y con ello afectando la economía de los hogares puesto que estaban prohibidas las labores presenciales. En compensación a estas medidas, se inició una política de otorgamiento de bonos a todos los ciudadanos peruanos, pero también no podía dejarse de lado de cumplir con los trabajadores del sector público y su función administrativa, por lo cual se incentivó el trabajo remoto.

Frente al contexto en el que vivíamos y gracias al desarrollo de las tecnologías de información, en aplicación no solo a las actividades sociales, sino también a las actividades laborales, el Gobierno incentivó la práctica de diversas formas de trabajo como el teletrabajo y el trabajo remoto. Quizás todas estas modalidades reguladas legalmente desde años anteriores, pero no pensadas en la aplicación de un escenario en el que una pandemia afectó la salud mundial.

El Gobierno peruano, a mediados del 2020, decreta el trabajo remoto. Desde un inicio, se consideró novedoso el sistema de trabajo remoto, pero a todas luces una modalidad laboral implementada sin un serio marco legal y sin contar con un sólido soporte tecnológico. En principio, el trabajador se sentía respaldado por el Estado, pero con el pasar de los días se evidenciaron problemas en su aplicación por el uso desmedido de los medios de comunicación entre empleador y trabajador, al evidenciarse la afectación de derechos laborales fundamentales, como son el derecho de las 8 horas de trabajo, el derecho a la salud y el derecho a la desconexión digital.

La situación pospandemia ha obligado a la ciudadanía a nuevas formas de convivencia, denominadas generalmente como «la nueva normalidad» en el que distanciamiento físico es una de las características principales. El Congreso de la

República consideró oportuno actualizar la normatividad del trabajo a distancia, con el fin de conciliar los derechos fundamentales de los trabajadores al respetar lo laboral, lo familiar y la vida personal. Es así que, el 11 de setiembre del 2022, aprueba por insistencia la Ley N.º 31572 - Ley de Teletrabajo, determinando como una modalidad laboral tanto para instituciones del sector público como para el sector privado. Cabe precisar que el Poder Ejecutivo había brindado observaciones al proyecto de dicha ley.

De otro lado, se considera que mientras la pandemia continúe, e incluso después de ella, la modalidad de trabajo presencial se realizará en casos puntuales como en los centros de producción, el trabajo agrícola, las actividades en minas, entre otras actividades económicas; sin embargo, no se descarta que el trabajo a distancia será la modalidad que permanecerá en el tiempo.

### **Desconexión digital en el Perú**

En el Perú, el respeto a los derechos laborales y, en especial, la determinación de la jornada ordinaria, comenzó con el paro nacional realizado por obreros de diferentes gremios, el cual obtuvo sus resultados beneficios el 15 de enero de 1919, al decretarse que la jornada de trabajo en nuestro país comprende 8 horas diarias, establecido por el entonces presidente del Perú, José Pardo y Barreda.

Se reconoce que el Perú fue uno de los estados pioneros de la instauración de dicha jornada de las ocho horas, en comparación con lo dispuesto el 13 de junio de 1921 por la Organización Internacional de Trabajo a todos sus miembros después de dos años y medio que el Perú lo aprobara. En la actualidad, la Constitución Política de 1993, en su artículo 25º, refrenda el tiempo de la jornada laboral y mantiene vigente la jornada de las 8 horas:

La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el

promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.

Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.

Sin embargo, la aparición y desarrollo de las tecnologías de la información utilizados para una mejor comunicación y/o interacción entre las personas y familias, también sería aprovechado por el sector laboral, para la ejecución de sus actividades, organización de los recursos y sobre todo control y monitoreo de los trabajadores. Es así que, a partir del 2013, en el Perú, mediante la Ley N.º 30036, se dio inicio a una nueva modalidad de trabajo: el teletrabajo, definido como el cumplimiento subordinado de labores sin la presencia física del trabajador en el lugar o ambientes de la empresa con la que mantiene vínculo laboral. Se ejerce a su vez el control y la supervisión de las labores mediante el uso de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos. No obstante, los trabajadores sujetos a esta forma de teletrabajo se veían medianamente afectados por el incumplimiento del respeto a la jornada laboral ordinaria de 8 horas, por lo que era necesario legislar el derecho a la desconexión digital.

En este nuevo escenario, con la repentina y abrumadora llegada de la pandemia de COVID-19 y con el objetivo de salvaguardar la salud de la población, el Gobierno peruano estableció un estado de emergencia sanitaria en todo el país, afectando el empleo de los trabajadores dependientes. El Gobierno aplicó una serie de medidas para amenguar el avance del COVID-19, entre ellas el establecimiento de la cuarentena y la creación de la modalidad de trabajo remoto para la conservación de los empleos de los trabajadores y para que los servicios brindados en la administración pública no cesen, en atención a lo establecido en el Decreto de Urgencia N.º 026-2020 del 15 de marzo del 2020.

Como norma complementaria, se aprobó el Decreto de Urgencia N.º 127-2020 del 1 de noviembre de 2020, por el cual se estableció la implementación del trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital para aquellos que realicen dicha modalidad de trabajo, medidas aprobadas con el fin de garantizar el respeto de la jornada de trabajo y el goce del derecho al descanso de los trabajadores. Con fecha 11 de marzo del 2021, mediante el Decreto Supremo N.º 004-2021-TR, se establecieron disposiciones especiales legislando el derecho a la desconexión digital como su definición, asignación de tareas, duración, la consideración del trabajo de sobretiempo y el establecimiento de multas a las empresas que omiten el cumplimiento.

Si bien es cierto de parte del Gobierno existe una intención de regular el derecho a la desconexión digital, pero no es suficiente en comparación con otros países que están más avanzados en su normativa de derecho laboral. En nuestra norma existen algunos vacíos que deberían atenderse, como, por ejemplo, la disposición normativa solo se enfoca en la protección del trabajador hacia el empleador, pero no toman en cuenta al cliente y trabajadores del mismo rango o nivel, quienes en muchas ocasiones desconocen los horarios de trabajo y, por desconocimiento o urgencia en responder a sus requerimientos, solicita la atención a cualquier hora del día, y el trabajador, por no ver afectado su estado de buen colaborador o productividad, está obligado a atender la solicitud y, por consiguiente, mantener la buena imagen de la empresa.

Debido al incumplimiento de la desconexión digital, muchos trabajadores presentan problemas emocionales debido a la sobrecarga laboral en sus funciones. Como lo describe Díaz (2017) al indicar que el confinamiento y el cambio de la modalidad a teletrabajo, sumado a una significativa sobrecarga de labores y la responsabilidad de las funciones que desempeña el trabajador, ocasionarían efectos emocionales, conductuales y cognitivas que se manifiestan en estrés y se suman a los factores psicosociales a esta nueva forma de trabajo.

Son muchas las afectaciones a los derechos del trabajador en esta nueva modalidad de teletrabajo que, si bien es cierto, existe un buen inicio con la creación de la Ley, pero ya se vislumbra algunos vacíos normativos que van en contra del trabajador, los cuales se espera que puedan aclararse con la publicación de su reglamento. Estos vacíos serán desarrollados en el presente trabajo académico.

### **Derecho comparado**

El teletrabajo tiene sus orígenes en la década de 1970, cuando Estados Unidos enfrentó una grave crisis petrolera debido a las restricciones impuestas por la Organización de Países Árabes, que dificultaron el acceso al petróleo. El principal impulsor de esta modalidad fue el físico Jack Nilles, quien, al analizar diversas alternativas laborales para reducir el consumo de petróleo, concluyó que el *telecommuting* (teletrabajo) era una opción ideal para implementarse en las empresas. Ante esta situación, las compañías estadounidenses adoptaron el teletrabajo como una estrategia para disminuir la dependencia del petróleo, eliminando la necesidad de que los empleados se desplazaran a sus lugares de trabajo. En este contexto, surgieron términos como *telework* (trabajo a distancia), *networking* (trabajo en red) y *flexible working* (trabajo flexible).

Hoy en día, el teletrabajo es una modalidad laboral que no requiere presencia física en el lugar que decide la empresa, y se basa en el uso de tecnologías para cumplir con las exigencias del empleador. Su naturaleza tanto autónoma como dependiente requiere establecer normas legales y condiciones específicas que garanticen la protección de los intereses de todas las partes involucradas. Este tipo de trabajo ha ganado una mayor relevancia desde que la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró la pandemia global debido a la enfermedad por coronavirus, ocasionada por el SARS-CoV-2 (Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2023).

En Europa, el interés por adoptar el teletrabajo comenzó en la década de 1990 como una nueva forma de organización laboral. Los primeros países en implementarlo fueron: Inglaterra (1986), Alemania (1995) y Suecia (1999). En este contexto, el teletrabajo se convirtió en una política estatal y se reguló mediante normativas y la creación de instrumentos tanto nacionales como internacionales que supervisan y reajustan esta modalidad laboral, como el Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo. Después de los países mencionados, Francia y España fueron los que más avanzaron en el desarrollo del marco normativo para esta nueva modalidad.

En América del Sur, el teletrabajo es una modalidad laboral que surgió en la década de los años setenta, gracias a los avances tecnológicos y de telecomunicación que ha experimentado el mundo entero (internet). Sin embargo, su expansión y utilización se reflejaron claramente a partir del año 2000. Se considera que los países pioneros que más desarrollaron su implementación son Colombia y Ecuador.

A continuación, desarrollaremos el historial del marco normativo de los países de Francia, España, Ecuador y Colombia.

### **Teletrabajo en Francia**

El primer país en el mundo que reguló la desconexión digital en el trabajo fue el estado de Francia, pero fue dirigido para aquellas empresas con más de 50 trabajadores. La norma es conocida como "ley El Khomri", en homenaje a la ministra de Trabajo (Myriam El Khomri) quien luchó por la reforma laboral en la que se reconocía este derecho. La ley fue publicada oficialmente como *LOI N.° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels* / ley relativa al trabajo, la modernización del diálogo social y las garantías en las carreras profesionales.

El derecho a la desconexión digital no solo se abordaba a través de la legislación vigente, sino también a través de la jurisprudencia. Es importante destacar que, en

Francia, antes de que se legalizara este derecho, ya se aplicaba mediante la interpretación de las cortes judiciales, como se observa en el siguiente caso relacionado con los convenios colectivos, descrito en una investigación de Camos y Sierra (2020). En este caso, la Corte de Casación francesa anuló el despido de un trabajador que se encargaba de una ambulancia, quien no respondió las llamadas telefónicas de su empleador a su teléfono personal el 6 de noviembre de 1998, durante su descanso entre las 12:30 p. m. y la 1:00 p. m. Este incidente fue considerado una falta grave y, como consecuencia, el trabajador fue despedido. Sin embargo, la Corte de Casación determinó que no se puede responsabilizar al trabajador por no responder a su teléfono fuera de su horario laboral; y, por lo tanto, concluyó que el despido disciplinario no era válido.

### **Teletrabajo en España**

En el caso de España, con la pandemia de COVID-19, era una incertidumbre conocer respecto a la nueva forma de vida, «nueva normalidad» entendiéndose como nueva forma de relacionarnos, como también nueva forma de trabajar. La pandemia sorprendió a muchos países entre ellos España, que no contaba con una legislación básica sobre trabajo remoto o teletrabajo. Ligeramente contaba con el Real Decreto Legislativo 5/2015, de fecha 30 de octubre, en el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), en dicho dispositivo legal, en el artículo 47°, se acepta el poder de la administración para definir la jornada general de trabajo de los funcionarios y también las jornadas especiales.

En el artículo 51°, se indica que la jornada de trabajo, los permisos y las vacaciones del trabajador, se regirán según lo dispuesto en el TREBEP y la norma laboral pertinente. Asimismo, inciso j del artículo 14° precisa como derecho individual de los trabajadores públicos «la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral».

Para enfrentar los embates de la pandemia de COVID-19 desde el sector laboral, se promulgó el Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de Recursos Humanos en el Sistema Nacional de Salud. Con dicha aprobación normativa, se actualizó la incorporación del artículo 47° bis en el TREBEP, lo que implicó, el inicio de una referencia legal directa de teletrabajo en el marco legal sobre empleo público.

En el Real Decreto-ley, el teletrabajo en la administración se define como «la modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la administración», a través del uso de tecnologías de la información y comunicación. Desde su promulgación, dicha norma fue muy criticada debido a que el Real Decreto-Ley fue calificado como ampliamente exiguo e impreciso, y que solo se limita a definir principios generales sin concreción alguna. La definición concisa del teletrabajo, complementada con las referencias presentes en la normativa, establece que el teletrabajo se llevará a cabo de acuerdo con lo que permitan las regulaciones normativas de cada administración pública, permitiendo la negociación colectiva en cada sector. Además, señala que las distintas instituciones deben ajustar su normativa a las nuevas disposiciones en un plazo de seis meses a partir de su implementación. Sin embargo, se han planteado críticas frecuentes debido a la falta de claridad en temas como los instrumentos normativos de desarrollo y los temas a tratar en la negociación colectiva.

En España, al igual que Francia, antes de regular legalmente la desconexión digital ya existían sentencias que reconocían este derecho laboral, conforme lo manifiestan Camos y Sierra (2020) citando la sentencia de la Audiencia Nacional (17 de julio de 1997). La empresa solicitaba a su personal tener conectado el teléfono móvil en todo momento, sin distinguir tiempos de descanso. La Audiencia Nacional declaró la nulidad de las disposiciones seguidas por la empresa que exigían a sus trabajadores

que una vez culminada la jornada de trabajo se mantengan atentos a sus teléfonos móviles por alguna necesidad de servicio. Es por ello que se determina que la conexión ininterrumpida de los teléfonos celulares de los trabajadores sobrepasaba las facultades del empleador, lo cual perjudicaba a los trabajadores en sus legales derechos e intereses. Asimismo, la sentencia de la Audiencia Nacional N.º de Recurso: 428/2013 (28 de enero de 2014), consideró abusiva la cláusula del contrato de trabajo que obligaba al empleado a disponer de sus propios medios (como teléfono e internet) y a ponerlos a disposición de la empresa para cualquier tipo de coordinación relacionada con su empleo, tanto dentro como fuera de su jornada laboral.

En cuanto al derecho a la desconexión digital, España se destaca como uno de los países pioneros en su implementación. Esto fue posible gracias a una serie de modificaciones a la reforma de la Ley de Protección de Datos, específicamente por una enmienda presentada por el Partido Socialista Obrero Español (PSOE) el 18 de abril de 2018, que estableció el derecho de los trabajadores a no tener que responder a ningún tipo de mensaje electrónico de los empleadores durante su tiempo libre o de ocio.

### **Situación legal del teletrabajo en Sudamérica**

En el tiempo de pandemia y pospandemia, algunos países de Sudamérica iniciaban con éxito la implementación del teletrabajo; sin embargo, no todos lograron regularlo mediante una Ley.

El teletrabajo en Ecuador se inicia mediante el Acuerdo Ministerial N.º MDT-2016-190 conforme lo señalado por el Ministerio del Trabajo. En Colombia, a través de la Ley N.º 1221 del 2008 se contempla su implementación, tal como lo prevé el Congreso Nacional (2008). En Perú, se encontraba regulado por la Ley N.º 30036 de 2013; mientras que, en la actualidad, existe una nueva ley que regula el teletrabajo tanto para el sector público y privado, la Ley N.º 31572 del 2022 y su reglamento publicado por el Decreto Supremo N.º 002-2023-TR del 2023. En Chile, mediante el artículo 22º del

Código de Trabajo (2019), se regula el trabajo fuera del sitio o lugar de operatividad de la empresa, utilizando medios informáticos de telecomunicaciones. Y, finalmente, algo muy similar ocurre en Brasil, que legisla el teletrabajo mediante su artículo 75-B de la Ley N.º 13467/17 Brasilia.

Contrariamente, podemos citar a algunos países que utilizan normas supletorias, como es el caso de Venezuela que expresamente no cuenta con una ley que establezca el teletrabajo, por lo que aplica, en su defecto, la Ley Orgánica del Trabajo, según la Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2012). En Argentina, la situación es similar, su aplicación principalmente estaba sujeta a lo dispuesto en la Ley del Contrato del Trabajo N.º 20744 y el Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo. Cabe indicar que el Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social en el año 2007 elaboró un Proyecto de Ley del Teletrabajo, el cual perdió estado legislativo. En Bolivia, es regulado por uno de los artículos de la Ley General de Trabajo de 1942 y, finalmente, en Paraguay, regula el trabajo a domicilio mediante el artículo 137º de la Ley N.º 213/93 del Código de Trabajo (1993). Uruguay es un caso especial, su legislación laboral se encuentra conformada por normativa constitucional, tratados internacionales, legislaciones dispersas y muchos convenios colectivos.

### **Teletrabajo en Ecuador**

En Ecuador, el marco legal constitucional (2008) permitía el teletrabajo, conforme a lo dispuesto en su artículo 33º, en el que se menciona al trabajo como un derecho y deber social; y, en su artículo 2º, numeral 16, decreta el derecho que poseen las personas al acceso y el manejo de las tecnologías, información y comunicación. Las empresas, gracias a la normativa mencionada conjuntamente con las políticas del Gobierno y el desarrollo tecnológico, permitieron fomentar el teletrabajo.

Gracias al Acuerdo Ministerial N.º MDT-2016-190 publicado por el Ministerio del Trabajo (2016), se legisla el teletrabajo en el sector privado, en donde el trabajador

realiza sus actividades en lugar distinto al del empleador, asimismo se indica derechos laborales como el contrato por escrito, descripción de las actividades del trabajador, asistencia física del trabajador al centro de trabajo cuando sea requerido, y personal encargado de suministros, instalación y mantenimiento de los equipos electrónicos con las que contará el trabajador para realizar sus actividades. Complementando el fin de la norma anterior, el Ministerio de Trabajo (2017) mediante Acuerdo Ministerial N.º MDT-2017 0090-A publica la norma técnica para regular y fomentar el teletrabajo también en el sector público.

Para enfrentar la emergencia sanitaria por el COVID-19 que afectaba las actividades sociales y con mayor acentuación las actividades laborales, conforme al Acuerdo Ministerial N.º MDT- 2020-076, y N.º MDT-2020080, el Ministerio del Trabajo (2020) establece la implementación del teletrabajo emergente tanto para el sector público como privado, advirtiendo que solo debe modificar el sitio o lugar de prestación de servicio, sin modificar las condiciones contractuales, y sin que se vulneren los derechos, ni se produzcan causales para la terminación del contrato laboral. Asimismo, señala que, en el marco de acuerdos entre trabajadores y empleadores, pueden definirse convenios para aplicar formas de trabajos para afrontar la situación de emergencia, prevención y factores económicos, sin descuidar el empleo y los derechos laborales. Sin embargo, el teletrabajo, en este contexto, fue impulsado repentinamente, cuyo objetivo principal era lograr la reactivación económica. En su aplicación, se manifestaron vulneraciones en cuanto a los derechos laborales referentes a la jornada laboral, al descanso, remuneración y prevención de riesgos, dado que el marco normativo solo otorga al empleador la posibilidad de ofrecer la opción de teletrabajo.

### **Teletrabajo en Colombia**

El Congreso de la República de Colombia (2008), mediante la promulgación de la Ley N.º 1221 (2008), fomenta el teletrabajo como una herramienta para generar empleo y autoempleo a través de la utilización de las tecnologías de comunicación.

Producto de la evaluación de la norma, se evidenció que en sus modalidades contempladas no se visualiza el teletrabajo (emergente) como una medida para afrontar una crisis sanitaria, en pleno confinamiento y mediante limitaciones inherentes a un estado de emergencia. A tales consideraciones, establece el teletrabajo autónomo, se le otorga la capacidad de poder desarrollarlo en el domicilio o diferente lugar designado por el teletrabajador como locales comerciales, oficinas y otros; tomando en cuenta el uso de las herramientas tecnológicas de comunicación, alternando la realización de las actividades laborales entre el lugar seleccionado por el trabajador y las oficinas del empleador.

En Colombia, el marco normativo del teletrabajo aprecia puntos importantes sobre el respeto a los derechos de intimidad y privacidad del teletrabajador, derecho al descanso, a la capacitación, igualdad en el salario, así como el derecho que tiene el teletrabajador para solicitar regresar a la jornada presencial en las instalaciones del empleador. En pandemia de COVID-19, la legislación utilizada en el aparato estatal fue el trabajo a domicilio, personas que por sus servicios recibían sus remuneraciones al realizar sus actividades desde sus propios hogares, en forma individual o con la ayuda de algún miembro de la familia, en atención a lo dispuesto por el artículo 89 de la norma laboral (Código Sustantivo del Trabajo, 1950). Empero, el Estado recurrió a denodados esfuerzos para afrontar la crisis producida por la pandemia de COVID-19; por lo que, mediante el Decreto N.º 491, implantó el trabajo en casa. El Gobierno colombiano ordenó a todas las instituciones privadas y del sector público a que sus trabajadores presenten sus servicios mediante esta modalidad; posteriormente, se reguló conforme a la Circular 0041 del Ministerio de Trabajo (2020c), en el cual se respetan la vigencia de la subordinación dentro de una relación laboral; asimismo, el respeto a la seguridad social, igualdad en el trato al acceso a la información, intimidad y privacidad, derecho a la desconexión digital y el respeto a los acuerdos sindicales. Inclusive, ante la crisis sanitaria y su búsqueda de promover la protección del trabajo y a la salud para todos en

general, el Gobierno dispuso obligatoriamente a empresas con trabajadores de China el respeto a la salud y al trabajo, conforme a lo dispuesto en sus circulares 0017 (2020a) y 0021 (2020b).

Finalmente, se puede apreciar el importante avance y desarrollo del marco jurídico del teletrabajo en los países de Sudamérica, quienes vieron esta modalidad laboral la principal opción para lograr la reactivación económica y así enfrentar el COVID-19. Países como Ecuador contemplan su regulación mediante Acuerdos Ministeriales. En el caso de Argentina, Brasil, Bolivia, Chile y Perú, la evolución ha sido hacia un marco normativo más específico y detallado en beneficio de los trabajadores y empleadores. Sin embargo, los países de Venezuela, Uruguay y Paraguay no tienen considerado en su legislación este modo de trabajo debido a diversas barreras en su implementación como, por ejemplo, formación cultural, desarrollo tecnológico, acceso a internet y la aceptación del trabajo a distancia, remoto o teletrabajo.

### **2.3. Marco Conceptual**

En el presente trabajo de investigación, resulta conveniente definir los conceptos ligados al Derecho laboral, por lo que desarrollaremos lo siguiente:

#### **Convenio colectivo:**

Valderrama (2016), afirma que es un acuerdo que tiene como propósito regular los intereses de las partes: «una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de estas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados; y del otro lado, un empleador, un grupo de empleadores o varias organizaciones de empleadores» (p. 131).

Otro concepto de convenio colectivo, Río (2016) nos manifiesta que es «el acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales». En sentido estricto, «emana de una autonomía relativa

consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores». Entonces, «el convenio colectivo permite la facultad de autorregulación entre trabajadores y empleadores, a efectos de reglamentar y administrar por sí mismos sus intereses en conflictos» (p. 169).

### **Derecho del trabajo:**

La Organización Internacional del Trabajo (2024) lo define como «trabajo es el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos».

### **Desconexión digital:**

Es el derecho que busca evitar la fatiga informática y proteger el bienestar del trabajador mediante el cuidado adecuado de su derecho a la salud, principalmente a su salud mental (Alegría, 2021, p. 219).

### **Jornada laboral:**

Para el jurista Cháname (2014), la jornada laboral «es el periodo de tiempo medido en horas al día, días a la semana o al mes, en el que el trabajador se encuentra bajo órdenes del empleador en cumplimiento de la prestación surgida en virtud del contrato de trabajo». Además, «puede tener el carácter de ordinario o extraordinario, según se ajuste o exceda al máximo legal convencional; en este último caso, el trabajo extraordinario, realizado fuera de los referidos límites, merece una remuneración, también extraordinaria» (p. 476).

También se señala que una de las principales demandas del movimiento obrero fue la instauración de una jornada laboral de 8 horas diarias y 48 horas semanales, así como la garantía de un día de descanso remunerado. En este sentido, tanto la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 y el Pacto Internacional de

Derechos Económicos, Sociales y Culturales indican que «toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas» (Camos y Sierra, 2020).

### **Puestos teletrabajables:**

Los puestos teletrabajables «se describen genéricamente como cualquier puesto cuyo contenido competencial pueda desarrollarse fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso exclusivo o prevalente de las tecnologías de la información y comunicación» (Rastrollo, 2022, p. 240).

### **Teletrabajo:**

Mediante el artículo 3º de la Ley N.º 31572, el Congreso de la República del Perú (2022) define el teletrabajo como «modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual», y precisa que «se caracteriza por el desempeño subordinado de aquellas sin presencia física del trabajador o servidor civil en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral. Se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales».

### **Trabajo remoto**

Se define como «la prestación de servicios subordinada que realiza un/a trabajador/a que se encuentra físicamente en su domicilio o en el lugar de aislamiento domiciliario». Además, se precisa que se desarrolla «a través de medios o equipos informáticos, de telecomunicaciones y análogos (Internet, telefonía y otros), así como de cualquier otra naturaleza que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita» (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020, p. 2).

## **CAPÍTULO III**

### **DISEÑO METODOLÓGICO**

#### **3.1. Enfoque de la investigación**

Respecto, a la metodología utilizada se aplicará la dogmática jurídica con enfoque cualitativo. Se realizará un estudio de las fuentes jurídicas, considerando normas legales, jurisprudencia y convenios colectivos; También se revisará y contrastará la doctrina extranjera. Para el desarrollo del tema, se realizarán búsquedas de información jurídica en bases de datos internacionales indexadas como: Scielo, Latindex, Redalyc y Dialnet; se seleccionarán artículos de autores nacionales y extranjeros, con el objeto de realizar una investigación apoyado en el derecho comparado.

En este sentido, se compilará artículos de los países de la región Latinoamericana como Ecuador y Colombia; y, asimismo, de países del continente europeo como España y Francia. Al ser un tema novedoso se elegirán artículos con una antigüedad máxima de 5 años, es decir, artículos comprendidos entre los años 2020 al 2024.

Finalmente, el diseño de la investigación es cualitativa de la categoría teoría fundamentada en la problemática social y jurídica.

#### **3.2. Tipo de Investigación**

Será de tipo básica y aplicada, porque el fin es analizar la reciente ley de teletrabajo, su reglamento y normas conexas, con el objeto de identificar falencias en su aplicación para luego proponer soluciones mejorando las condiciones de los trabajadores e impulsando el desarrollo económico y social.

### **3.3. Diseño de la investigación**

El tipo de diseño es de teoría fundamentada, pues permite flexibilizar la organización de datos en base a la recolección de la misma obtenida y construir así una teoría en base al análisis realizado. Se cumplirá con las características del diseño de estudio que es la neutralidad, resultados libres y sin sesgos; fiabilidad, asegurando un estándar en los resultados que hacen que el diseño sea confiable; validez, que garantiza que la adecuada elección de una herramienta de medición; y generalización, cuyo resultado sea aplicado a una población y no a una muestra restringida.

### **3.4. Escenario de estudio**

La presente investigación tiene como escenario a los trabajadores del sector público que realizan teletrabajo en la ciudad de Lima, un total de 10 (diez) personas.

#### **3.4.1. Criterios de inclusión**

- Trabajadores del sector público que realizan teletrabajo
- Responsables de las oficinas de Recursos Humanos de instituciones públicas

#### **3.4.2. Criterios de exclusión**

- Trabajadores del sector público que no realizan teletrabajo

### **3.5. Participantes**

Los participantes son 10 (diez) trabajadores del sector público que laboran mediante la modalidad de teletrabajo.

### **3.6. Técnicas**

La encuesta, análisis documental y análisis de contenido.

### **3.7. Instrumentos de recolección de datos**

Encuesta, fichas y cuadro de registros

### **3.8. Técnicas de análisis de los datos**

La técnica utilizada para la presente investigación es la de análisis de datos cualitativo de acuerdo a la información obtenida, ordenando la literatura necesaria desde el aspecto general a lo específico. Ramos (2022) lo define como «la Investigación cualitativa, es aquella que se dedica a la recopilación y análisis de datos que no son numéricos, sino de cualidades».

Complementariamente, se realizará una encuesta para obtener información de un grupo de personas. La información se recopilará a través de preguntas específicas con opciones múltiples, por lo que la técnica utilizada también será cuantitativa.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Resultados

##### 4.1.1. Teletrabajo en Francia

El teletrabajo en Europa había evolucionado de manera lenta hasta la aparición de la pandemia de COVID-19, que aceleró su progreso e implementación en todos los países del mundo. En el caso de Francia, según la información estadística proporcionada por Vicente (2023), en contraste con los tiempos de COVID-19, señala:

El marco normativo del teletrabajo en la función pública ya estaba incluido en el Código Laboral desde 2016. Sin embargo, los teletrabajadores en el sector público representaban solo el 4 % en 2019; en enero de 2021, esta cifra alcanzó casi el 27 %, según datos del Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos – INSEE. (p. 84).

Francia, junto a los países escandinavos, fue una de las naciones que mejor impulsó el teletrabajo en el sector estatal a través de normativas especiales, en contraste con otros países que carecían de un marco normativo claro. La política de fomento del teletrabajo en Francia se sustentó en tres objetivos fundamentales: aumentar la eficiencia en la producción de actividades, mejorar la calidad de vida de los trabajadores y reducir los tiempos de transporte. Hoy en día, tras la pandemia y con el continuo desarrollo de esta modalidad, el teletrabajo se considera una de las formas de trabajo más comunes en Francia.

Una consideración muy importante que resaltar es que, en Europa, el teletrabajo se fomenta de acuerdo con los objetivos políticos de cada país. Por ejemplo, Bélgica se preocupa en mejorar las condiciones de vida del trabajador y contrarrestar el estrés laboral, sin descuidar el aumento de la productividad en las empresas; Alemania

fomenta a la política familiar, mientras que Gran Bretaña impulsa la innovación y la flexibilización del trabajo.

Respecto a Francia, el teletrabajo se inició a mediados de la década de 1990 y estuvo presente en el debate del Grupo de los siete G7 de 1995 —Grupo formado por Alemania, Canadá, Estados Unidos, Francia, Italia, Japón y Reino Unido. En ese momento, Francia buscaba promover esta práctica, aún infravalorada, que representaba una importante oportunidad económica, social y medioambiental (al reducir la contaminación y los gastos en transporte e infraestructuras). Sin embargo, las acciones en este sentido fueron suspendidas, y no fue sino hasta 2002, con el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, que se empezó a impulsar el teletrabajo remunerado, garantizando la igualdad de derechos entre teletrabajadores y otros empleados. En 2005, el Gobierno francés intervino nuevamente con el Acuerdo Nacional Interprofesional, el cual fue consolidado en 2012 mediante una la Ley N.º 2012-347, de 12 de marzo de 2012 (Diard, 2019).

En teoría, el marco normativo relacionado con el teletrabajo contempla la posibilidad de beneficiar a todos los empleados. Sin embargo, es comprensible que esta modalidad no sea viable para todos los tipos de puestos. La legislación sobre teletrabajo establece que también puede implementarse mediante un convenio colectivo; o, en ausencia de este, a través de una carta elaborada por el empleador después de consultar con el comité económico y social, si existe; o, en caso de no haber convenio colectivo ni estatuto, mediante un acuerdo formal entre el trabajador y el empleador por cualquier medio.

En 2012, se aprobó la Ley N.º 387/2012 - Ley Warsmann II - que incorporó el teletrabajo al Código de Trabajo y facilitó su implementación. Luego, se dictó un Decreto de Aplicación N.º 2016-151 (11 de febrero de 2016), referente a las condiciones y modalidades de aplicación del teletrabajo en el Servicio Civil y el Poder Judicial.

Hasta 2017, uno de cada cuatro trabajadores desempeñaba su labor a distancia, pero gracias a los convenios colectivos los teletrabajadores disfrutaban de los mismos derechos, obligaciones y beneficios que los empleados que laboraban de forma presencial. No obstante, aún quedaban aspectos por mejorar, como la incertidumbre respecto a la responsabilidad de la empresa en caso de accidentes laborales.

Anteriormente, en el Código Laboral francés, el teletrabajo se consideraba una opción voluntaria, establecida mediante acuerdo entre las partes en el contrato de trabajo. Sin embargo, la Ordenanza gubernamental N.º 2017-1387 del 22 de septiembre de 2017 formalizó el teletrabajo, reconociéndolo como una modalidad de trabajo ocasional.

Los efectos de los cambios a favor del sector privado comenzaron a evidenciarse recién en 2017, después de su implementación en la función pública. En una investigación realizada por Lasfargue y Fauconnier (2018), uno de los hallazgos más relevantes fue la relación positiva entre el teletrabajo y la productividad. Un 86 % de los encuestados afirmaron haber experimentado un aumento en la productividad de sus actividades. Aunque, también se identificaron aspectos negativos, como el 57 % que señaló un incremento en el tiempo dedicado al trabajo. Entre ellos, el 28 % mencionó un aumento significativo en los gastos relacionados con el trabajo, y el 15 % indicó un aumento en la carga laboral. Los resultados expuestos generan debate sobre la relación entre la gestión, el control y la autonomía de los trabajadores.

Como parte de su impulso al desarrollo del teletrabajo, el Gobierno francés decidió en 2015 encargar la creación de un plan nacional para la implementación del teletrabajo a la CGET (*Commissariat général à l'égalité des territoires* - Comisión General para la Igualdad Territorial), la *Direction générale de l'Administration et la fonction publique* (Dirección General de Administración y Función Pública), y la *Direction générale du travail* (Dirección General del Trabajo). Las principales medidas de este plan fueron expuestas en junio de 2017. El Gobierno francés encargó seis retos

primordiales que debería de abordar este plan: la calidad de vida en el trabajo, la competitividad de las empresas, el dinamismo y el atractivo de las provincias, la igualdad profesional, la transformación digital de la sociedad y el desarrollo sostenible.

Como se puede apreciar, un objetivo principal del Gobierno francés es garantizar el teletrabajo a todo los trabajadores públicos y privados; advirtiendo que esta modalidad laboral no se convierta en una precarización de las condiciones laborales.

Respecto al plan, se destacó la necesidad de establecer reuniones de coordinación entre los actores clave del teletrabajo, como empresas, sindicatos, directores de la administración pública, agentes sociales y otros, con el objetivo de recibir y apoyar proyectos o propuestas relacionadas con esta modalidad laboral. También se sugirió al Gobierno central que el teletrabajo sea reconocido como una política pública, así como identificar y prevenir los riesgos laborales que puedan surgir. Adicionalmente, se planteó la expansión del acceso a internet en la región y la creación de un Observatorio que permita monitorear, evaluar e informar sobre el estado del teletrabajo en el país.

La llegada del COVID-19 a nivel mundial impactó significativamente a todos los países, obligando tanto a los sectores públicos como privados a implementar nuevas formas de gestión laboral. Los trabajadores de la función pública se vieron obligados a adoptar el teletrabajo, lo que llevó a la promulgación del Decreto 2020-524, del 5 de mayo, que modifica el Decreto N.º 2016-151 de 11 de febrero de 2016 y establece las condiciones y modalidades para su aplicación en el ámbito público.

Un claro reflejo del impacto de la crisis sanitaria en la implementación del teletrabajo fueron los acuerdos sindicales alcanzados con los empleadores sobre las condiciones laborales. Este tema adquirió una relevancia política considerable, abarcando cuestiones como las dificultades para conciliar la vida personal y profesional,

la duración e intensidad de la jornada laboral, así como las exigencias emocionales derivadas de esta modalidad.

**a) Marco normativo**

- Ley N.º 2012-347, de 12 de marzo de 2012, referente al acceso al empleo permanente y a la mejora de las condiciones de empleo de los agentes contractuales en el servicio público, a la lucha contra la discriminación y que establece diversas disposiciones relativas al servicio público
- Ley N.º 387/2012 de 22 de marzo de 2012 relativa a la simplificación de la ley y la reducción de los procedimientos administrativos (Ley de Warsman).
- Decreto N.º 2016-151 de 11 de febrero de 2016 relativo a las condiciones y modalidades para la implementación del teletrabajo en el servicio público y el poder judicial, regulándose a través de aquí el teletrabajo para los empleados públicos
- Ordenanza N.º 2017-1387 de 22 de septiembre de 2017 relativa a la previsibilidad y seguridad de las relaciones laborales
- Decreto 2020-524 de 5 de mayo de 2020 que modifica el Decreto N.º 2016-151 de 11 de febrero de 2016 relativo a las condiciones y modalidades para la implementación del teletrabajo en el servicio público y el poder judicial

**b) Beneficios y derechos del teletrabajador**

Se pueden mencionar los siguientes derechos protegidos en el teletrabajo:

- Es de carácter voluntario, se establece entre ambas partes, empleador y trabajador, conforme a la firma de un contrato que expresa el acuerdo mutuo para el ejercicio del teletrabajo. El teletrabajo no puede ser impuesto. La autorización para teletrabajar tiene una vigencia de un año y pueden ser renovables.

- Es de carácter reversible, en caso de que un trabajador que desempeñaba sus funciones de manera presencial opte por el teletrabajo, podrá regresar a su modalidad anterior, siempre que exista un acuerdo entre ambas partes o a solicitud de alguna de ellas.
- El empleador tiene la obligación de dotar al trabajador de los equipos y herramientas necesarias para realizar sus funciones laborales de manera adecuada. Asimismo, garantiza la información personalísima del teletrabajador.
- Al Estado se le asigna la cobertura de costos de los servicios para la realización del teletrabajo como energía eléctrica e internet.
- El lugar de trabajo puede ser cualquier lugar que indique el trabajador, sin que sea obligatorio el domicilio.
- Prevención de riesgos, previo al comenzar el teletrabajo, el empleador, en el lugar del teletrabajo, debe de verificar el cumplimiento de las condiciones de higiene y seguridad (en particular, sus instalaciones eléctricas).
- Cuando el teletrabajo sea solicitado por el empleador, este deberá pagar al trabajador un subsidio adicional por el uso del hogar. En cambio, si el teletrabajo es solicitado por el trabajador no se le proporcionan instalaciones profesionales, no se le debe abonar ningún subsidio por ocupación del hogar.
- La autorización contempla la asignación de días específicos de teletrabajo a lo largo de la semana o del mes.
- Se respeta el principio de igualdad, tienen los mismos derechos que cualquier trabajador presencial que labora en los ambientes de la empresa.
- En caso de que al trabajador se le niegue la solicitud de teletrabajo, pueden recurrir como árbitro, a la Comisión Administrativa de Paritarias, para que analicen las razones del rechazo o negación. Aplica también para las solicitudes de prórroga o renovación.
- La modalidad de teletrabajo, su práctica es más común entre personas de rango de 30-49 años en comparación entre las personas mayores de 50 o los menores

de 30 años. Asombrosamente, los que menos lo realizan son los menores de 30 años. Este dato demuestra que la situación familiar parece jugar un papel crucial en la decisión de adoptar esta modalidad de trabajo, según un informe estadístico (DARES, 2019).

- La salud también es un factor muy importante, las personas con estado frágil de salud optan por el teletrabajo.
- De acuerdo con lo establecido en el artículo L.1222-11 del Código del Trabajo, referente al teletrabajo, «en situaciones excepcionales, como la amenaza de una epidemia o casos de fuerza mayor, se puede considerar la implementación del teletrabajo como una adaptación necesaria del puesto de trabajo», con el objetivo de «garantizar la continuidad de la actividad de la empresa y proteger a los empleados».

### **c) Retos y desafíos**

Respecto a los problemas presentados en la aplicación del teletrabajo, se puede mencionar lo siguiente:

- Aumento del tiempo de trabajo: El teletrabajo puede generar una expansión del horario laboral, ya que los límites entre la vida personal y profesional se difuminan, lo que lleva a los empleados a trabajar más horas de las previstas, a menudo sin una compensación adecuada. La invasión en las vidas privadas de los trabajadores como llamadas telefónicas fuera del horario laboral e inclusive fines de semana en donde el trabajador gozaba de su descanso u tiempo con la familia.
- Incremento de los gastos relacionados con el trabajo: Al trabajar desde casa, los empleados asumen gastos adicionales que normalmente serían cubiertos por la empresa, como el uso de electricidad, internet, mobiliario adecuado, entre otros. Esto representa una carga económica que no siempre es reconocida o compensada.

- Cuestionamiento de la gestión y el control frente a la autonomía del trabajador: En el teletrabajo, la relación entre control y autonomía plantea importantes interrogantes sobre las actividades de gestión. La jerarquía es menos visible, y las relaciones laborales deben sustentarse en la confianza mutua en lugar de en el control directo. Este cambio desafía los métodos tradicionales de evaluación del rendimiento, que incluyen la supervisión constante y los informes periódicos.
- Invasión de la vida privada: El teletrabajo puede invadir la vida personal de los empleados, ya que las fronteras entre el trabajo y el tiempo libre se desdibujan. Esto incluye situaciones como recibir llamadas fuera del horario laboral, afectando el equilibrio entre la vida laboral y personal.
- Aislamiento y pérdida de sentido de pertenencia: El teletrabajo también puede generar un sentimiento de aislamiento tanto respecto a la empresa como entre compañeros de trabajo. La falta de interacción física reduce las oportunidades de colaboración y de establecer vínculos personales, lo que disminuye el sentido de pertenencia a la empresa y puede llevar a una desmotivación generalizada.
- Riesgos psicosociales: Debido al exceso de horas de trabajo y por la responsabilidad del cumplimiento de sus labores, el trabajador puede tener dificultades en conciliar la vida profesional y la privada.
- Brecha tecnológica: Para poner en práctica el teletrabajo se necesita unas características específicas como el acceso a una buena y fiable conexión a Internet y el acceso a equipos electrónicos idóneos.

#### **4.1.2. Teletrabajo en España**

Previo a la pandemia, el teletrabajo estaba poco desarrollado, no solamente en España, también en otros países de Europa. Por aquel entonces, el marco legal aplicable era el artículo 13 del Real Decreto Legislativo 2/2015, que actualmente se corresponde con la Ley 10/2021 sobre el trabajo a distancia. Aunque este marco establecía algunas pautas para la modalidad de trabajo a distancia, presentaba

importantes deficiencias en comparación con los enfoques actuales. La ley definía el trabajo a distancia como aquella modalidad en el que "la prestación de la actividad laboral" se realizaba "de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de forma alternativa al trabajo presencial en el centro de trabajo de la empresa". Sin embargo, en su redacción no se mencionaba explícitamente el uso de tecnologías de comunicación, que hoy en día son esenciales para esta modalidad laboral.

Si bien la normativa intentaba regular algunos derechos laborales, lo hacía de manera genérica, abarcando aspectos como la promoción profesional, la formación, la retribución y la protección en cuestiones de seguridad y salud. No obstante, presentaba notorias lagunas en temas clave como la responsabilidad sobre los costos derivados del teletrabajo, la asignación de equipos y el pago de servicios. Además, no se abordaban cuestiones importantes como la reversión al trabajo presencial, la jornada laboral o los períodos de descanso del trabajador y respeto a la vida privada.

Respecto al derecho a la vida privada de los trabajadores, no lo pierden por encontrarse fuera de la sede de trabajo. Y ello se ha confirmado por las SSTC 98/2000 (10 de abril de 2000) y 115/2000, (15 de mayo de 2000), declarando que el control empresarial ha supuesto una intromisión ilegítima, el hecho que el trabajador reciba los medios de comunicación del empleador (teléfono, laptops, tabletas y otros) no faculta que el empresario realice una intromisión absoluta.

En este contexto, la realización de la jornada laboral sin control también ha vulnerado las normativas relativas a las horas de trabajo, afectando el tiempo destinado al descanso, a la familia y a la privacidad. Estas situaciones son resultados de la ausencia de un marco normativo adecuado sobre la desconexión digital. Aunque el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 (5 de diciembre) sobre la Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, y el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores abordaban la cuestión, ambos presentaban vacíos normativos. En

particular, sus enunciados eran demasiado generales y carecían de la claridad necesaria para garantizar efectivamente el derecho a la desconexión digital.

Sin embargo, ante la falta de una normativa precisa, se han dictado diversas sentencias que protegen el derecho a la desconexión digital. Un ejemplo relevante es la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala Social) de fecha 22 de junio de 2020 (ECLI:ES:TSJM:2020:6177), ponente Juan Miguel Torres Andrés. En esta resolución, se aborda, dentro del marco del poder disciplinario empresarial y el ámbito de aplicación del derecho a la desconexión digital. El tribunal decretó que este derecho es aplicable a los trabajadores y que su configuración es flexible, lo que implica, al mismo tiempo, la protección de otros derechos fundamentales, como la conciliación de la vida laboral y personal, y la prevención de riesgos laborales. De este modo, se puede observar que el derecho a la desconexión digital presenta dos dimensiones: como un derecho individual del trabajador y como una obligación de la empresa para garantizar su cumplimiento.

En este contexto de vacíos normativos y falta de precisión en diversos aspectos, la normativa existente no impedía que otras fuentes jurídicas regularan la materia en cuestión. Para su regulación supletoria, se recurrió a normativas incipientes aplicables al personal de la Administración General del Estado, como también a algunos convenios colectivos sectoriales de grandes empresas que ya implementaban el teletrabajo, como Nokia, Telefónica y BBVA, entre otras. Estos acuerdos, a su vez, estaban alineados con el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET) firmado el 16 de julio de 2002 en Bruselas.

Más adelante, al percatarse de que algunos aspectos de la aplicación del trabajo a distancia afectaban directamente a los derechos de los trabajadores, se empezaron a publicar normativas complementarias que buscaban regular de manera más precisa estas cuestiones. Entre ellas, se incluyó el derecho a la desconexión digital (art. 20 bis ET, introducido por la disposición final 13ª de la LO 3/2018, y el art. 88.3 de la misma

ley), el registro de la jornada laboral, que debe especificar el horario de inicio y fin (art. 34.9 ET, modificado por el art. 10.2 del RDL 8/2019), y el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral a través de prestaciones laborales (art. 34.8 ET, modificado por el RDL 6/2019).

En el marco de la crisis sanitaria ocasionada por la pandemia de COVID-19, se declaró el estado de alarma en España, lo que llevó a la suspensión de toda actividad laboral y educativa presencial, con sucesivas prórrogas del mismo. No obstante, resultaba necesario regular el trabajo a distancia, siempre que las empresas e instituciones contaran con los equipos tecnológicos y sistemas informáticos adecuados, con el fin de mantener las actividades económicas, educativas y sociales, tal como establece el artículo 5 del RDL 8/2020. En este contexto de urgencia y emergencia, se dictaron normativas y sus correspondientes prórrogas, sin considerar adecuadamente las condiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo, lo que finalmente perjudicó a los trabajadores, tal como se refleja en la Disposición Transitoria 3.<sup>a</sup> del RDL 28/2020 y la Disposición Transitoria 3.<sup>a</sup> de la Ley 10/2021, esta última creada para regular de forma más precisa el teletrabajo.

#### **a) Marco normativo**

El marco normativo español sobre el teletrabajo es aún incipiente y, aunque ofrece algunas soluciones, estas son parciales. Por ello, su implementación requiere un mayor respaldo de los pronunciamientos judiciales que aseguren la validez y eficacia de las medidas adoptadas, tanto para los trabajadores sujetos al Estatuto de los Trabajadores como para los empleados públicos.

- Ley 8/1980. Estatuto de los Trabajadores (10 de marzo de 1980)
- Real Decreto Legislativo 2/2015. Se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (23 de octubre de 2015)

- Ley Orgánica 3/2018. Ley protección de los datos de los teletrabajadores (5 de diciembre de 2018)
- Real Decreto-Ley 6/2019. Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (1 de marzo de 2019)
- Real Decreto-ley 8/2019. Medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (8 de marzo de 2018)
- Real Decreto-ley 8/2020: medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. (17 de marzo de 2020)
- Real Decreto-ley 28/2020. Trabajo a distancia. (22 de setiembre de 2020)
- Ley 10/2021. Trabajo a distancia (9 de julio de 2021)
- Real Decreto-ley 5/2023. se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea (28 de junio de 2023)

**b) Beneficios y derechos del teletrabajador**

En el marco normativo de teletrabajo en España, los derechos laborales que se mencionan son las siguientes:

- Derecho a la formación: Los teletrabajadores acceden a las mismas oportunidades de formación y desarrollo profesional que los trabajadores presenciales, garantizando la igualdad en el acceso a la capacitación.
- Derecho a la promoción profesional, todas las ofertas que se presentan en el trabajo deberán ser presentadas por escritos para conocimiento de todos los trabajadores

- Derecho a recibir los medios necesarios para teletrabajar: Los empleadores deben suministrar a los teletrabajadores los recursos y equipos necesarios para desempeñar sus tareas de manera eficiente y segura desde su lugar de trabajo.
- Derecho a la conciliación familiar y laboral: Los trabajadores tienen el derecho a conciliar su vida profesional con sus responsabilidades familiares, promoviendo un equilibrio entre ambas.
- Derecho a la compensación de gastos: Los teletrabajadores tienen derecho a ser compensados por los gastos que deban asumir para realizar su trabajo desde casa, tales como los costos de equipos, conectividad, y otros relacionados con su desempeño laboral.
- Derecho a la flexibilidad horaria: Los teletrabajadores podrán pactar con su empleador un horario flexible de su jornada laboral, siempre que se pacte previamente y se respeten los límites establecidos.
- Derecho al registro de horario de trabajo, los empleadores tienen que poner a disposición del trabajador un sistema de marcación de inicio y término de la jornada laboral.
- Derecho a la prevención de riesgos laborales: Es esencial garantizar la seguridad y el bienestar de los teletrabajadores, lo que incluye asegurar descansos adecuados, promover la desconexión digital y prevenir riesgos derivados del entorno de trabajo a distancia.
- Derecho a la intimidad y protección de datos: Aunque los trabajadores utilicen equipos tecnológicos proporcionados por el empleador para teletrabajar, este debe respetar su privacidad y garantizar la protección de sus datos personales en todo momento.
- Derecho a la desconexión laboral, estos es que los trabajadores tendrán derecho a desconectarse fuera del horario laboral establecido de todo medio tecnológico de comunicación que lo relacione con el empleador

- Derechos colectivos: Los teletrabajadores tienen derecho a la reunión con los representantes sindicales y participar en las actividades colectivas que se realicen en la empresa.
- Protección ante despidos, protege al trabajador que haya solicitado esta modalidad para adaptarse a cuidado de menores o personas dependientes, en este caso se considerará despido nulo.
- Derecho a la reversibilidad: Los teletrabajadores tienen derecho a retornar a su modalidad de trabajo presencial si así lo desean, siempre que lo soliciten conforme a los procedimientos establecidos.

**c) Retos y desafíos**

Respecto a los retos evidenciados en la aplicación del teletrabajo se pueden mencionar lo siguiente:

- Vulneraciones del derecho al secreto de las comunicaciones y al respeto a la vida privada de los trabajadores: es importante destacar que el hecho de que un trabajador con contrato laboral se encuentre fuera de las instalaciones físicas de la empresa no implica que pierda su derecho a la intimidad. No obstante, el empleador, en su función de control, puede acceder a las herramientas de comunicación proporcionadas al trabajador y verificar las actividades realizadas durante su jornada laboral. Esta práctica puede constituir una vulneración de los derechos constitucionales, especialmente el derecho al secreto de las comunicaciones. Por lo tanto, es fundamental determinar si está dentro de lo legal interceptar dichas comunicaciones sin la debida autorización judicial.
- Vulneración del derecho a la intimidad y la salud: No existe justificación que los avances tecnológicos den lugar a transgresiones respecto a la jornada máxima laboral, afectando así el tiempo de descanso, familiar y de ocio del trabajador. Además, se ha constatado que la conexión constante al ámbito laboral tiene efectos perjudiciales para la salud, como el estrés laboral y síndrome de Burnout.

Esta situación ha llevado a la inclusión de temas relacionados con la desconexión digital en las negociaciones colectivas, donde los trabajadores pueden acordar con el empleador su derecho a no responder comunicaciones fuera del horario laboral, incluso a "negarse a estar disponibles".

- Finalmente, el poder de dirección otorgado al empleador le permite velar por el cumplimiento de los derechos laborales en temas de prevención de riesgos. Sin embargo, dicho poder se ve limitado cuando se trata de controlar y supervisar a los trabajadores que realizan sus tareas desde casa. Un evidente conflicto de intereses que pueden resultar en una afectación de los derechos constitucionales del trabajador.

#### **4.1.3. Teletrabajo en Ecuador**

En 2016, el Gobierno de Ecuador, mediante su Ministerio de Trabajo, emitió el Acuerdo Ministerial MDT-2016-190, estableciendo el teletrabajo como una modalidad legal para los empleados del sector privado, con jornadas laborales ordinarias o especiales. Esto significa que un empleado permanente puede trabajar las 8 horas diarias desde su hogar, o, en el caso de un empleado a tiempo parcial, puede realizar 4 horas desde su casa y las otras 4 horas en la oficina. En 2017, se promulgó un nuevo Acuerdo Ministerial MDT-2017-0090-A, que extendió el teletrabajo al sector público como una opción laboral, otorgando los mismos derechos y beneficios a los funcionarios públicos de carrera.

La implementación del teletrabajo en Ecuador cobró relevancia a raíz de la declaratoria de emergencia sanitaria, establecida mediante un decreto emitido por el Gobierno Nacional el 12 de marzo de 2020, como respuesta a la pandemia de COVID-19. Este acontecimiento marcó un antes y un después en la vida laboral de la sociedad ecuatoriana. En consecuencia, se emitieron el Acuerdo Ministerial MDT-2020-076, que estableció las directrices para la aplicación y regulación del teletrabajo en los sectores público y privado, y el Acuerdo Ministerial MDT-2020-077, que reguló el trabajo en

situación de emergencia sanitaria. Ambos acuerdos tuvieron como objetivo garantizar la estabilidad laboral y, a la vez, salvaguardar la economía nacional.

Posteriormente, se introdujo el Acuerdo Ministerial MDT-2020-181 derogando el Acuerdo Ministerial MDT-2016-0190 referida al sector privado, y también definió nuevas directrices para la regulación del teletrabajo. Este nuevo marco normativo adoptó disposiciones de la "Ley Orgánica de Apoyo Humanitario" (Asamblea Nacional de Ecuador, 2020) y su suplemento, emitido posteriormente.

Finalmente, se publica el Acuerdo Ministerial N.º MDT-2022-035 del Ministerio del Trabajo que define la nueva norma técnica del teletrabajo en el sector público, asimismo deroga la Resolución Ministerial N.º MDT-2016-0041, el Acuerdo Ministerial N.º MDT-2017-0090-A y el Acuerdo Ministerial N.º MDT-2020-076.

A partir del análisis doctrinario del teletrabajo, se puede concluir que las actividades laborales que desempeña el teletrabajador deben realizarse fuera de las instalaciones del empleador, quien, a su vez, debe garantizar y reportar la ejecución de dichas actividades mediante el uso de recursos tecnológicos, de telecomunicaciones o informáticos. En el contexto nacional, el Código de Trabajo de Ecuador (Congreso Nacional, 2005) establece que el teletrabajo puede adoptar cuatro modalidades:

**Autónomos:** Son aquellos que realizan sus actividades profesionales desde su hogar o un espacio elegido para ello, como una oficina o local comercial. Este grupo trabaja de manera exclusiva fuera de las instalaciones de la empresa y solo acude a la oficina en circunstancias excepcionales.

**Móviles:** Se trata de trabajadores que no tienen un lugar de trabajo fijo y utilizan dispositivos móviles y tecnologías de la información y comunicación para realizar sus tareas profesionales en diversos lugares.

**Parciales:** Son aquellos que combinan su jornada laboral entre el trabajo remoto (generalmente de dos o tres días por semana) y la presencia en la oficina durante el resto de la semana.

**Ocasionales:** En esta modalidad, los trabajadores realizan sus actividades laborales en circunstancias puntuales, acordadas previamente con su empleador. Los trabajadores que desempeñan sus funciones bajo esta modalidad gozan de los mismos derechos, tanto individuales como colectivos, así como de los beneficios sociales establecidos por la ley.

Este tipo de organización laboral, cada vez más extendido, ofrece diversas formas de adaptación a las necesidades de los empleados y empleadores, siempre bajo el marco normativo que garantiza sus derechos.

**a) Marco normativo**

Mediante acuerdos Ministeriales diferentes se regula el teletrabajo tanto para el sector público y privado.

A) Sector privado:

- Acuerdo Ministerial N.º MDT-2016-0190: Expedir las normas que regulan el teletrabajo en el sector privado (agosto 2016);
- Acuerdo Ministerial N.º MDT-2018-0002-A: Expedir la reforma al Acuerdo Ministerial N.º MDT 2016-0190 por el cual se expidió las normas que regulan el teletrabajo en el sector privado (enero 2018)
- Acuerdo Ministerial N.º MDT-2020-076: Expedir las directrices para la aplicación del teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria.
- Acuerdo Ministerial N.º MDT-2020-077: Expedir las directrices para la aplicación de la reducción, modificación, suspensión emergente de la jornada laboral durante la declaratoria de emergencia.
- Código de Trabajo 2005.

B) Sector público:

- Acuerdo Ministerial N.º MDT-2017-0090-A; Expedir la norma técnica para expedir el teletrabajo en el sector público. (mayo 2017)
- Acuerdo Ministeriales N.º MDT-2018-0002-B: «Expedir la reforma al Acuerdo Ministerial N.º MDT-2017-0090A, por el cual se expidió la norma técnica para regular el teletrabajo en el sector público. (enero 2018)
- Acuerdo Ministerial N.º MDT-2020-181: Directrices para aplicación del teletrabajo en el código del trabajo (octubre 2020)
- Acuerdo Ministerial N.º MDT-2020-076: Expedir las directrices para la aplicación del teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria.
- Acuerdo Ministerial N.º MDT-2022-035: Norma técnica para regular la modalidad de teletrabajo en el sector público. (10 de marzo de 2022)
- Código de Trabajo 2005.

**b) Beneficios y derechos del teletrabajador**

A continuación, se desarrollan algunos de los aspectos más relevantes de esta ley en relación con el teletrabajo:

- El teletrabajo adopta cuatro modalidades: Autónomo, Móvil, Parcial y Ocasional
- Las normativas sobre teletrabajo establecen de manera clara que las condiciones laborales para los teletrabajadores son equivalentes a las de aquellos que desempeñan su labor de forma presencial. No existen impedimentos relacionados con género, raza, costumbres o discapacidad; todas las personas tienen acceso al teletrabajo en igualdad de condiciones
- Es de carácter voluntario, se establece entre ambas partes, empleador y trabajador, tras la firma de un contrato que expresa el acuerdo mutuo para el ejercicio del teletrabajo.
- Es de carácter reversible, en caso de que un trabajador que desempeñaba sus funciones de manera presencial opte por el teletrabajo, podrá regresar a su

modalidad anterior, siempre que exista un acuerdo entre ambas partes o a solicitud de alguna de ellas.

- El empleador tiene la obligación de dotar al trabajador los equipos y herramientas indispensable para realizar sus funciones laborales de manera adecuada. Asimismo, garantiza la información personalísima del teletrabajador.
- Prevención de riesgos, al iniciar el teletrabajo el empleador, en el lugar del teletrabajo, debe de verificar el cumplimiento de las condiciones de higiene y seguridad; y realizar también una evaluación de los riesgos a los que podrían estar expuestos los teletrabajadores. Además, debe contar con una guía técnica para la prevención de estos riesgos, garantizando así la seguridad y bienestar de los trabajadores.
- El teletrabajador tiene derecho al pago de horas extraordinarias, contando previamente con el visto bueno del empleador o jefe inmediato.
- Se garantiza el derecho a la desconexión del teletrabajador al finalizar su jornada laboral, con un descanso de al menos 12 horas continuas dentro de un período de 24 horas. Durante este tiempo, el empleador no podrá realizar comunicaciones, esto es realizar órdenes o requerimientos al teletrabajador. Inclusive, durante los días de descanso, permisos o feriados, el trabajador no está obligado a atender requerimientos del empleador.
- Las siguientes personas tendrán preferencia en la implementación y aprobación del teletrabajo: mujeres embarazadas, mujeres en periodo de lactancia, personas con discapacidad, personas con enfermedades graves y personas mayores.
- Los teletrabajadores quedan registrados en el Sistema de Administración Integral de Trabajo y Empleo (SAITE) para el sector privado, y en el Sistema Informático Integrado de Talento Humano (SITH) para el sector público, con el objetivo de mejorar la normatividad técnica del teletrabajo.

### c) Retos y desafíos

Respecto a los retos evidenciados en la aplicación del teletrabajo se pueden mencionar lo siguiente:

- Gasto económico asociado al teletrabajo: El teletrabajo conlleva costos adicionales que, en su mayoría, deben ser cubiertos por el propio trabajador. Estos gastos abarcan el pago de servicios como electricidad e internet.
- Aislamiento social y pérdida de interacción: El teletrabajo puede llevar a un aislamiento social, ya que los trabajadores pierden la oportunidad de interactuar de manera directa con sus compañeros. Esta falta de sociabilidad y de coordinación informal afecta negativamente al trabajo en equipo, la retroalimentación y la colaboración que suelen darse de forma más natural en un entorno presencial.
- Desconfianza y falta de respeto hacia el teletrabajo: En Ecuador, persiste una falta de cultura de respeto hacia el teletrabajo, en parte debido a la desconfianza por parte de los empleadores. Muchos empleadores dudan de la capacidad de los trabajadores para mantener la productividad en esta modalidad, y también influye la perspectiva cultural, que aún valora más la presencia física en el lugar de trabajo.
- Limitaciones tecnológicas: El acceso a la tecnología adecuada es otro obstáculo importante. Muchos teletrabajadores enfrentan dificultades debido a la carencia de infraestructura tecnológica en sus hogares, lo que limita su capacidad para acceder a sistemas web o realizar tareas que requieren mayor velocidad de conexión a internet o equipos de mayor rendimiento.
- Pérdida de beneficios laborales: Una consecuencia negativa del teletrabajo es la pérdida de ciertos derechos laborales, como el pago de horas extras. La modalidad remota dificulta el seguimiento y la regulación de estos beneficios, lo que a menudo resulta en su omisión.

- Ausencia de regulación formal: En Ecuador, no existen leyes nacionales específicas que regulen el teletrabajo. En cambio, las directrices y obligaciones han sido delegadas al Ministerio de Trabajo, que las regula mediante acuerdos ministeriales, lo que genera cierta incertidumbre en cuanto a la estandarización y protección de los derechos de los teletrabajadores.

#### 4.1.4. Teletrabajo en Colombia

Colombia es el país en Sudamérica que mejor desarrolla su legislación en diferentes materias y el teletrabajo no es la excepción, Cuenta con una seguridad y robustez legislativa tanto así que existe normas independientes que regulan y diferencian el teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto.

Respecto al teletrabajo, Colombia es el pionero en Latinoamérica de esta modalidad laboral, la legislación tiene sus inicios con la Ley N.º 1221 del 2008 y reglamentado por el Decreto N.º 884 de 2012. La ley describe al teletrabajo como una forma de organización laboral que involucra el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación para prestar servicios a terceros y promoviendo su aplicación para la generación de empleo y autoempleo. Asimismo, define tres formas de teletrabajo o tipo de teletrabajador, que refieren a razón del perfil del trabajador, los espacios de realización del trabajo y las tareas a realizar.

**Teletrabajo autónomo:** son aquellos que utilizan su propio domicilio u otro lugar escogido para realizar las actividades laborales y profesionales valiéndose de las tecnologías de Información

**Teletrabajo móvil:** son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar definido, pueden estar en algún lugar dentro del país, utiliza las tecnologías de información y telecomunicaciones

**Teletrabajo suplementario:** son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en la oficina. Para el desarrollo de sus actividades también utilizan las Tecnologías de Información

También se incluye al teletrabajo en el Código Sustantivo del Trabajo, en el cual se norman ampliamente las relaciones con trabajadores a distancia, contando con una disposición particular sobre la materia, obligando a ser considerado en toda reglamentación sobre teletrabajo.

Por otro lado, antes de su reglamentación, es importante resaltar la Sentencia de la Corte Constitucional C-337 de 2011, considerada la primera en desarrollar el concepto de teletrabajo en relación con la igualdad de trato. En esta sentencia se establece que a los teletrabajadores se les debe garantizar el subsidio familiar y otros derechos propios de los empleados que trabajan de manera presencial en las instalaciones de la empresa

Sin embargo, 9 años después de publicarse la Ley de Teletrabajo, en 2017, este no se desarrollaba como estaba ideado, por lo que había aciertos y errores. Una información estadística respecto al desarrollo de su implementación lo brinda Hernández (2024):

Para 2020, el país contaba con más de 209.000 teletrabajadores, una cifra enorme en comparación con los apenas 31.500 empleados que trabajaban de esta forma en 2012 y los 122.000 teletrabajadores de 2018. Aún no hay datos oficiales más recientes, pero se estima que la cifra en 2023 ya ha superado los 250.000.

La llegada del COVID-19 sacudió las estructuras de todas las empresas y la propia vida de las personas, y en muchas instituciones precipitó su transformación digital, abarrotando las cadenas globales de suministros electrónicos y, por supuesto,

llevando a sus hogares a millones de trabajadores (alrededor de 23 millones en América Latina).

Con el objetivo de facilitar la implementación del teletrabajo y reducir las brechas existentes, se publicó el Decreto 1227 de 2022. Entre las medidas establecidas, se incluyó la disposición de que el empleador y el teletrabajador lleguen a un acuerdo para que el trabajador utilice sus propias herramientas, recibiendo a cambio una compensación.

Debido al constante y vertiginoso desarrollo tecnológico, se publicó la Resolución 2007 de 2024, reciente norma el cual se reglamenta el Teletrabajo aplicables para servidores públicos del Ministerio de Trabajo, en donde se regulan derechos a favor del teletrabajador como la implementación de un horario flexible, definir el lugar de trabajo inclusive en ciudad diferente de la sede institucional, duración de la modalidad, el servidor público podrá poner a disposición del Ministerio del Trabajo sus propias herramientas de trabajo asimismo responsabilizarse por los costos de servicios de energía eléctrica y teléfono.

**a) Marco normativo**

Al respecto, podemos mencionar que Colombia ha buscado no solo regular las condiciones de trabajo en casa y el trabajo remoto, sino también proteger los derechos de los teletrabajadores en un ambiente cada vez más digitalizado, promoviendo un equilibrio entre la productividad y el bienestar de los trabajadores. A continuación, se enumeran las normas legales sobre el marco normativo del teletrabajo:

- Ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones (16 de julio de 2008)
- Decreto 884 de 2012. Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. (30 de abril de 2012)

- Resolución 2886 de 2012. Por el cual se definen las entidades que harán parte de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. (21 de noviembre de 2012)
- Decreto 1227 de 2022. Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9. y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo (18 de julio de 2022)
- Ley 2191 de 2022. Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - Ley de desconexión laboral. (6 de enero de 2022)
- Resolución 2007 de 2024. Por la cual se reglamenta la modalidad del teletrabajo. (20 de mayo de 2024)

**b) Beneficios y derechos del teletrabajador**

Los trabajadores gozan de los siguientes derechos conforme al marco legal de teletrabajo:

- El empleador debe asegurarse que el teletrabajador diligencie su propio reporte de condiciones de trabajo.
- Definir los horarios en el que teletrabajador debe estar disponible y accesible para el empleador al fin de coordinar laborales.
- El teletrabajador debe de recibir capacitación de riesgos de los sistemas de información.
- Competencias profesionales del trabajador
- Reportar los accidentes de trabajo
- Se establecen relaciones de dependencia como horarios, lugares y elementos de trabajo.
- El empleador provee conexiones, mantenimiento de equipos, programas y costos de energía. Existen también acuerdos entre el empleador y teletrabajador para designar quien asume los gastos.

- Los teletrabajadores tienen que estar registrados en un sistema de seguridad social.
- El empleador está obligado a garantizar las condiciones de seguridad y salud del teletrabajador. Verifica el sitio establecido por el teletrabajador y provee de suministros de elementos de protección personal. El trabajador recibe formación básica en emergencias y los riesgos asociados a su actividad.
- Voluntariedad, el empleador propone, el trabajador acepta o rechaza. También puede suceder a la inversa.
- Reversibilidad, facultad del empleador y derecho del trabajador.
- Es obligación incorporar el teletrabajo al Reglamento Interno de Trabajo para que se aplique dentro de la institución, esto es la inclusión de un capítulo especial del teletrabajo en donde se norme: el órgano de coordinación y evaluación, la modalidad que la empresa implementará, condiciones de acceso a la modalidad, seguridad de la información, capacitación, cubrimiento de los gastos de servicios y bienes por parte del empleador y otros.
- Auxilio de transporte entregada a los trabajadores que ganan hasta dos salarios mensuales vigentes. Reconocidos a teletrabajadores en modalidad móvil y suplementario. No son reconocido en modalidad de teletrabajo en casa.
- Igualdad de trato. Se evita la discriminación otorgando los mismos derechos y garantías al trabajador en las instalaciones del empleador.
- Constituir o afiliarse en la organización que escojan. Los mismos permisos sindicales.
- Protección de la maternidad
- Respeto a los derechos de intimidad y privacidad del trabajador
- Desconexión digital
- Las empresas que generen empleo bajo la modalidad del teletrabajo, en especial dirigido a población vulnerable, podrán beneficiarse en el pago de tributos conforme lo establece la Ley 1429 de 2010.

### c) Retos y desafíos

Como se podrá apreciar el país de Colombia, trata de cubrir los vacíos legales respecto a los derechos que afectan al trabajador, sin embargo; todavía existen vulneraciones en sus derechos por lo que son necesarias la aplicación de medidas para mitigar estos desafíos:

- Accidentes de teletrabajo: condicionados por tiempo, lugar y modo: Los accidentes laborales en el teletrabajo están estrechamente relacionados a las condiciones en las que se realiza. Factores como el tiempo de exposición a la pantalla, la ubicación del espacio preciso donde se realiza el teletrabajo y las prácticas adoptadas por el teletrabajador (por ejemplo, el uso de equipos inadecuados o posturas incorrectas) juegan un papel clave en la ocurrencia de estos incidentes. A diferencia del entorno laboral tradicional, donde la empresa garantiza la seguridad en el lugar de trabajo, en el teletrabajo este control se diluye, ya que el hogar del teletrabajador se convierte en el nuevo espacio de trabajo, lo que dificulta la identificación y prevención de riesgos laborales.
- Problemas de salud física derivados de la mala ergonomía: En muchos casos, los empleados que teletrabajan lo hacen desde sus hogares sin las condiciones ergonómicas adecuadas. El uso de muebles no diseñados para largos períodos de trabajo, como sillas inadecuadas o mesas mal ajustadas, puede provocar dolores musculares, problemas de postura e incluso lesiones a largo plazo. La falta de acceso a un entorno de trabajo diseñado específicamente para el bienestar físico puede repercutir en la salud de los empleados, lo que incrementa el ausentismo laboral y puede generar costos adicionales para la empresa en tratamientos médicos y medidas preventivas.
- Aislamiento social y problemas de salud mental: Una de las principales desventajas del teletrabajo es el aislamiento social que puede producirse entre los trabajadores y su empresa. Al trabajar desde casa, los trabajadores pueden

experimentar una desconexión tanto de sus compañeros como de la cultura organizacional. Este aislamiento puede afectar negativamente la moral, la motivación y el sentido de pertenencia, lo que, a su vez, aumenta el riesgo de sufrir trastornos de salud mental como son la ansiedad y la depresión. Además, la falta de interacción física con colegas puede limitar las oportunidades de colaboración y el intercambio de ideas, lo que afecta la productividad y la creatividad.

- Dificultad para distinguir el trabajo de la vida personal: riesgos de 'Burnout': El teletrabajo puede dificultar la separación entre el tiempo dedicado al trabajo y al tiempo de la vida personal. La cercanía del hogar al espacio de trabajo puede hacer que los teletrabajadores se sientan obligados a trabajar más allá del horario estipulado, aumentando el riesgo de agotamiento emocional y físico. Este fenómeno, conocido como síndrome de Burnout, se caracteriza por una sensación de agotamiento extremo, desmotivación y estrés. La falta de límites claros entre el tiempo personal y el laboral puede afectar tanto la productividad como el bienestar general del empleado, lo que, a largo plazo, impacta negativamente en su rendimiento y en la sostenibilidad de su salud mental.
- Teletrabajo fuera del país: una situación compleja: Aunque el teletrabajo ha permitido a los empleados trabajar desde cualquier lugar, no existe un marco legal claro ni uniforme para la práctica del teletrabajo en el extranjero. Las diferencias en las normativas laborales, fiscales y de seguridad social entre países pueden generar dificultades tanto para los empleadores como para los empleados. Por lo tanto, no es posible hablar de un "teletrabajo internacional" sin tener en cuenta las implicaciones legales y los requisitos de cada jurisdicción. Además, las empresas pueden enfrentar complicaciones en cuanto a la contratación, el cumplimiento de regulaciones laborales y la gestión de la compensación por trabajar en otro país.

#### **4.1.5. Teletrabajo en Perú**

Una modalidad similar al teletrabajo es el trabajo a domicilio, este se regula desde el año 1991 mediante los artículos 155 al 164 del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Al respecto, se indica que el trabajador realiza las actividades laborales desde su domicilio o cualquier otro lugar que habría señalado, pero no cuenta con supervisión directa o inmediata del empleador. Se exceptúa las labores de trabajos domésticos, el trabajo autónomo, el realizado en taller de familia o trabajo familiar. Se precisa también que no se menciona la inclusión de las tecnologías de la información como herramientas de trabajo.

Con el avance de las tecnologías de comunicación, en junio de 2003, se publica la Ley N.º 30036, Ley del Teletrabajo y posteriormente, en noviembre de 2015 se publica su reglamento, Decreto Supremo N.º 017-2015-TR. La ley define el teletrabajo como:

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

La aparición de la pandemia del coronavirus afectó al mundo entero, perjudicó a la humanidad no solo en la salud, sino también en lo laboral y en lo social. Los gobiernos de cada país, por evitar el contagio, decretaron las prohibiciones de las reuniones sociales y la presencialidad de los trabajadores en las oficinas, medidas que afectaron la economía de muchos hogares.

El Gobierno peruano, en sus denodados esfuerzos por mitigar los efectos de la pandemia, no tuvo más remedio que decretar el Estado de Emergencia a nivel nacional, dispuesto por el Decreto de Urgencia N.º 036-2020 (15 de marzo del 2020) iniciando una política de cuarentena y con ello afectando la economía de los hogares puesto que estaban prohibidas las labores presenciales. En compensación a estas medidas, se

inició una política de otorgamiento de bonos a todos los ciudadanos peruanos, pero también no podía dejarse de lado de cumplir con los trabajadores del sector público y su función administrativa, por lo cual se incentivó el trabajo remoto.

En el contexto en que vivíamos y mediante el desarrollo de las tecnologías de información, en fomentar no solo a las actividades sociales sino también a las actividades laborales, el Gobierno incentivó la práctica de diversas modalidades de trabajo como el teletrabajo y el trabajo remoto. Quizás todas estas modalidades reguladas legalmente desde años anteriores, pero no pensadas en la aplicación de un escenario en el que la salud mundial fue afectada por una pandemia.

El novedoso trabajo remoto fue cuestionado porque a todas luces era una modalidad laboral implementada sin un serio marco legal y carente de apoyo de un sólido soporte tecnológico. En un inicio, el trabajador se sentía respaldado por el Estado, pero con el pasar de los días se evidenciaron problemas en su aplicación por el uso desmedido de los medios de comunicación entre empleador y trabajador, evidenciando la afectación de derechos laborales fundamentales como son el derecho de cumplimiento de las 8 horas de trabajo, el derecho a la salud y el derecho a la vida privada.

La situación pospandemia ha obligado a la ciudadanía a nuevas formas de convivencia, denominadas generalmente como «la nueva normalidad» en el que distanciamiento físico es una de las características principal. El Congreso de la República cree oportuno crear y/o actualizar la normatividad del trabajo a distancia con el fin de conciliar los derechos fundamentales de los trabajadores entre lo laboral, lo familiar y la vida personal. Es así que el 11 de setiembre del 2022 aprueba por insistencia la Ley N.º 31572 - Ley de Teletrabajo, regulando esta modalidad de trabajo tanto para instituciones del sector público como para el sector privado. Cabe precisar que el Poder Ejecutivo había observado el proyecto de dicha ley. Posteriormente, en

febrero de 2023, se publica el Reglamento de la Ley de Teletrabajo mediante el Decreto Supremo N.º 002-2023-TR.

De otro lado, se considera que en tanto la pandemia continúe, e incluso después de ella, la modalidad de trabajo presencial será realizará en casos puntuales como los centros de producción, el trabajo agrícola, las actividades en minas, entre otras actividades económicas; sin embargo, no se descarta que el trabajo a distancia será una modalidad cuya opción permanecerá en el tiempo.

**a) Marco normativo**

- Ley N.º 30036: Ley que regula el Teletrabajo (5 de junio del 2013) - actualmente derogado
- Decreto Supremo N.º 017-2015-TR: Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N.º 30036, Ley que regula el teletrabajo (3 de noviembre del 2015) - actualmente derogado
- Ley N.º 31572: Ley del teletrabajo (11 de setiembre de 2022)
- Decreto Supremo N.º 002-2023-TR: Reglamento de la Ley N.º 31572-Ley del Teletrabajo

**b) Beneficios y derechos del teletrabajador**

- El teletrabajo es de carácter voluntario y se establece de mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador, formalizado a través de un contrato que regula las condiciones de su implementación.
- Es un acuerdo reversible; si un trabajador que originalmente desempeñaba sus funciones de manera presencial decide optar por el teletrabajo, podrá retornar a su modalidad anterior, siempre que ambas partes lleguen a un acuerdo o que cualquiera de ellas lo solicite.
- Puede ser temporal o permanente, y también puede adoptarse de manera parcial o total.

- Facilita la flexibilidad en la organización del tiempo de la jornada laboral.
- Puede llevarse a cabo tanto en el territorio nacional como fuera de él.
- El lugar donde se realice el teletrabajo se acordará conforme al artículo 11, siempre y cuando el espacio seleccionado cumpla con las condiciones digitales y de comunicación necesarias para su correcto desempeño.
- El teletrabajo respeta el principio de igualdad, tienen los mismos derechos que cualquier trabajador presencial que labora en las instalaciones de la empresa.
- El empleador tiene la responsabilidad de proporcionar al trabajador los equipos y herramientas útiles para realizar sus funciones laborales de manera adecuada. Asimismo, garantiza la información personalísima del teletrabajador.
- Condiciones de trabajo: Tener derecho a recibir los equipos necesarios, el servicio de acceso a internet y las compensaciones económicas correspondientes por su provisión, así como una compensación por el consumo de energía eléctrica, conforme a las disposiciones establecidas en el Capítulo IV.
- El derecho a la desconexión digital se refiere al derecho de los trabajadores a desconectarse de los dispositivos tecnológicos de comunicación e información fuera de su horario laboral. Este derecho está vinculado con la protección de la salud mental y el bienestar de los empleados.
- Derecho a la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del teletrabajador.
- Seguridad y salud en el trabajo: Tener el derecho a recibir información sobre las medidas, condiciones y recomendaciones relacionadas con la seguridad y salud en el teletrabajo que se deben cumplir.

#### 4.1.6. Cuadro de análisis comparativo de legislación del teletrabajo

Tabla 2

Cuadro de análisis comparativo de legislación del teletrabajo

Ítem	Francia	España	Ecuador	Colombia	Perú
Marco normativo principal	Código del Trabajo. Artículos L.1222-9, L.1222-10 y L.1222-11  Decreto N° 2016-151  Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo 2002	Ley 10/2021 Trabajo a distancia.  Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo 2002	Acuerdo Ministerial N.º MDT-2022-035 Norma Técnica Para Regular La Modalidad De Teletrabajo En El Sector Público  Acuerdo Ministerial N.º MDT-2022-237 Emitir las directrices que regulan el contrato de teletrabajo y los lineamientos del derecho de desconexión laboral  Código de Trabajo	Ley 1221 de 2008 Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.  (Ver Ley 2191 de 2022)  Decreto 884 de 2012 Reglamento  Decreto N.º 1227 de 2022	Ley N.º 31572 Ley del Teletrabajo  Decreto Supremo N.º 002-2023-TR Reglamento
Situación jurídica - Institución que aprueba	Ministerio de Descentralización y Servicio Público	Ley aprobada por las Cortes Generales	Ministerio de Trabajo	Congreso de la República	Congreso de la República
Fecha	Modificaciones del Código de Trabajo con el Decreto N.º 2016-151 (febrero 2016)	9 de julio de 2021	10 de marzo de 2022 23 de diciembre de 2022	16 de julio de 2008	11 de setiembre de 2022
Ámbito de aplicación	Entidades públicas y privadas	Entidades públicas y privadas	Entidades públicas y privadas	Entidades públicas y privadas	Entidades públicas y privadas
Número de artículos	3 artículos del Código de Trabajo	22 artículos, 8 disposiciones adicionales, 4 disposiciones transitorias y 14 disposiciones finales	10 artículos, 3 disposiciones generales y 1 disposición transitoria y 1 disposición derogatoria	9 artículos	28 artículos, 9 disposiciones complementarias finales y 1 disposición complementaria derogatoria  Reglamento: 42 artículos, 9 disposiciones complementarias finales y 1 disposición complementaria transitoria
Proporciona una definición legal de teletrabajo, teletrabajador.	Sí, sección 4: Teletrabajo Artículo L1222-9	Sí, artículo 2. Definiciones.	No indica en la norma principal, se vale de Ley Orgánica de Servicio Público y Acuerdo Ministerial N.º MDT-2022-237 Artículo 1.- Objeto. -	Sí, artículo 2°. Definiciones.	Sí, artículo 3. Teletrabajo

Ítem	Francia	España	Ecuador	Colombia	Perú
Incluye referencia a la flexibilidad	Sí, Decreto N° 2016-151 Artículo. 8.- I.	Sí, artículo 13.	Sí, artículo 5.	Sí, artículo 6, Inciso 10.	Sí, artículo 3.2 - d
Incluye referencia a la naturaleza (voluntaria) del teletrabajo	Sí, sección 4: Teletrabajo Artículo L1222-9	Sí, artículo 5.	Sí, artículo 6.	Sí, artículo 6°. Inciso 10.	Sí, artículo 3.2. inciso a.
Modalidad mixta	Sí, Decreto N° 2016-151 Artículo. 8.- I.-	Sí, existe la jornada híbrida	Sí, artículo 5.-	Sí, Ley 1221 de 2008 Artículo 2.	Sí, artículo 3.2 inciso C
Igualdad de trato y no discriminación	Sí, Sección 4: Teletrabajo Artículo L1222-9 Inciso III	Sí, Ley 10/2021 Artículo 4.	Sí, Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237 Artículo 3.	Sí, Artículo 6°. Inciso 6 – b)	Sí, artículo 6.1
Posibilidad de incentivos	No precisa	No precisa	No precisa	Sí, Artículo 3°.	No precisa
Acuerdo de trabajo a distancia por escrito	Sí, Sección 4: Teletrabajo artículo L1222-9	Sí, artículo 6.1.	Sí, artículo 4.	Sí, Decreto 1227 del 2022. Que modifica el Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo,  Artículo 2.2.1.5.3. Contrato o vinculación de teletrabajo.	Sí, artículo 9.1
Derechos y obligaciones del teletrabajador	Sí, sección 4: Teletrabajo  Se hace referencia	Capítulo III Derechos de las personas trabajadoras a distancia	En las normas citadas hacen mención de las obligaciones pero no hay un capítulo específico	Decreto número 1227 de 2022 Por el cual se modifican y se adicionan artículos al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo	Artículo 6. Derechos del teletrabajador Y Artículo 7. Obligaciones del teletrabajador
Lugar de Trabajo	El teletrabajo debe realizarse fuera de las instalaciones del empleador.	Artículo 7. f) El lugar es elegido por el trabajador	Artículo. 3.- se puede desarrollar en cualquier lugar siempre que cuente con las condiciones necesarias	Artículo 2°. Definiciones. - Autónomos Móviles Suplementarios	El teletrabajador es libre de decidir el lugar. Artículo 11.1
Teletrabajo fuera del país	Sí, Acuerdo Marco (2005) que permite los labores en los países de la Unión Europea	Sí, mediante Acuerdo Marco de 30 de junio de 2023 (BOE 4 de agosto), sobre teletrabajos transfronterizos	No precisa	No precisa.	Sí, artículo 3.2 inciso e.
Cobertura extraterritorial	Sí, Acuerdo Marco (2005) que permite los labores en los países de la Unión Europea	Sí, Acuerdo Marco de 30 de junio de 2023 (BOE 4 de agosto), países con convenios bilaterales	No precisa	No precisa	No precisa

Ítem	Francia	España	Ecuador	Colombia	Perú
Desconexión digital	Sí, apartado 7 en el artículo L. 2242-8 del Código de Trabajo	Sí, artículo 18.	Sí, Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237 Artículo 12.	Sí, Ley 2191 de 2022 Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral	Sí, artículo 22
Establece las condiciones de protección de datos y cuestiones de privacidad.	Sí, Francia es el primer país de la Unión Europea en legislar sobre el derecho a la desconexión digital	Sí, artículo 17. Derecho a la intimidad y a la protección de datos.	No precisa	Sí, artículo 6 inciso. i)	Sí, artículo 6.4
Cobertura de colectivos especiales	Sí, Decreto N° 2016-151. artículo 4. estado de salud, invalidez o embarazo	Sí, artículo 4. Se otorga mayor protección a los trabajadores con discapacidad	Sí, artículo 4.- a favor de la población vulnerable	Sí, párrafo 1°. Teletrabajo para población vulnerable.	Sí, artículo 16.1 se fomenta en favor de la población vulnerable,
Pago por horas extras	No precisa	Sí, Ley 10/2021 de trabajo a distancia	No precisa	Sí, artículo 6. Párrafo: dominicales y festivos	No precisa
incluye una referencia particular sobre derechos colectivos	Sí, sección 4: Artículo L1222-9	Sí, artículo 19. Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia.	No precisa	No precisa	No precisa
Negociación colectiva como habilitante de derechos reconocidos en la Ley	Sí, Ordenanza de 2017, posibilidad que el teletrabajo sea dispuesto por un convenio colectivo	Sí, artículo 19. Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia	No precisa	Sí, artículo 6°. Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores	Sí, Artículo 9. No afecta los beneficios obtenidos por convenio colectivo
Obligaciones del empleador	Sí, sección 4: artículo L1222-10	Sí, artículo 6.	No precisa	Sí, mediante Decreto número 1227 de 2022	Sí, artículo 8. Obligaciones del empleador
Herramientas de trabajo y compensación de costos en caso de que el trabajador tenga que proporcionar equipos propios	Sí, sección 4: Teletrabajo Artículo L1222-10	Sí, artículos 11 y 12. Derecho a la dotación de equipos y al abono y compensación de gastos.	Sí, artículo 7. Asumidos por la institución o el trabajador	Sí, artículo 6. 7. Asumidos por los empleadores	Sí, 19.1 En las instituciones estado y empresas privadas los equipos y el servicio de acceso a internet son proporcionados por el empleador. <b>Salvo pacto contrario</b>
Pago de servicios por parte del empleador	Sí, sección 4: Teletrabajo Artículo L1222-10	Sí, artículo 12. <b>El derecho al abono y compensación de gastos.</b>	Sí, acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035	Sí, artículo 6. 7.	Sí, 19.1 los servicios son proporcionados por el empleador dependiendo de la disponibilidad presupuestal de la entidad, <b>salvo pacto contrario</b>
Salud y seguridad en el trabajo y	Sí, sección 4: Teletrabajo Artículo L1222-9 Inciso III	Sí, artículo 15 y artículo 16. La evaluación de riesgos <b>únicamente</b>	Sí, Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237	Artículo 6. inciso c) La protección en materia de seguridad social	Sí, artículo 6.5 23.1 sujetan a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud

Ítem	Francia	España	Ecuador	Colombia	Perú
riesgos laborales		<b>debe alcanzar a la zona habilitada</b> para la prestación de servicios	Artículo 8. Dentro del espacio de teletrabajo	Dentro del espacio de trabajo	en el Trabajo, y su reglamento
Hace referencias a la seguridad y salud en el trabajo (equipos, pantallas, estrés y salud mental, etc.)	No precisa	Sí, Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo	Sí, Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237 Artículo 8	Sí, Reglamento. Artículo 14	No precisa
Control de empleador	Descrito en el convenio o carta de aplicación del teletrabajo	Sí, Capítulo IV Sobre la dirección y control empresarial en el trabajo a distancia	Sí, artículo 10.- Del control.-	Sí, artículos 5 y 7, sobre implementación, Vigilancia, control y registro	Sí, artículo 5.
Red Nacional de fomento al Teletrabajo	El Estado fomenta el teletrabajo, un ejemplo reciente los JJOO de París, los trabajadores podían superar el límite de tres días a la semana	No precisa	No precisa	Sí, Resolución 2886 de 2012 Relación de entidades que son parte de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo	No precisa
Sitio web especial o canal digital donde los trabajadores pueden resolver sus inquietudes	No precisa	No precisa	No precisa	Sí	Sí, Sexta disposiciones complementarias final, Canal digital de orientación sobre teletrabajo para el ciudadano

#### **4.1.7 Encuesta aplicada**

##### **Participantes**

En la investigación participaron diez servidores civiles que desempeñan sus funciones en modalidad de teletrabajo mixto en instituciones públicas bajo el régimen laboral privado.

##### **Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

De acuerdo con Bastis Consultores (2020), se puede definir las técnicas básicas de recolección de datos como el conjunto de métodos a través de los cuales el investigador establece contacto con los participantes, con el fin de obtener la información suficiente para conseguir los objetivos establecidos en la investigación. Entre las diversas técnicas de recolección de la información a parte de las entrevistas y recopilación documental, se encuentran las encuestas.

##### **Procedimiento**

El método utilizado para aplicar este instrumento de recolección de datos fue la encuesta, la cual es una técnica ampliamente empleada en diversos tipos de investigación que requieren el acopio de datos estadísticos, la recopilación de opiniones o la realización de consultas masivas, las cuales posteriormente se interpretan para obtener conclusiones. Se utilizó el tipo de encuesta con preguntas cerradas, en donde al participante se le presenta un conjunto de posibles respuestas y se le pide que elija la que más se acerque a su opinión.

Para la aplicación del instrumento se utilizó el Google Fórum con el objetivo de brindar las facilidades a los participantes que se encuentran muchos de ellos en su domicilio. Asimismo, dicho aplicativo informático permite el análisis y evaluación de resultados.

##### **Rigor científico**

Según Espinoza (2020), el rigor científico de un trabajo de investigación de tipo cualitativo se concreta «en gran medida en el manejo acertado que se haga de la información, que transcurre por diferentes momentos: planificación, recolección,

procesamiento y análisis, contribuyendo así a la garantía de la calidad de los datos, su representatividad, fiabilidad y validez».

### **Método de análisis de datos**

La encuesta se aplicó a través de medios digitales con el fin de facilitar el acceso al instrumento a los participantes que trabajaban desde su domicilio. Posteriormente, los resultados fueron transcritos para su análisis e interpretación, y así poder aplicarlos en la investigación.

Para el análisis de la información, se utilizaron códigos que permitieron identificar de manera individual las respuestas de los entrevistados. Finalmente, se interpretaron los datos y se formuló una conclusión para cada uno de los objetivos propuestos.

### **Aspectos éticos**

En la aplicación de la presente encuesta, se consideró el consentimiento informado de los participantes. Según Noreña y Alcaraz Morenos (2012), el consentimiento informado «se basa en una ética kantiana, que establece que las personas deben ser tratadas como un fin en sí mismas y no como un medio para alcanzar un objetivo». Y que, de esta forma, «los participantes en el estudio deben consentir ser informantes y, al mismo tiempo, estar plenamente informados sobre sus derechos y responsabilidades dentro de la investigación» (p. 270).

## ENCUESTA

### OBJETIVO GENERAL

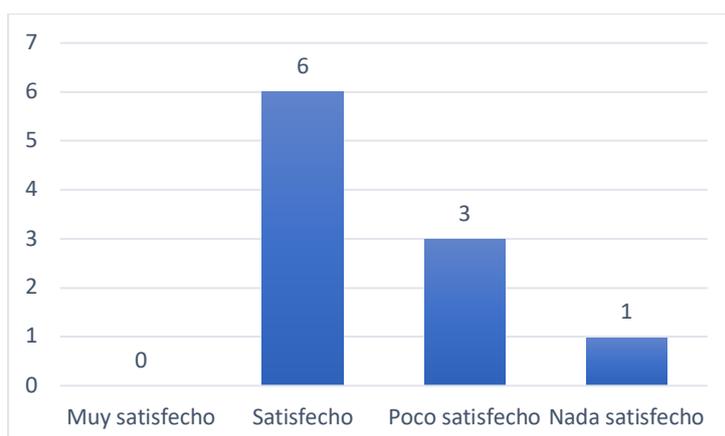
Identificar si existen derechos laborales vulnerados de los trabajadores del sector público en esta nueva modalidad de teletrabajo.

#### 1. ¿Desde su experiencia, la Ley del Teletrabajo protege los derechos del trabajador?

Seis de cada 10 participantes se encuentran satisfecho, mientras que tres de cada 10 se encuentran poco satisfecho y finalmente, uno nada satisfecho.

#### Figura 1.

*¿Desde su experiencia, la Ley del Teletrabajo protege los derechos del trabajador?*

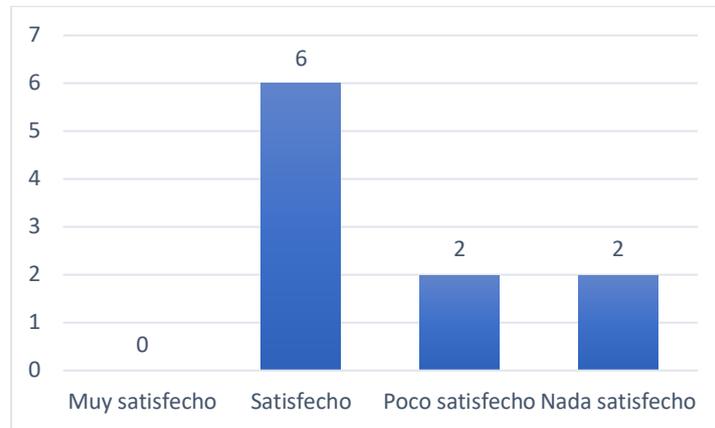


#### 2. ¿Cuál es su grado de satisfacción general con el sistema de teletrabajo implantado en la institución que labora?

Seis de cada 10 participantes se encuentran satisfecho, mientras que dos de cada 10 se encuentran poco satisfecho y finalmente dos de cada 10, nada satisfecho.

**Figura 2.**

*¿Cuál es su grado de satisfacción general con el sistema de teletrabajo implantado en la institución que labora?*

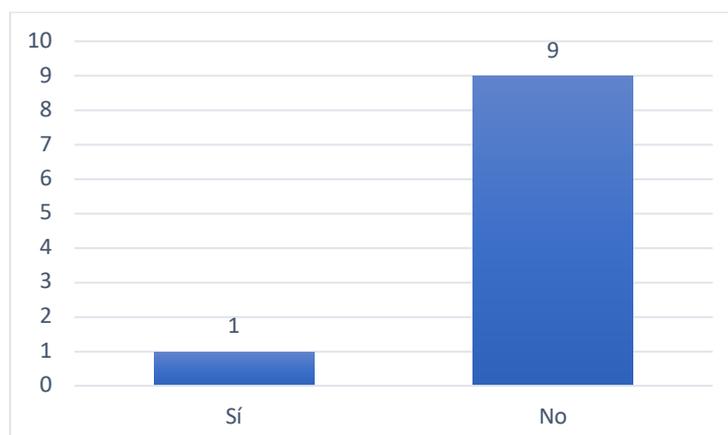


**3. ¿Su empleador realizó la respectiva inspección física sobre las condiciones óptimas de su lugar de teletrabajo?**

Nueve de 10 participantes indicaron que el empleador no realizó la respectiva inspección física, mientras que uno sí acepta la visita del empleador. Los participantes que indicaron que no, argumentan que el empleador poco le importó las buenas condiciones del lugar del teletrabajo, solo recibieron los equipos para prestar labores.

**Figura 3.**

*¿Su empleador realizó la respectiva inspección física sobre las condiciones óptimas de su lugar de teletrabajo?*

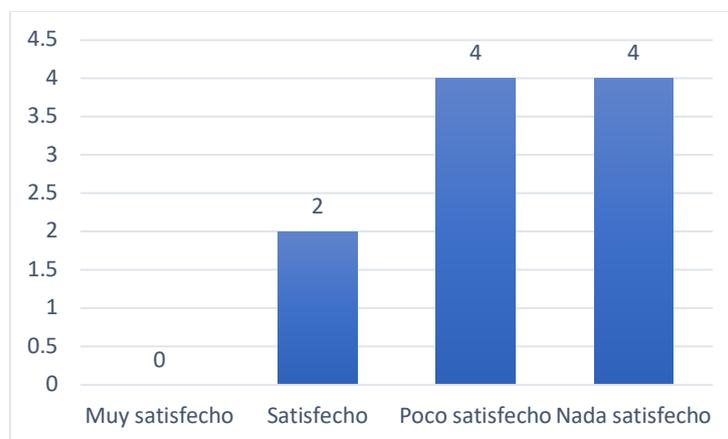


#### 4. ¿Cuán satisfecho se encuentra con los equipos informáticos proporcionados por el empleador?

De 10 participantes, dos indicaron que se sienten satisfechos, mientras que cuatro señalan que se sienten poco satisfecho, y otros cuatro nada satisfecho.

**Figura 4.**

*¿Cuán satisfecho se encuentra con los equipos informáticos proporcionados por el empleador?*

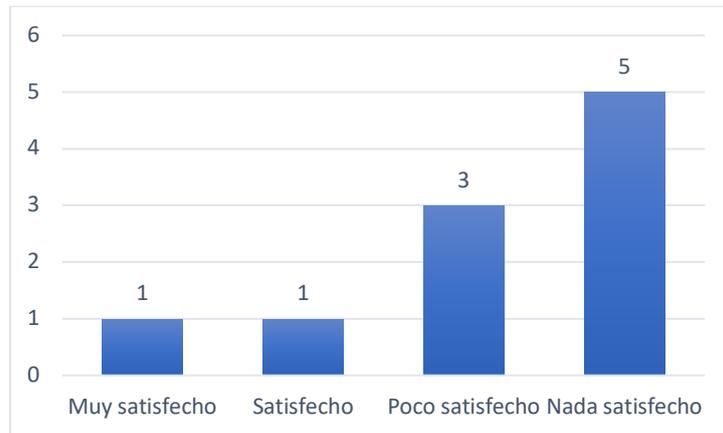


#### 5. ¿Cuán satisfecho te encuentras con los costos de los servicios de internet y energía eléctrica asumidos por su empleador?

Cinco de cada 10 participantes se encuentran nada satisfecho, mientras que tres se encuentran poco satisfecho. Se puede apreciar que la mayoría no está satisfecha, los participantes afirman que el empleador no asume los costos que demandan los servicios tanto el internet como el de energía eléctrica.

**Figura 5.**

*¿Cuán satisfecho te encuentras con los costos de los servicios de internet y energía eléctrica asumidos por su empleador?*

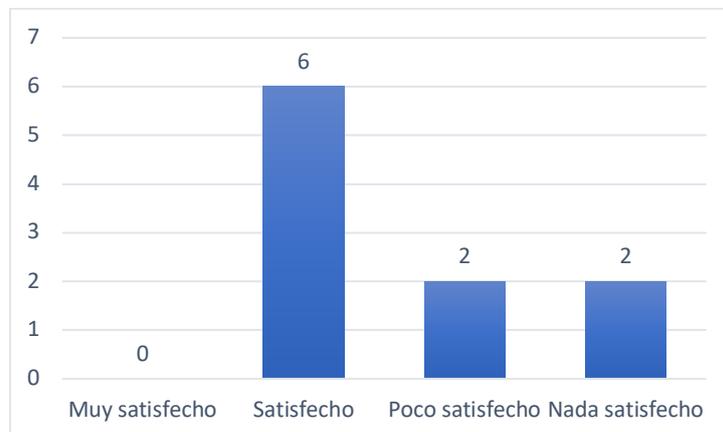


**6. ¿Consideras que cuentas con equipos ergonómicos (escritorio, silla adecuada u otros) para trabajar en forma cómoda?**

En su mayoría, los equipos para la realización del teletrabajo son asumidos por el empleador. De 10 encuestados seis se encuentran satisfecho, dos se encuentran poco satisfecho, mientras que otros dos indican nada satisfecho.

**Figura 6.**

*¿Consideras que cuentas con equipos ergonómicos (escritorio, silla adecuada u otros) para trabajar en forma cómoda?*

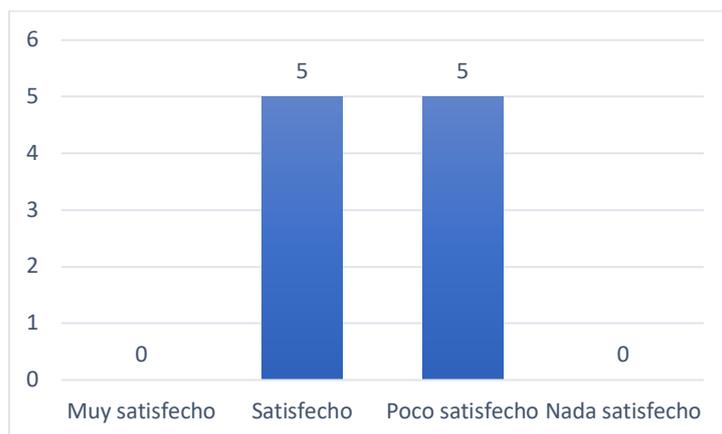


### 7. ¿Cuán satisfecho te encuentras con las charlas o capacitación sobre seguridad y salud en el teletrabajo?

De 10 participantes, 5 indicaron que se sienten satisfecho y otros cinco señalan que están pocos satisfechos. Los participantes indican que si bien es cierto fueron capacitados para la realización de teletrabajo, pero consideran que existen otros temas que no reciben capacitación, como seguridad y salud en el trabajo y seguridad de la información.

**Figura 7.**

*¿Cuán satisfecho te encuentras con las charlas o capacitación sobre seguridad y salud en el teletrabajo?*

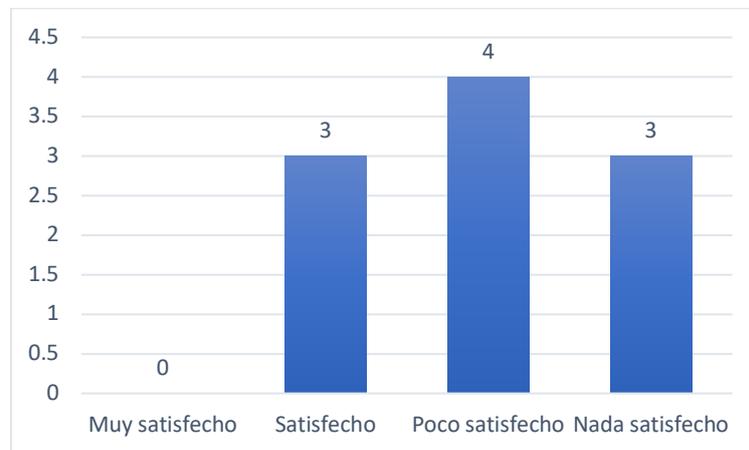


### 8. ¿Cómo calificarías la oportuna atención del empleador frente a los accidentes de trabajo en la modalidad de teletrabajo?

Cuatro de cada 10 participantes se encuentran poco satisfecho, tres se encuentra nada satisfecho, mientras que otros tres indican que están satisfecho. Sobre la disconformidad de los servidores, advierten que la norma que cubre los accidentes laborales no es muy clara o es poco ventajosa al servidor.

**Figura 8.**

*¿Cómo calificarías la oportuna atención del empleador frente a los accidentes de trabajo en la modalidad de teletrabajo?*



### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

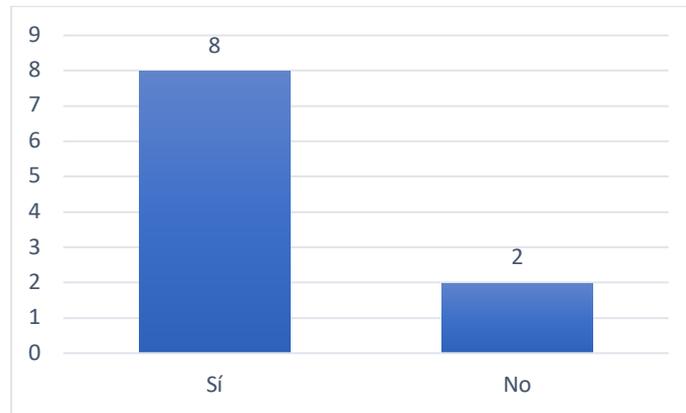
Determinar el nivel de cumplimiento del derecho a la desconexión digital en la legislación del teletrabajo.

**9. ¿Consideras que, de parte del empleador, se encuentra delimitado claramente el horario laboral bajo la modalidad del teletrabajo?**

Ocho de 10 encuestados indican que sí se encuentra delimitado el horario laboral mientras que dos consideran que no.

**Figura 9.**

*¿Consideras que, de parte del empleador, se encuentra delimitado claramente el horario laboral bajo la modalidad del teletrabajo?*

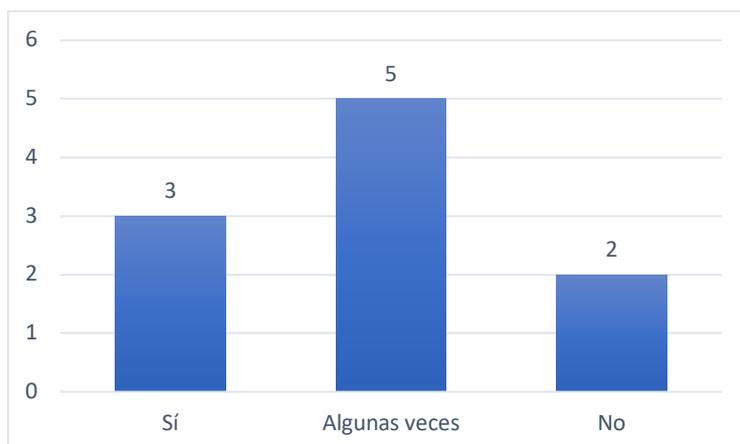


**10. ¿Consideras que excedes el horario regular de 8 horas diarias al teletrabajar?**

La mayoría declara que se exceden las 8 horas de trabajo. De los diez encuestados, tres indican que sí, cinco mencionan que algunas veces, mientras que solo 2 dicen que no.

**Figura 10.**

*¿Consideras que excedes el horario regular de 8 horas diarias al teletrabajar?*

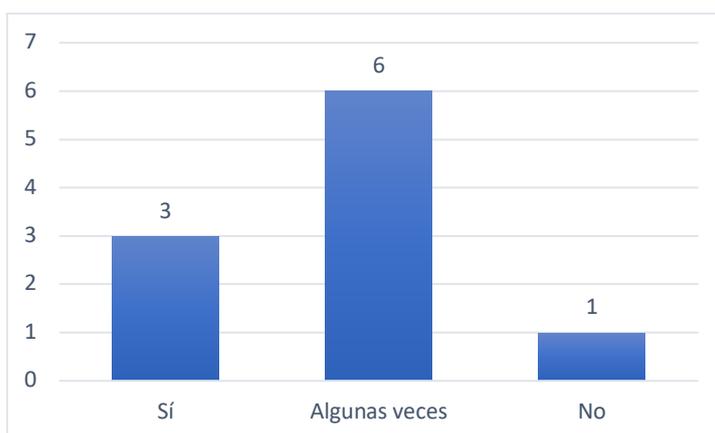


**11. ¿Recibe correos electrónicos, WhatsApp o algún tipo de mensaje laboral fuera de la jornada de trabajo o durante sus vacaciones?**

Tres de los 10 encuestados indican que sí recibieron mensajes laborales, seis indican que algunas veces recibieron mensajes, mientras que uno señaló que no recibe mensajes laborales. Se advierte, en su mayoría, que los empleadores no respetan las horas o días de descanso de los teletrabajadores.

**Figura 11.**

*¿Recibe correos electrónicos, WhatsApp o algún tipo de mensaje laboral fuera de la jornada de trabajo o durante sus vacaciones?*



**OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

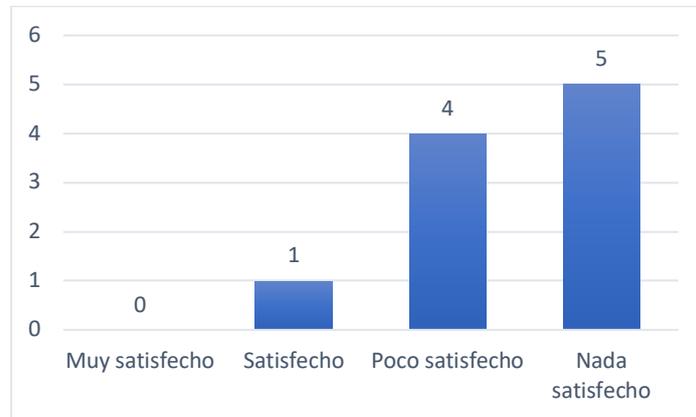
Determinar el nivel de cumplimiento de los beneficios obtenidos producto de acuerdos sindicales en la legislación del teletrabajo.

**12. ¿Consideras que existe igualdad de trato entre los trabajadores presenciales y teletrabajadores?**

Para los encuestados no existe igualdad de trato entre los teletrabajadores con los trabajadores presenciales, puesto que de los 10, cinco se encuentra nada satisfecho, cuatro poco satisfecho, solo uno indicó sentirse satisfecho.

**Figura 12.**

*¿Consideras que existe igualdad de trato entre los trabajadores presenciales y teletrabajadores?*

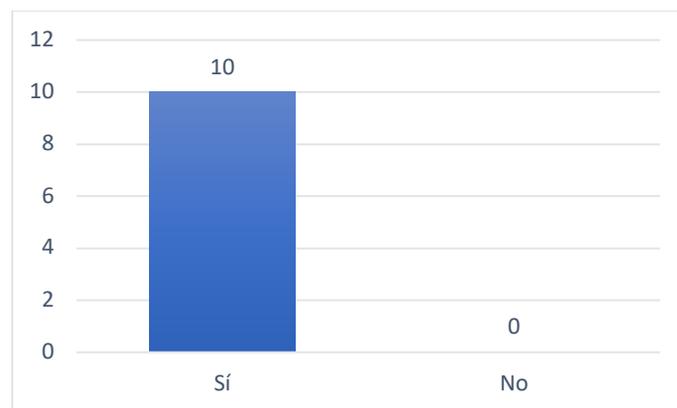


**13. ¿Se encuentra registrado en algún sindicato de la institución en la que labora?**

Los 10 encuestados indican que sí se encuentra registrados en un sindicato de su institución.

**Figura 13.**

*¿Se encuentra registrado en algún sindicato de la institución en la que labora?*

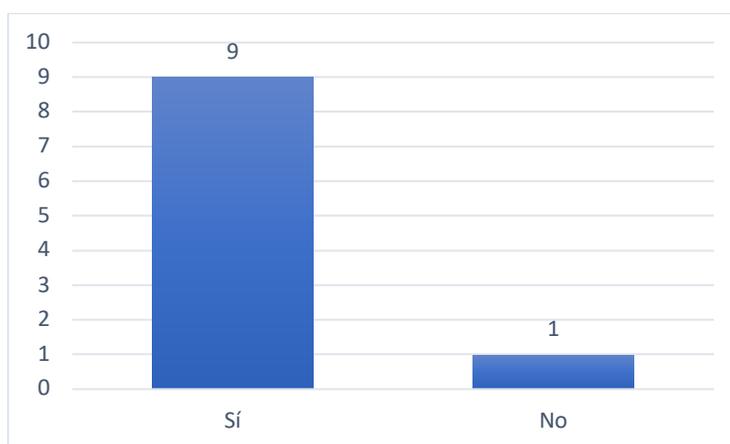


**14. ¿Considera que como teletrabajador ha perdido algunas condiciones laborales correspondientes al trabajador presencial?**

De los 10 encuestados, nueve consideran que sí han perdido algunas condiciones laborales adquiridas por negociación colectiva como trabajador presencial. Condiciones de trabajo como vestimenta y tarjeta de alimentos dejaron de percibir.

**Figura 14.**

*¿Considera que como teletrabajador ha perdido algunas condiciones laborales correspondientes al trabajador presencial?*



**OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

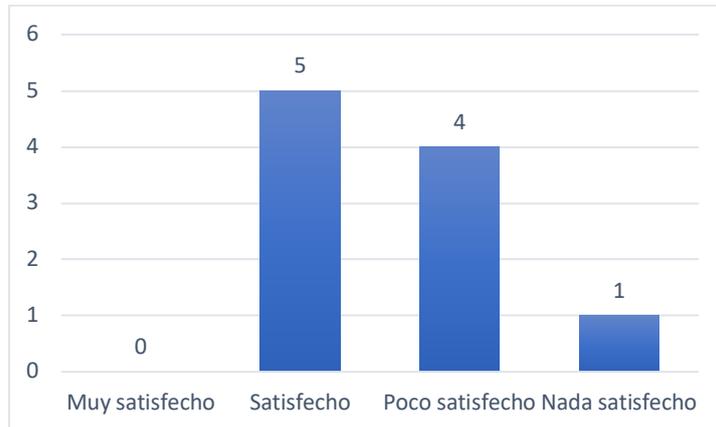
Identificar las posibles vulneraciones al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

**15. ¿Considera oportuno la revisión de sus equipos informáticos disponibles para las labores de teletrabajo de parte del empleador, a fin de verificar el cumplimiento de las actividades laborales?**

La mitad de los 10 encuestados consideran que se sienten satisfecho de la revisión de sus equipos por parte del empleador, cuatro consideran poco satisfecho mientras que uno está en desacuerdo con esta medida. En los dos últimos casos, consideran la vulneración de su derecho a la privacidad de las comunicaciones.

**Figura 15.**

*¿Considera oportuno la revisión de sus equipos informáticos disponibles para las labores de teletrabajo de parte del empleador, a fin de verificar el cumplimiento de las actividades laborales?*

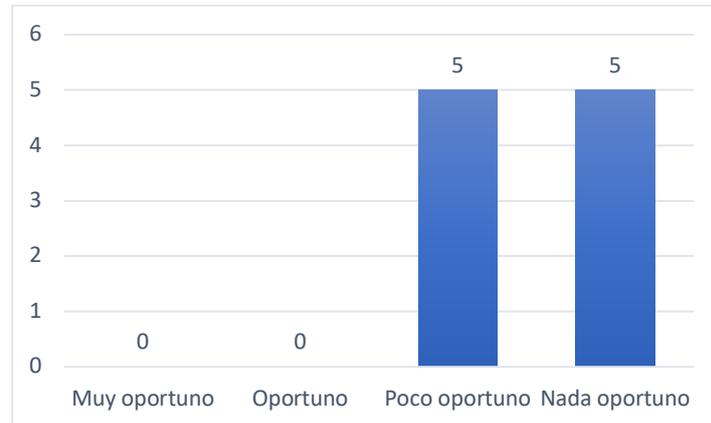


**16. ¿Considera oportuno la posible instalación de cámaras de videovigilancia de parte del empleador, a fin de verificar el cumplimiento de las actividades laborales bajo la modalidad del teletrabajo?**

De los 10 encuestados, cinco consideran poco satisfecho y otros cinco nada satisfecho. Ambos grupos, valoran que se estaría concretando la violación de su derecho a la intimidad

**Figura 16.**

*¿Considera oportuno la posible instalación de cámaras de videovigilancia de parte del empleador, a fin de verificar el cumplimiento de las actividades laborales bajo la modalidad del teletrabajo?*

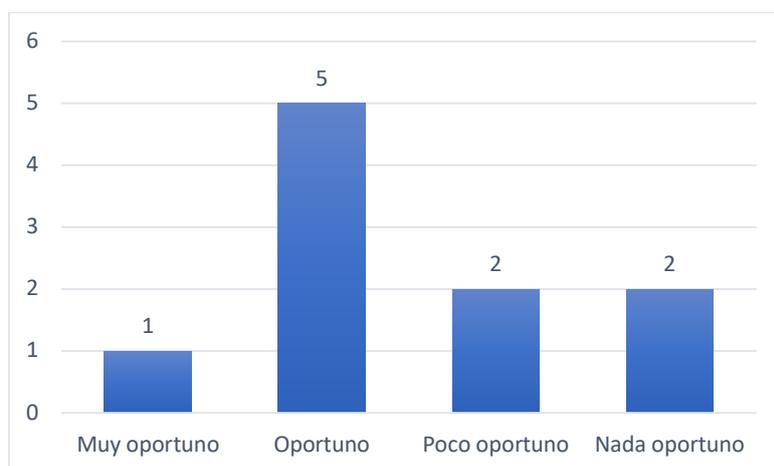


**17. ¿Considera oportuno la visita del empleador al lugar de teletrabajo, con el fin de verificar el cumplimiento de las actividades laborales?**

De los 10 encuestados, la mayoría marcaron entre oportuno y muy oportuno la visita presencial del empleador, en total seis. Mientras que dos lo considera poco oportuno y otros dos, nada oportuno. Existe una leve consideración que la visita presencial del empleador es una afectación de los derechos a la intimidad.

**Figura 17.**

*¿Considera oportuno la visita del empleador al lugar de teletrabajo, con el fin de verificar el cumplimiento de las actividades laborales?*



#### **OBJETIVO ESPECÍFICO 4**

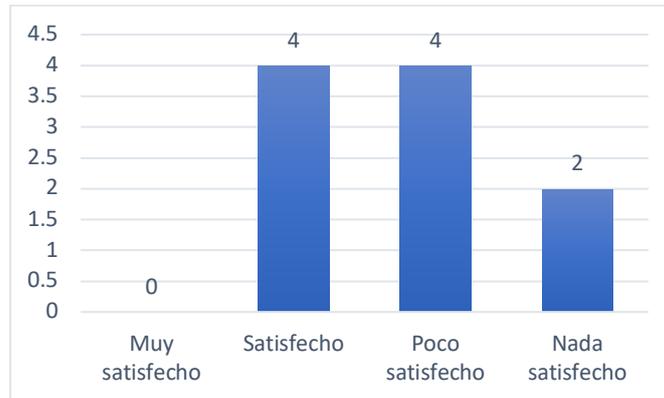
Identificar las posibles vulneraciones a las características de la Ley de teletrabajo como su flexibilidad.

**18. ¿Cuán satisfecho se encuentra que, en caso de problemas técnicos u otros inconvenientes en el lugar de teletrabajo, no puede recurrir a un café u otro espacio para continuar con tus actividades?**

Con tal medida, de los 10 encuestados, cuatro se encuentran satisfecho, mientras que cuatro señalan poco satisfecho y dos nada satisfecho; en estos dos últimos grupos se evidencia que la ley de teletrabajo no es flexible como se promociona, puesto que te limita a trabajar en un solo espacio físico registrado con anterioridad, muchas veces es el domicilio del trabajador.

**Figura 18.**

*¿Cuán satisfecho se encuentra que en caso de problemas técnicos u otros inconvenientes en el lugar de teletrabajo, no puede recurrir a un café u otro espacio para continuar con tus actividades?*

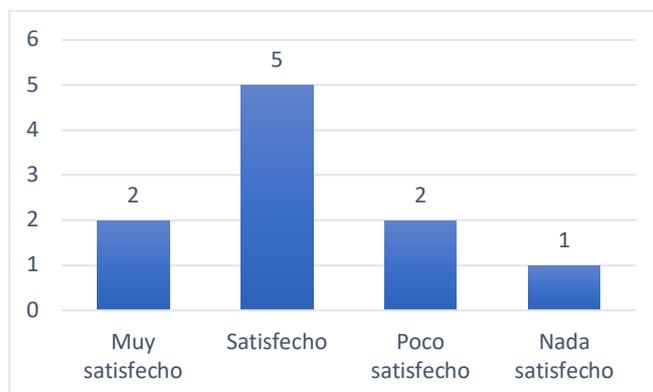


**19. ¿Considera que la modalidad de teletrabajo permite conciliar la vida familiar y laboral?**

De los 10 encuestado, siete se encuentran entre muy satisfecho y satisfecho con la ley de teletrabajo porque permite conciliar sus actividades familiares con las laborales, mientras que dos señalan sentirse poco satisfecho y uno indica sentirse nada satisfecho.

**Figura 19.**

*¿Considera que la modalidad de teletrabajo permite conciliar la vida familiar y laboral?*

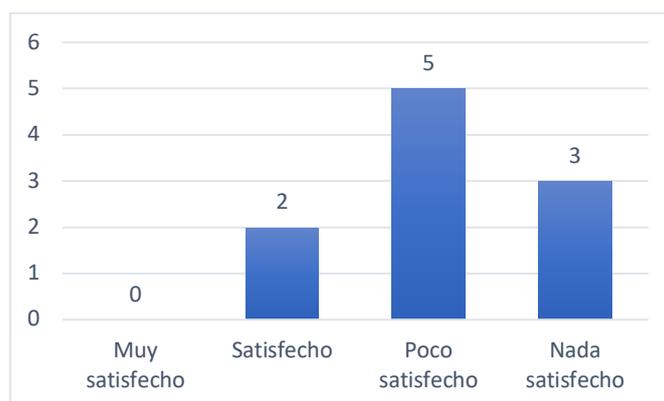


**20. ¿Cuán satisfecho se encuentra que el empleador te brinde las facilidades para modificar su horario laboral de teletrabajo?**

Con tal medida, de los 10 encuestados dos indican sentir satisfecho con las facilidades brindadas por el empleador para un posible cambio de horario, mientras que cinco se encuentran poco satisfecho y tres, nada satisfecho; en estos dos últimos grupos se evidencia que la ley de teletrabajo no es flexible para ellos, puesto que existen restricciones por parte del empleador sobre la política de un horario flexible que le permita al teletrabajador conciliar sus actividades familiares con las laborales.

**Figura 20.**

*¿Cuán satisfecho se encuentra que el empleador te brinde las facilidades para modificar su horario laboral de teletrabajo?*



**4.2. Discusión**

**4.2.1. Sobre los derechos laborales vulnerados a partir del análisis de la legislación del teletrabajo en el Perú**

En el desarrollo del presente trabajo de investigación, se han evidenciado diversos vacíos legales en el marco normativo del teletrabajo que de una u otra forma afectan los derechos laborales del trabajador, entre ellos podemos mencionar los siguientes:

**Afectación al derecho a la salud:** El teletrabajador puede enfrentar serias dificultades para conciliar su vida profesional y personal debido al exceso de horas laborales y a la constante presión por cumplir con sus responsabilidades. Se ha comprobado que la conexión permanente con el entorno laboral genera efectos negativos en la salud, manifestándose en forma de estrés laboral y síndrome de Burnout. No existe justificación válida para que los avances tecnológicos permitan vulnerar los límites de la jornada laboral, afectando el tiempo de descanso, vida familiar y ocio del trabajador. Además, se identifican problemas de salud física asociados a una deficiente ergonomía, ya que muchos teletrabajadores desempeñan sus funciones desde el hogar sin contar con condiciones adecuadas para ello.

**Afectación al derecho a la intimidad y protección de datos:** El teletrabajo puede invadir la esfera personal del trabajador, ya que difumina los límites entre la jornada laboral y el tiempo libre. Esta situación se manifiesta en prácticas como recibir llamadas fuera del horario de trabajo, durante los periodos de descanso, vacaciones o licencias, lo cual altera el equilibrio entre la vida laboral y personal. Aunque el empleador proporcione los equipos tecnológicos necesarios para el teletrabajo, tiene la obligación de respetar la privacidad del trabajador y asegurar la protección de sus datos personales en todo momento. Si bien actualmente existe una regulación sobre el derecho a la desconexión digital —que establece que los trabajadores tienen derecho a desconectarse fuera del horario laboral de cualquier medio tecnológico que los vincule con su empleador—, en la práctica este derecho no se cumple plenamente. La problemática se agrava a la luz del Informe Técnico N.º 000007-2024-SERVIR-GPGSC, emitido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) el 10 de enero de 2024, el cual revela que, incluso en la modalidad presencial, no existe un marco normativo específico que regule efectivamente el derecho a la desconexión digital.

**Afectación al derecho colectivo y trato igualitario:** Se evidencia una vulneración al derecho colectivo y al principio de igualdad cuando no se otorgan a los

teletrabajadores las mismas condiciones laborales que se brindan a quienes trabajan de forma presencial. Las condiciones de trabajo comprenden todos aquellos beneficios y disposiciones destinadas a facilitar el adecuado desempeño de las funciones del trabajador. En diversas instituciones del Estado, especialmente en el régimen privado, se otorgan beneficios como tarjetas de alimentos y uniformes, ya sea de manera voluntaria por parte del empleador o como resultado de una negociación colectiva. Sin embargo, estos beneficios han sido restringidos o excluidos para quienes laboran bajo la modalidad de teletrabajo, generando una clara situación de trato desigual. Esta práctica contradice lo establecido en la Ley de Teletrabajo (Ley N.º 31572), la cual señala expresamente que el teletrabajador goza de los mismos derechos que aquellos que trabajan presencialmente. Por tanto, la falta de equidad en el otorgamiento de condiciones laborales constituye una infracción a la normativa vigente y una afectación directa al principio de igualdad en el ámbito laboral.

**Afectación al derecho de flexibilidad del teletrabajo:** la flexibilidad es una característica importante de la modalidad de teletrabajo, el cual se manifiesta en la posibilidad de pactar con el empleador un horario flexible a la jornada laboral, siempre respetando y se respeten los límites establecidos, manifestado en el artículo 3.2 de la Ley de Teletrabajo vigente Ley N.º 31572. No obstante, esta flexibilidad se ve afectada por la reciente modificación introducida por la Ley N.º 32102, la cual prohíbe expresamente al teletrabajador realizar actividades personales durante su jornada laboral. Esta disposición contradice el principio de flexibilidad que fundamenta la modalidad de teletrabajo, al restringir su esencia y limitar la autonomía del trabajador para gestionar su tiempo de manera equilibrada. En consecuencia, se vulnera un derecho clave que contribuye a mejorar la calidad de vida y el bienestar integral del teletrabajador.

**Afectación al derecho de a recibir las condiciones laborales para que ejercer las funciones asignadas:** el teletrabajo implica una serie de costos adicionales

que, en muchos casos, son asumidos por el propio trabajador. Estos gastos incluyen el pago de servicios esenciales como electricidad e internet, así como el uso de equipos tecnológicos y licencias de software necesarios para el desarrollo de sus funciones. Si bien el marco legal vigente establece que dichos gastos deben ser cubiertos por el empleador, también contempla la posibilidad de que, en caso de limitaciones presupuestarias, estos puedan recaer sobre el teletrabajador. Esta ambigüedad normativa ha sido aprovechada por muchos empleadores, trasladando injustamente la carga económica al trabajador y afectando así su derecho a contar con condiciones laborales adecuadas para desempeñar sus funciones de manera eficiente y digna.

#### **4.2.2. Sobre vulneración al derecho a la desconexión digital**

En el Perú, los acontecimientos sobre el respeto a los derechos laborales y en especial a la jornada ordinaria, comenzaron con el paro nacional realizado por obreros de diferentes gremios y que tuvo sus frutos el 15 de enero de 1919, al decretarse que la jornada laboral en nuestro país sea de 8 horas diarias, establecido por el entonces presidente del Perú, José Pardo y Barreda.

Instaurado el derecho de la jornada ordinaria laboral de 8 horas de trabajo hace casi más de un siglo (103 años exactamente), se reconoce que el Perú fue uno de los estados pioneros de la instauración de dicha jornada de las ocho horas, en comparación con lo dispuesto el 13 de junio de 1921 por la Organización Internacional de Trabajo a todos sus miembros después de dos años y medio que el Perú lo aprobara. En la actualidad, el artículo 25° de la Constitución Política de 1993 refrenda el tiempo de la jornada laboral y mantiene vigente la jornada de las 8 horas:

La jornada laboral regular consiste en 8 horas diarias o un máximo de 48 horas semanales. En situaciones de jornadas acumuladas o excepcionales, el promedio de las horas trabajadas durante el período no debe exceder este límite.

Los trabajadores tienen derecho a un descanso semanal y anual pagado, cuyo disfrute y compensación se rigen por la ley o los acuerdos colectivos.

Sin embargo, con la presencia y desarrollo de las tecnologías de la información utilizados para una mejor comunicación y/o interacción entre las personas y familias, también fue aprovechado por el sector laboral, para la ejecución de sus actividades, organización de los recursos y sobre todo control y monitoreo de los trabajadores. Es así que, a partir del 2013 en el Perú, mediante la Ley N.º 30036 se dio inicio a una nueva modalidad de trabajo: el teletrabajo, definido como el cumplimiento subordinado de actividades laborales sin la presencia física del trabajador en los ambientes físicos del empleador con la que mantiene relación laboral y que mediante el uso de medios informáticos el empleador ejerce la supervisión y control de las labores. Sin embargo, los trabajadores sujetos a esta modalidad de trabajo se veían medianamente afectados por el incumplimiento del respeto a la jornada laboral ordinaria de 8 horas. Por lo que era necesario legislar el derecho a la desconexión digital.

En este nuevo escenario, con la repentina y abrumadora llegada de la pandemia de COVID-19 y con el fin de salvaguardar la salud de la población, el Gobierno peruano estableció a nivel nacional un estado de emergencia sanitaria, afectando el empleo de los trabajadores dependientes. El Gobierno aplicó una serie de medidas para amenguar el avance del COVID-19, entre ellas el establecimiento de la cuarentena y la creación de la modalidad de trabajo remoto para la conservación de los empleos de los trabajadores y para que los servicios brindados en la administración pública no cesen, conforme a lo establecido en el Decreto de Urgencia N.º 026-2020 del 15 de marzo del 2020.

Como norma complementaria, se aprobó el Decreto de Urgencia N.º 127-2020 del 1 de noviembre de 2020, por el cual se estableció la implementación del trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital para aquellos que realicen dicha modalidad de trabajo, medidas aprobadas con el fin de garantizar el respeto de la jornada de trabajo

y el goce del derecho al descanso de los trabajadores; y con fecha 11 de marzo del 2021, mediante el Decreto Supremo N.º 004-2021-TR, se establecieron disposiciones especiales sobre el derecho a la desconexión digital, como su definición, asignación de tareas, duración, la consideración del trabajo de sobretiempo y el establecimiento de multas a las empresas que omiten el cumplimiento.

Si bien es cierto, de parte del Gobierno, existe una intención de regular el derecho a la desconexión digital; pero, no es suficiente en comparación con otros países que están más avanzados en su normativa de derecho laboral. En nuestra norma existen algunos vacíos que deberían cubrirse, como por ejemplo la disposición normativa solo se enfoca en la protección del trabajador hacia el empleador, pero no toman en cuenta al cliente y trabajadores del mismo rango o nivel, quienes en muchas ocasiones no conoce de horarios de trabajo y por desconocimiento o urgencia en responder a sus requerimientos solicita la atención a cualquier hora del día, y el trabajador por no ver afectado su estado de buen trabajador o productividad, está obligado a atender la solicitud por mantener su estatus de buen trabajador y por consiguiente mantener la buena imagen de la empresa.

En la encuesta aplicada para conocer el estado de cumplimiento del respeto a la desconexión digital por parte de los empleadores, se evidencia que se encuentra delimitado claramente que la jornada laboral dura 8 horas, pero los trabajadores afirman que se exceden en las horas reguladas por encargos a última hora que por cumplir el trabajo se encuentran obligados a extender su jornada laboral; o, por las asistencias a capacitaciones programadas fuera del horario laboral. En este último punto, existen pronunciamientos de las instituciones que velan por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores que es el caso de SERVIR, que atendió una consulta sobre la desconexión digital y las circunstancias que requieran la conexión del teletrabajador fuera del horario laboral, concluyendo lo siguiente en su Informe Técnico N.º 0006-2025-SERVIR-GPGSC (2025):

Por lo tanto, por regla general, el teletrabajador tiene derecho a la desconexión digital, lo cual significa que, durante dicho periodo, no está obligado a atender asuntos de trabajo, tareas, coordinaciones u otros relacionados con la prestación del servicio; sin embargo, considerando que ningún derecho es absoluto, conforme a la regulación antes indicada resulta posible que, fuera de la jornada laboral habitual, el teletrabajador estará obligado a participar de actividades que disponga el empleador, siempre y cuando ello atienda a causas de fuerza mayor o circunstancias excepcionales que requieran la conexión fuera del horario laboral.

Debido al incumplimiento de la desconexión digital, muchos trabajadores presentan problemas emocionales debido a la sobrecarga laboral en sus funciones, como bien lo describe Díaz (2017) al indicar que el confinamiento y el cambio de la modalidad a teletrabajo, sumado a una significativa magnitud y sobre carga de labores, la responsabilidad de las funciones que desempeña, ocasionaría efectos de tipo emocional, conductuales y cognitivas que se manifiestan en estrés y se vinculan a los factores psicosociales a esta nueva forma de trabajo.

Son muchos las afectaciones a los derechos del trabajador en esta nueva modalidad de teletrabajo, inclusive los teletrabajadores manifiestan que en sus días de descanso vacacional recibieron correos electrónicos de parte del empleador por un encargo laboral a última hora. Si bien es cierto, existe un buen inicio con la creación de la Ley, pero ya se vislumbra algunos vacíos normativos que van en contra del trabajador,

Por lo tanto, los vacíos existentes se espera que puedan aclararse con la actualización y/o modificación del marco normativo, y no solo debe ser de aplicación solo para los teletrabajadores sino también para los trabajadores que realizan labor presencial.

#### **4.2.3. Sobre vulneración al derecho a los beneficios obtenidos por derechos colectivos, derecho a la igualdad y no discriminación**

Los derechos colectivos otorgados por los sindicatos son aquellos que los trabajadores adquieren y ejercen de manera conjunta a través de su organización, la cual representa y defiende sus intereses laborales y sociales. Estos derechos tienen como objetivo mejorar las condiciones laborales y proteger a los trabajadores en su conjunto.

En cuanto a la definición de condiciones de trabajo, se entiende como aquellas disposiciones otorgadas al trabajador para facilitar el adecuado desempeño de su labor, o que surgen como consecuencia de sus funciones. Esto incluye aspectos como viáticos, movilidad, gastos de representación, vestimenta y todo lo que sensatamente cumpla este propósito, sin constituir un beneficio o ventaja patrimonial.

Las características de las condiciones de trabajo son las siguientes:

- No tienen carácter remunerativo, ya que no forman parte de la remuneración. Su otorgamiento no representa un pago por el servicio prestado, sino que se brindan al empleado para asegurar el adecuado cumplimiento de sus funciones (son esenciales, necesarias o ayudan en la realización del trabajo).
- Habitualmente se entregan en especie, y, si se entregan en dinero, se destinan exclusivamente al cumplimiento de la prestación de servicios.
- No generan una ventaja patrimonial ni enriquecen al trabajador.
- No son de libre disposición del trabajador. Por lo tanto, las entidades deben considerar estas características al otorgar alguna cantidad como condición de trabajo, ya que, de no ser así, dicha entrega constituiría un

incremento de ingresos, lo cual está prohibido por las leyes del Presupuesto del Sector Público.

En este sentido, existen instituciones del Estado que, bajo el régimen privado, especialmente en el marco del Decreto Legislativo N.º 728, otorgan a sus trabajadores la dotación de uniformes y tarjetas de alimentos como condiciones de trabajo. Estos beneficios son concedidos voluntariamente por el empleador o adquiridos a través de negociación colectiva.

Sin embargo, este derecho, en muchos casos, ha sido restringido a los teletrabajadores porque se interpreta que la condición de trabajo es otorgada a los trabajadores que realizan trabajo efectivo, y esto es solo a los trabajadores en modalidad presencial —quienes a su parecer— son los únicos que realizan trabajo efectivo.

En la encuesta aplicada, los participantes en su mayoría manifiestan que no existe igualdad de trato entre los trabajadores presenciales y teletrabajadores, puesto que al cambiar de modalidad al teletrabajo dejaron de percibir algunas condiciones laborales otorgadas a los trabajadores presenciales, como la dotación de uniformes y tarjetas de refrigerio, por lo que se sienten discriminados.

Esta situación evidencia una vulneración al derecho de igualdad y no discriminación de los teletrabajadores, quienes dejan de percibir estos beneficios, a pesar de que su desempeño laboral (cumplimiento de horarios y metas) y su representación institucional no han cambiado.

Los hechos descritos contravienen lo establecido por la normativa vigente, ya que la legislación de teletrabajo establece que los teletrabajadores tienen los mismos derechos individuales y colectivos que los trabajadores presenciales, salvo aquellos derechos inherentes a la modalidad de trabajo. Artículo 6.1 de la Ley N.º 31572 y artículo 8 del Decreto Supremo N.º 002-2023-TR.

Cabe precisar que dentro del marco normativo se señala como infracciones graves,

- No garantizar al teletrabajador los mismos beneficios y derechos que establece la ley, el reglamento, convenios colectivos o cualquier otra normativa vigente aplicable a los trabajadores laboran de manera presencial.
- Afectar naturaleza del vínculo laboral, así como la categoría, la remuneración, los beneficios y otras condiciones laborales previamente establecidas.

Los convenios colectivos también tienen carácter vinculante. En el segundo párrafo, inciso b) del artículo 28° de la Constitución, se establece que lo acordado en la Convención Colectiva tiene fuerza obligatoria. Por lo que, es fundamental revisar el Expediente de la Convención Colectiva de Trabajo - Trabajadores Toquepala 1996-2001, que se encuentra en la página 17 del expediente (Exp. 01396-2001-AA FJ 4).

Asimismo, en el Informe Técnico de SERVIR N.° 0006-2025-SERVIR-GPGSC, responde la consulta de un ciudadano sobre los derechos de los teletrabajadores y las prohibiciones a las que están sujetos, el ente público concluye:

los teletrabajadores gozan de los derechos contemplados en la Constitución Política del Perú, en la LT, así como también están sujetos a las prohibiciones e impedimentos que resulten aplicables a los empleados públicos.

Es fundamental restituir el derecho adquirido de entrega de uniformes, ya que los teletrabajadores están obligados a asistir presencialmente cuando el empleador lo requiere, y deben hacerlo en las mismas condiciones que un trabajador presencial, incluyendo las veces en que deben asistir a capacitaciones presenciales o cumplir con comisiones de servicio.

Asimismo, se debe continuar entregando la tarjeta de alimentos, ya que al teletrabajador se le exige cumplir estrictamente con su horario laboral. Esto se refuerza

con la reciente modificación de la Ley N.º 32102 a la Ley N.º 31572, que regula el teletrabajo, y establece lo siguiente:

Artículo 21. Tiempo de la jornada laboral y mecanismo de registro

21.1. El tiempo máximo de la jornada laboral del teletrabajador es el mismo aplicable al trabajador que labora de manera presencial. Durante el desarrollo de la jornada laboral, el teletrabajador se encuentra prohibido de abandonar el lugar habitual de teletrabajo y de realizar actividades particulares; en este último caso, si las realiza, deberá justificarlas. No presentar la justificación constituye una falta disciplinaria grave, siendo causal para el inicio de un procedimiento disciplinario y posterior sanción, según corresponda, la cual puede disponer la reversión automática de la modalidad de teletrabajo.

Se desprende que el teletrabajador queda impedido de realizar actividades particulares dentro de su horario laboral, por lo que está prohibido a dedicarse a actividades familiares como recoger a los niños del colegio y cocinar. El otorgamiento de tarjeta de alimentos al ser una condición de trabajo debe beneficiar tanto a los trabajadores de modalidad presencial y teletrabajo, porque se otorga al trabajador para el efectivo desempeño de su labor y/o funciones

Por lo tanto, al efectuar el teletrabajo no debe ser motivo para afectar al trabajador en recibir menos oportunidades de desarrollo profesional o beneficios en comparación con los trabajadores que realizan actividades presencialmente. El empleador debe procurar en cumplir que el teletrabajador y el trabajador presencial gocen de los mismos derechos y beneficios, sin discriminación alguna.

**4.2.4. Sobre vulneración a la privacidad e intimidad del teletrabajador**

Hoy, la Ley del Teletrabajo, Ley N.º 31572, resulta insuficiente en cuanto a la supervisión e inspección de las actividades laborales de los teletrabajadores. Por ello, corresponde al legislador realizar las modificaciones necesarias en la norma,

especialmente, exigir a los empleadores el cumplimiento de los convenios internacionales, la Constitución y considerar la creación de manuales o reglamentos específicos que definan procedimientos sobre el tratamiento y destino de la información obtenida durante la supervisión de los teletrabajadores, con el fin de garantizar los derechos a la privacidad e intimidad del trabajador, así como un adecuado poder de dirección del empleador. Existen informes técnicos de SERVIR, en el cual los ciudadanos consultan respecto si «El Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o el representante legal de la Entidad pueden entrar al domicilio o espacio físico en donde se realiza habitualmente el teletrabajo», Informe Técnico N.º 0006-2025-SERVIR-GPGSC; en donde se concluye que, para el ingreso al lugar de teletrabajo, se debe contar con el consentimiento (autorización) del teletrabajador.

En la encuesta aplicada, se evidencia que existe una ligera resistencia de los teletrabajadores a la revisión de los equipos tecnológicos por parte del empleador. Se considera que se está vulnerando su intimidad y privacidad, ello es porque en algunos casos los teletrabajadores asumen las actividades laborales con sus propios equipos, entre ellos laptops y celulares. Asimismo, los teletrabajadores manifiestan su disconformidad por la visita presencial del empleador en el lugar del teletrabajo, que en muchos casos es el lugar del domicilio del trabajador, la intromisión afectaría la intimidad del teletrabajador y de los integrantes de su familia.

La incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en las relaciones laborales implica, por un lado, un aumento en la autonomía del trabajador para organizarse y mejorar su desarrollo, pero, por otro, también da lugar a nuevas herramientas de control para el empleador, lo que genera nuevos riesgos en cuanto al ejercicio de derechos fundamentales, como la privacidad y la intimidad.

No se valora suficiente el marco normativo puesto que, en el Congreso de la República, se está proponiendo incluso la instalación de cámaras en los hogares de los teletrabajadores con el propósito de realizar una supervisión visual utilizando

dispositivos electrónicos de audio y video, y programas de control de la actividad del teletrabajo.

La protección de los datos del trabajador se deriva en su fundamental derecho a la intimidad, ya que cuando el empleador graba y conserva su imagen y voz, asume la responsabilidad sobre esa información que es propiedad exclusiva del trabajador. En consecuencia, este tiene el derecho de ser informado sobre cómo será utilizada y a dónde se destinará dicha información, ya que su divulgación sin autorización o la fuga de estos datos constituiría una infracción al derecho a la intimidad. Además, la divulgación indebida de dicha información podría ocasionar perjuicios al trabajador, ya que el simple hecho de saber que su imagen y voz están circulando por internet le causaría un daño moral.

Hoy en día, las normativas internacionales presentan criterios diversos sobre la protección de la privacidad e intimidad de los teletrabajadores. Empero, en la legislación nacional, la protección de la intimidad de las personas está regulada por la Constitución de 1993, específicamente en el artículo 2, numerales 6 y 7, y también por el Código Civil en el artículo 14. Estos fundamentos deben ser aclarados para poder evaluar el impacto de las nuevas tecnologías de la información y comunicación sobre el derecho a la intimidad en el ámbito laboral. Asimismo, estos derechos, que forman parte de los derechos fundamentales, están recogidos en varios tratados internacionales, lo que obliga a todos los países firmantes, incluido Perú, a adaptar su legislación en respeto a los derechos humanos y los principios de legalidad, finalidad, consentimiento, seguridad y disposición de los recursos, tal como se recoge en la Ley de Protección de Datos Personales Ley N.º 29733.

Otras afectaciones al derecho de las personas se manifiestan en el conflicto entre el derecho a elegir el lugar de residencia y el libre tránsito frente al derecho de empresa. Esto se evidencia en la reciente modificación de la Ley de Teletrabajo, especialmente en el artículo 11, que regula el lugar donde se lleva a cabo el teletrabajo.

Según esta modificación, si un trabajador decide cambiar su lugar habitual de teletrabajo, debe notificar al empleador con al menos cinco días hábiles de antelación, a menos que haya una causa justificada. Esto implica que el trabajador solo está obligado a informar al empleador sobre el cambio de lugar de teletrabajo, sin necesidad de obtener su aprobación previa, incluso podría mudarse al extranjero para continuar trabajando.

En cambio, en España, la realidad es otra. El teletrabajo se rige por la Ley 10/2021, cuyo artículo 7 decreta que el acuerdo de trabajo a distancia debe especificar el lugar de trabajo elegido por el trabajador. Esto significa que los trabajadores no pueden cambiar de ubicación sin notificarlo previamente ni, mucho menos, sin obtener la aprobación del empleador.

En este escenario, surge un conflicto de derechos: por un lado, el derecho a la libertad de empresa, que otorga al empleador la capacidad de organizar y dirigir las actividades de la empresa, incluyendo la posibilidad de solicitar la presencia física del trabajador cuando lo crea oportuno; y, por otro, el derecho del trabajador a escoger su lugar de residencia y ejercer el libre tránsito, lo que le permite decidir dónde vivir sin que dependa de la ubicación de la empresa, siempre que informe previamente al empleador sobre su decisión.

#### **4.2.5. Sobre vulneración a la característica de flexibilidad del teletrabajo**

En la encuesta aplicada se observa que los teletrabajadores se sienten limitados a utilizar únicamente su domicilio como lugar de trabajo, lo que reduce la flexibilidad en cuanto al espacio físico. Además, respecto al horario laboral, el empleador exige el cumplimiento del horario establecido de los trabajadores presenciales, sin ofrecer opciones que permitan a los teletrabajadores elegir un horario que favorezca la

conciliación entre sus actividades laborales y familiares. De este modo, los horarios impuestos por el empleador hacen que la modalidad de teletrabajo se perciba como poco flexible.

El Estado, terminó por afectar la flexibilidad de la Ley de teletrabajo el 23 de julio del 2024, cuando se publicó la Ley N.º 32102 cuyo artículo único modifica a los artículos 6, 11, 12, 21 y 23 de la Ley N.º 31572, Ley del Teletrabajo. Estas modificaciones incluyen cinco ajustes a apartados ya existentes en la norma, en relación con los derechos y deberes de los teletrabajadores. No obstante, estas modificaciones han sido objeto de cuestionamientos, ya que vulneran el principio de flexibilidad laboral, que es fundamental en el teletrabajo, cuyo fin es conciliar la vida personal, familiar y laboral. Un ejemplo de ello es la modificación del artículo 21, que prohíbe que el teletrabajador realice actividades particulares durante la jornada laboral. En caso de hacerlo, deberá justificar dichas actividades: Ley N.º 32102 (2024):

«Artículo 21. Tiempo de la jornada laboral y mecanismo de registro  
21.1. El tiempo máximo de la jornada laboral del teletrabajador será el mismo aplicable al trabajador que labora de manera presencial. Durante la jornada laboral, el teletrabajador tiene prohibido abandonar el lugar habitual de teletrabajo o realizar actividades particulares. Si realiza alguna de estas actividades, deberá justificarlas. La falta de justificación constituirá una falta disciplinaria grave y será causal para iniciar un procedimiento disciplinario, que podría llevar a la reversión automática de la modalidad de teletrabajo.»

Al respecto, en una entrevista en Canal N, Jorge Toyama, abogado especializado en derecho laboral, señaló que esta medida impide que los trabajadores, en caso de problemas técnicos u otros inconvenientes, recurran a un café o coworking para continuar con sus labores. Según Toyama, esto representa un retroceso respecto

a los avances logrados en los últimos años, afectando la flexibilidad del teletrabajo y la calidad de vida laboral.

La ley también contempla la reversión automática del teletrabajo a modalidad presencial como sanción por incumplimientos. Toyama critica esta disposición, argumentando que el cambio de modalidad debería basarse en necesidades operativas y no como una medida disciplinaria. Sin embargo, reconoce que sería válido regresar a la modalidad presencial por razones objetivas y razonables de la empresa.

Finalmente, respecto a la prohibición que el teletrabajador realice actividades particulares, es refrendado en el Informe técnico de Servir N.º 0005-2025-SERVIR-SPGSC que indica en una de sus conclusiones:

La LT prohíbe expresamente que, durante la jornada de trabajo, el teletrabajador realice actividades ajenas o distintas a las funciones derivadas del vínculo laboral, pues de ser así se quebraría la buena fe y lealtad que se encuentran implícitos en toda relación laboral. En ese sentido, de producirse ello y, además, no se hallase debidamente justificado, el teletrabajador puede ser sometido a un procedimiento administrativo disciplinario y, eventualmente, ser sancionado con alguna medida disciplinaria prevista por ley.

Como se puede observar, la medida no solo afecta la flexibilidad laboral, sino que también otorga facultades al empleador para despedir al trabajador si no justifica las actividades personales realizadas durante la jornada laboral. La norma dispone que los empleadores pueden aplicar sanciones mínimas por estas faltas; inclusive, también les otorga la posibilidad de despedir a los teletrabajadores bajo la justificación de "falta grave", lo cual genera preocupación.

### 4.3 Conclusiones

- El análisis desarrollado en este trabajo de investigación revela importantes vacíos legales en el marco normativo del teletrabajo, los cuales tienen un impacto negativo en el ejercicio pleno de los derechos laborales de los trabajadores. Entre los principales derechos vulnerados se encuentran el derecho a la salud, la intimidad, la protección de datos personales, la igualdad de trato, la flexibilidad laboral y las condiciones adecuadas para el desempeño del trabajo. A pesar de que la Ley N.º 31572 reconoce la igualdad de derechos entre teletrabajadores y trabajadores presenciales, en la práctica se evidencian situaciones que contradicen esta premisa. Estas deficiencias normativas exigen una revisión urgente y una actualización del marco legal, con el fin de garantizar que el teletrabajo se desarrolle bajo condiciones justas, equitativas y saludables, protegiendo efectivamente los derechos fundamentales de quienes optan por esta modalidad laboral.
- Sobre la vulneración del derecho a la desconexión digital, podemos concluir que, con la aparición y desarrollo de las tecnologías de la información, creadas para mejorar la comunicación y la interacción entre personas y familias; el sector laboral también ha aprovechado estas herramientas para la ejecución de sus actividades, la organización de recursos y, especialmente, en el control y monitoreo de los trabajadores. Inicialmente, los teletrabajadores se vieron afectados por el incumplimiento de la jornada laboral ordinaria de 8 horas, ya que no se respetaba el derecho a desconexión por parte de los empleadores. Si bien es cierto actualmente la Ley de Teletrabajo contempla 4 artículos sobre la desconexión digital, pero se considera insuficientes puesto que no se pensó las consultas fuera de horario que realizan los proveedores, clientes u otros agentes diferentes al empleador. Inclusive, la ley solo protege al teletrabajador mas no al trabajador de modalidad presencial. Asimismo, se ha comprobado que el tiempo

prolongado frente a las pantallas puede generar fatiga ocular, sequedad en los ojos y cefaleas, además de fomentar el sedentarismo y agravar problemas musculoesqueléticos, como los dolores en la espalda, cuello y hombros.

- Respecto a la vulneración de los derechos colectivos, el derecho a la igualdad y la no discriminación del teletrabajador, se evidencia que las condiciones de trabajado como dotación de refrigerio y uniformes, logrado mediante acuerdos sindicales entre el trabajador y el empleador, les fueron restringidos. Los empleadores equivocadamente interpretan que el trabajo efectivo solo lo realizan los trabajadores presenciales. Esta visión ha generado una distinción injustificada entre los trabajadores presenciales y los que teletrabajan, inclusive una afectación a la Ley de Teletrabajo puesto que se menciona que el teletrabajador tiene los mismos derechos que los otorgados para los trabajadores que trabajan bajo la modalidad presencial. Por lo que, es fundamental restituir los derechos adquiridos - entrega de uniformes y tarjetas de alimentos - ya que se consideran como condición de trabajo y se otorgan para el adecuado desempeño de las funciones laborales tanto a los trabajadores presenciales como a los que realizan teletrabajo.
- Sobre la vulneración de la privacidad e intimidad del teletrabajador, la Ley N.º 31572, Ley del Teletrabajo, resulta insuficiente en cuanto a la supervisión e inspección de las actividades laborales de los teletrabajadores. La incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en el ámbito laboral ha aumentado la autonomía de los trabajadores, permitiéndoles organizarse mejor y mejorar su desarrollo. Sin embargo, también ha generado nuevas herramientas de control por parte de los empleadores, lo que representa un riesgo para el ejercicio de derechos fundamentales como la privacidad y la intimidad. El marco normativo actual no aborda de manera suficiente estos riesgos. De hecho, se está proponiendo incluso la instalación de cámaras en los hogares de los teletrabajadores con el objetivo de realizar una supervisión visual

mediante dispositivos de audio y video, lo que podría vulnerar la intimidad personal de los empleados.

- Finalmente, en relación con la vulneración a la flexibilidad del teletrabajo, recientemente se publicó en el Diario Oficial El Peruano una modificación a diversos artículos de la Ley del Teletrabajo. Estas modificaciones incluyen ajustes a los derechos y deberes de los teletrabajadores. Sin embargo, estas reformas han sido cuestionadas, ya que afectan negativamente el principio de flexibilidad laboral. Abogados especialistas en derecho laboral señalan que estas modificaciones impiden que los teletrabajadores, ante problemas técnicos u otros inconvenientes, puedan recurrir a lugares distintos a lo ya acordado con el empleador, mediada que representa un retroceso respecto a los avances logrados durante la pandemia en términos de flexibilidad y calidad de vida laboral. Estas modificaciones no solo afectan la flexibilidad laboral, sino que también otorgan a los empleadores la facultad de despedir a los trabajadores que no justifiquen las actividades personales realizadas durante la jornada laboral, lo que genera un ambiente de mayor control y menos autonomía para los empleados.

#### **4.4 Recomendaciones**

- Se recomienda a las autoridades competentes, tanto del Poder Legislativo como del Ejecutivo, actualizar el marco jurídico actual del teletrabajo, subsanando las deficiencias y omisiones tanto de la ley como de su reglamento. La legislación debe promover el derecho a la desconexión digital, el derecho a la igualdad y no discriminación, la flexibilización laboral y el derecho de privacidad e intimidad del trabajador. Asimismo, se sugiere incorporar de manera explícita el teletrabajo en el futuro Código de Trabajo, proyecto que se encuentra en proceso de debate en el Congreso de la República

- Se sugiere incorporar los criterios establecidos en los tratados internacionales que han regulado la modalidad de teletrabajo antes de la publicación de la normativa peruana. Además, es crucial analizar las experiencias de países como Ecuador, Colombia, España y Francia, que han implementado innovaciones que la legislación peruana aún no contempla. Ecuador, por ejemplo, cuenta con un marco normativo específico sobre teletrabajo, respaldado por su vigente Código del Trabajo. Colombia, por su parte, ha establecido la Ley de Desconexión Digital, con el fin de proteger los derechos de privacidad de los trabajadores. En España, se fomenta la participación sindical para garantizar la protección de la intimidad y el respeto de los derechos colectivos, además de regular las facultades del empleador en la supervisión. Finalmente, Francia se destaca por su flexibilidad en cuanto al teletrabajo, permitiendo que los trabajadores puedan teletrabajar incluso en días festivos, como sucedió recientemente durante los Juegos Olímpicos de París.
- Se sugiere que para garantizar el cumplimiento de la ley de teletrabajo y, en consecuencia, la protección de los teletrabajadores, contar con el apoyo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), a fin de llevar a cabo visitas inopinadas a las entidades públicas. De esta manera, se asegura que esta entidad cumpla con uno de sus principales roles: supervisar los derechos laborales de los trabajadores del Estado. Asimismo, se debe solicitar el apoyo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) para brindar asesoramiento y realizar charlas dirigidas tanto a empleadores como a trabajadores.
- Se propone establecer una política pública nacional de fomento al teletrabajo en el Estado Peruano, comenzando con la implementación de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo. Esta red estaría organizada por entidades públicas como el Ministerio de Trabajo, SUNAFIL, Gobierno Digital y otras instituciones afines, e incluiría a empresas privadas de diversos sectores, representadas por

los gremios designados por el Gobierno. Además, se incorporaría a empresas de telefonía pública, cafés internet, y organismos o asociaciones profesionales. En su sitio web, se habilitaría un espacio para que las entidades involucradas y la ciudadanía en general puedan aportar opiniones y sugerencias, con el fin de conocer la normativa, los derechos de los trabajadores, y recibir comentarios que contribuyan a perfeccionar la ley y fomentar su implementación. El teletrabajo llegó para quedarse y por lo tanto debe ser impulsado de manera eficaz.

#### **4.5 Proyecto de Ley que modifica la Ley de Teletrabajo**

##### **PROYECTO DE LEY N° XXXXXX**

LA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

##### **LEY QUE MODIFICA LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO, RESPECTO DE LOS DERECHOS DEL TELETRABAJADOR Y OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR**

##### **Artículo único. Modificación de los artículos 5, 6, 8, 21 y 22 de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo**

Se modifican los artículos 5 —, 6 —incorporando el párrafo 6.8—, 8 —párrafo 8.8 incorporando el 8.9 —, 21 —párrafo 21.1—, y 22 —párrafo 22.2— de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, en los siguientes términos:

##### **«Artículo 5. Coordinaciones para el teletrabajo**

El empleador establece el medio y las herramientas necesarias para las disposiciones, coordinaciones, control y supervisión para desarrollar el teletrabajo, respetando la privacidad del teletrabajador en concordancia con lo establecido por la Constitución Política, Código Civil, Ley de Protección de datos personales y Acuerdos Internacionales.

#### **«Artículo 6. Derechos del teletrabajador**

[...]

6.8. A percibir los mismos beneficios y/o condiciones de trabajo que gozan los trabajadores presenciales, concedidos voluntariamente por el empleador o adquiridos a través de negociación colectiva.

#### **Artículo 8. Obligaciones del empleador**

8.8. A respetar los beneficios y/o condiciones de trabajo adquiridos a través de negociación colectiva

8.9. El reglamento regula las obligaciones que asume el empleador.

#### **Artículo 21. Tiempo de la jornada laboral y mecanismo de registro**

21.1. El tiempo máximo de la jornada laboral del teletrabajador es el mismo aplicable al trabajador que labora de manera presencial.

#### **Artículo 22. Desconexión digital de la jornada laboral**

[...]

22.2 El empleador respeta el derecho a la desconexión digital de la jornada laboral del teletrabajador y trabajador en modalidad presencial, garantizando que en ese período no esté obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos que fueren emitidas, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.

### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA**

#### **FINAL**

#### **ÚNICA. Adecuación del Reglamento**

El Poder Ejecutivo adecuará el Reglamento de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, aprobado por el Decreto Supremo 002-2023-TR, a las modificaciones dispuestas en la presente ley en un plazo no mayor de 90 días calendario contados a partir de su entrada en vigor.

Comuníquese a la señora Presidenta de la República para su promulgación.

En Lima, al primer día del mes de julio de dos mil veinticinco.

Presidente del Congreso de la República

Primer Vicepresidente del Congreso de la República

A LA SEÑORA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veinte días del mes de julio del año dos mil veinticinco

Presidenta de la República

Presidente del Consejo de Ministros

## REFERENCIAS

Acuerdo Marco Europeo. «*Contenido del Acuerdo Marco Europeo*». 2005.

Acuerdo Ministerial MDT 2016-0190. (2016). *Expedir las normas que regulan el teletrabajo en el sector privado*. Ministerio del Trabajo de Ecuador.  
[http://www.trabajo.gob.ec/wpcontent/uploads/2016/10/Acuerdo\\_Teletrabajo\\_WE\\_B.pdf](http://www.trabajo.gob.ec/wpcontent/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WE_B.pdf)

Acuerdo Ministerial MDT 2017-0090-A. (2017). *Expídase la norma técnica para regular el teletrabajo en el sector público*. Ministerio del Trabajo de Ecuador.

Acuerdo Ministerial MDT 2018-0002-A. (2018). *Expedir la reforma al Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-0190 por el cual se expidió la norma que regula el teletrabajo en el sector privado*. Ministerio del Trabajo de Ecuador.  
<http://www.trabajo.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2017/11/AM-MDT-2017-0090-A-1.pdf>

Acuerdo Ministerial MDT 2018-0002-B. (2018). *Expedir la reforma al Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0090-A, por el cual se expidió la norma técnica para regular el teletrabajo en el sector público*, Ministerio del Trabajo de Ecuador.  
<https://www.pudeleco.com/clegal/laboral/2018/il180207.pdf>

Acuerdo Ministerial MDT 2020-076. (2020). *Directrices para la aplicación del teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria*. Ministerio del Trabajo de Ecuador.  
[https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3\\_isn=110227&cs=1zCLrp11aувZy52PnJEX9nw5\\_q6irn4aCw0bICClj2IldDr2JeuioT XQPGOT-hlbZmES3AYnIMlbgLIM\\_NIA9NQ](https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3_isn=110227&cs=1zCLrp11aувZy52PnJEX9nw5_q6irn4aCw0bICClj2IldDr2JeuioT XQPGOT-hlbZmES3AYnIMlbgLIM_NIA9NQ)

- Acuerdo Ministerial MDT 2020-077. (2020). *Expedir las directrices para la aplicación de la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral durante la declaratoria de emergencia sanitaria*. Ministerio del Trabajo de Ecuador. <https://newsite.cite.com.ec/download/acuerdo-ministerial-nro-mdt-2020-077/>
- Acuerdo Ministerial MDT-2020-080. (2020). *Reformar el Acuerdo Ministerial Nro. Mdt-2020-077 de 15 de marzo de 2020, por el cual se expiden las directrices para la aplicación de la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral durante la declaratoria de emergencia sanitaria*. Ministerio de Trabajo del Ecuador. [https://newsite.cite.com.ec/download/acuerdo-ministerial-nro-mdt-2020-080/?\\_im-CdtWebg=15455068511508028020](https://newsite.cite.com.ec/download/acuerdo-ministerial-nro-mdt-2020-080/?_im-CdtWebg=15455068511508028020)
- Acuerdo Ministerial MDT 2020-181. (2020). *Directrices para la aplicación del teletrabajo en el Código de Trabajo*. Ministerio del Trabajo de Ecuador. <https://newsite.cite.com.ec/download/acuerdo-ministerial-nro-mdt-2020-181/>
- Alegría Vivanco, P. (2021a). El trabajo remoto y la protección del derecho a la jornada legal de trabajo en el contexto del COVID-19. *Actualidad Jurídica*, (327), 183-191
- Alegría Vivanco, P. (2021b). El reconocimiento del derecho a la desconexión digital de los trabajadores que realizan trabajo remoto. *Actualidad Jurídica*, (330), 219-226.
- Aranda Gálvez, C. I. y Duque Cárdenas, S. A. (2024). *Asociación entre los niveles de estrés, depresión y burnout con la modalidad de trabajo en una empresa privada durante la pandemia del COVID-19 en el año 2022*. [Tesis presentada para optar el título profesional de médico cirujano, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio Académico USMP. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/14641>
- Argyriades, D. (2020). Empleo: pilar esencial para la inclusión social y la democracia. Algo más que un trabajo. *Mercados y Negocios*, (42), 119-132. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=571864273006>
- Arpi Pillalazo, P. (2023). *El teletrabajo en Ecuador: Estrategia de empleo y productividad*. Serie Magíster 363. Universidad Andina Simón Bolívar

<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/9905>

Arrivasplata Reyes, F. D. (2023). *La desconexión digital como derecho fundamental innominado del trabajador*. [Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Derecho en mención de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/item/859c3e88-d7a9-4b1e-8188-a20c249d8e44>

Autoridad Nacional del Servicio Civil (2025a). Informe Técnico N.º 0007-2024-SERVIR-GPGSC

Autoridad Nacional del Servicio Civil (2025b). Informe Técnico N.º 0005-2025-SERVIR-SPGSC

Autoridad Nacional del Servicio Civil (2025c). Informe Técnico N.º 0006-2025-SERVIR-GPGSC

Baldeón Bedón, L. (2021). El derecho a la desconexión digital ¿Nos habíamos olvidado nuevamente sobre la prevalencia de una jornada máxima? *Actualidad Jurídica*, (329), 201-216.

Bastis Consultores. (2020). Técnicas de recolección de datos en la investigación. <https://online-tesis.com/tecnicas-de-recoleccion-de-datos-en-la-investigacion/>

Borja Pascual - Emprendedores. (25 de julio de 2023). *El Teletrabajo, acuerdo entre ambas partes que nos vendieron, ya ha dejado de serlo, cuidado*. [Archivo de Vídeo]. YouTube. [https://youtu.be/Lq5V43Sztis?si=zxpbmF\\_2PTkPEhRj](https://youtu.be/Lq5V43Sztis?si=zxpbmF_2PTkPEhRj)

Borja Pascual - Emprendedores. (24 de noviembre de 2022). Ley del teletrabajo, ¿Qué es? Obligaciones Empresa y Trabajadores, contrato obligatorio, multas. [Archivo de Vídeo]. YouTube. <https://youtu.be/7PotfKtT4oM?si=F1TYtMTLJ9CC1JD8>

Cabezas-Heredia, E., Herrera-Chávez, R., Ricaurte-Ortiz, P., y Novillo Yahuarshungo, C. (2021). Depresión, Ansiedad, estrés en estudiantes y docentes: Análisis a partir del Covid 19. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 603-617. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29069612008>

- Cadillo, Carlos (2022). *Nueva Ley de Teletrabajo: ¿qué deben evaluar y tener en cuenta las empresas tras su promulgación?* LP Derecho. <https://lpderecho.pe/nueva-ley-de-teletrabajo-que-deben-evaluar-y-tener-en-cuenta-las-empresas-tras-su-promulgacion/>
- Camos Victoria, I., y Sierra Herrero, A. (2020). El derecho a la desconexión laboral: un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y de la comunicación. *Izquierdas*, (49), 1053-1074. <http://dx.doi.org/10.4067/s0718-50492020000100256>
- Cantos Santana, E. M. y Rodríguez Rodríguez, T. D. (2023). Teletrabajo y desconexión laboral en tiempos de pandemia, una prevención del riesgo psicosocial – Tecnoestrés. *Recimundo. Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*. 7, N.º 2 (2021) .505-515. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4313>
- Cháname, R. (2014). *Diccionario jurídico moderno*, Grupo Editorial Lex y Iuris.
- Ciberpaz (2024, 26 de junio). ¿Conoces las leyes que regulan el teletrabajo en Colombia?. <https://ciberpaz.gov.co/porta/Secciones/Noticias/383082:Conoces-las-leyes-que-regulan-el-teletrabajo-en-Colombia>
- Circular 0017 de 2020. (2020). *Por el cual se establecen Lineamientos mínimos a implementar de promoción y prevención para la preparación, respuesta y atención de casos de enfermedad por covid-19 (antes denominado coronavirus)*. Ministerio del Trabajo de Colombia. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0017.pdf/05096a9-e470-e980-2ad9-775e8419d6b1?t=1582647828087>
- Circular 0021 de 2020. (2020). *Por el cual se establecen medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de COVID-19 y de la Declaración de Emergencia Sanitaria*. Ministerio del Trabajo de Colombia. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/>

Circular 0041 de 2020. (2020). *Por el cual se establecen lineamientos respecto del trabajo en casa*. Ministerio del Trabajo de Colombia.

<https://www.mintrabajo.gov.co/Circular+0041-2020.PDF/?t=1591222>

Código del Trabajo (2005). Codificación 2005-017. Asamblea Nacional Constituyente.

[https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia\\_2018/a2.6.pdf](https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2018/a2.6.pdf)

Constitución de la República del Ecuador (2008). Asamblea Nacional Constituyente.

Registro Oficial 449. [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)

Corréa Gomes Cardim, T. (2021). Crisis mundial de Covid-19 y teletrabajo: la nueva normalidad para las relaciones laborales. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 9(1), 352-376.

[https://ejcls.adapt.it/index.php/rldc\\_adapt/article/view/956](https://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/view/956)

DARES Analyses (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques), Ministère du Travail, Francia. (noviembre 2019). *Quels sont les salariés concernés par le télétravail?*

[https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dares\\_analyses\\_salaries\\_teletravail.pdf](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dares_analyses_salaries_teletravail.pdf)

Decreto 2016-151 (2016). *Relativo a las condiciones y modalidades para la implementación del teletrabajo en el servicio público y el poder judicial*. Ministerio de Acción y Cuentas Públicas de Francia.

[https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032036983?init=true&page=1&query=D%C3%A9cret+n%C2%B0+2016-151+&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032036983?init=true&page=1&query=D%C3%A9cret+n%C2%B0+2016-151+&searchField=ALL&tab_selection=all)

Decreto 2020-524 (2020). *Modifica el Decreto n.º 2016-151 de 11 de febrero de 2016 relativo a las condiciones y modalidades para la implementación del teletrabajo en el servicio público y el Poder Judicial*. Ministerio de Acción y Cuentas Públicas de Francia.

[https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000041849917?init=true&page=1&query=2020-524+&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000041849917?init=true&page=1&query=2020-524+&searchField=ALL&tab_selection=all)

Decreto 2663 de 1950. (1950). *Por el cual se expide el Código Sustantivo de Trabajo.*

Diario Oficial. Presidencia de la República de Colombia.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=199983>

Decreto 884 (2012). *Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.* Diario Oficial, República de Colombia.

Decreto Supremo 002-2023-TR. (2023). Reglamento de la Ley n.º 31572 Ley del Teletrabajo. Presidencia de la República del Perú.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4189372/D.S.%20que%20aprueba%20reglamento%20de%20la%20Ley%20de%20Teletrabajo.pdf?v=1677538046>

Decreto Supremo 004-2021-TR. (2021). *Por el cual se dicta disposiciones reglamentarias para la aplicación del Decreto de Urgencia n.º 127-2020, Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones.* Presidencia de la República del Perú.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1724806/Decreto-supremo-n-004-2021-TR.pdf?v=1615469086>

Decreto Supremo 009-2015-TR. (2015). *Por el cual se aprueba el Reglamento de la Ley 30036, Ley que regula el Teletrabajo.* Presidencia de la República del Perú

[https://www.mef.gob.pe/contenidos/servicios\\_web/conectamef\\_quechua/pdf/normas\\_legales\\_2012/NL20151103.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/servicios_web/conectamef_quechua/pdf/normas_legales_2012/NL20151103.pdf)

Decreto Supremo 010-2020-TR. (2020). *Por el cual desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia n.º 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19.* Presidencia de la República del Perú.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/569726/1865130-2.pdf?v=1585059833>

Di Martino, Vittorio. 2004. «El teletrabajo en América Latina y El Caribe». Informe de trabajo. Ginebra.

- Diard, C. (2019). «La France se met au (télé)travail». Le Point. [www.lepoint.fr/societe/la-france-se-met-au-tele-travail-07-01-2019-2283823\\_23.php](http://www.lepoint.fr/societe/la-france-se-met-au-tele-travail-07-01-2019-2283823_23.php)
- Díaz, M. (2017). *Determinar factores de riesgo psicosocial en docentes de bachillerato colegio Santa Ana. Colombia- Soacha*. Corporación Universitaria Minuto de Dios <https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/15b5bd6c-fa9e-4ca7-a218-a3e059f7db99/content>
- Espinoza Freire, E. (2020). La investigación cualitativa, una herramienta ética en el ámbito pedagógico. *Conrado*, 16(75), 103-110. Epub 02 de agosto de 2020. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442020000400103&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000400103&lng=es&tlng=es)
- Faz Garza, O., y Malagón Monroy, D. I. (2021). La desconexión laboral como nuevo derecho humano. Un análisis de derecho comparado y México. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, LIV(161), 541-570. [fecha de Consulta 3 de Septiembre de 2024]. ISSN: 0041-8633. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42771675005>
- Fernández-Costales Muñiz, J. (2024). Salud laboral, digitalización, nuevas tecnologías y su reflejo en la negociación colectiva. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. 12(1), enero-marzo de 2024. [https://ejcls.adapt.it/index.php/rldc\\_adapt/article/view/1395](https://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/view/1395)
- Flores Gallardo, F. M. y Requejo Tirado, R. (2023). *Percepción de las condiciones laborales en la modalidad de teletrabajo y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores en Chiclayo, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad San Martín de Porres, Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos, Escuela Profesional de Administración]. Repositorio Académico USMP. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/12697>
- Flores Zamudio, K. y Vargas Raschio, T. (22 de octubre de 2024). Suplemento legal Jurídica: Teletrabajo en Perú, desafíos entre derechos laborales y control empresarial. *Suplemento legal Jurídica: Teletrabajo en Perú, desafíos entre derechos laborales y control empresarial*, El Peruano.

- García Landaburú, M. (2021). *Retos de los Sistemas de Legislación Laboral y Seguridad Social. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*
- García-Rubio, M. P., Silva-Ordoñez, C. A., Salazar-Mera, J. E., y Gavilanez-Paz, F. E. (2021). Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID- 19 en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 27(3),168-180.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28068276015>
- Guevara Ramírez, L. (2022). *La desconexión digital. Necesidad de su protección Cielo*, (2), 1-4. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8318465>
- Hermoza, J. (2023). *Los efectos del teletrabajo en la esfera privada de los trabajadores durante la pandemia del COVID-19*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela Profesional de Sociología]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.  
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/item/a7fd568b-27fe-4667-8fe4-8f3f42239789>
- Hernández, J. (2024, 20 de julio). Teletrabajo en Colombia: Leyes y habilidades necesarias. Digixem360. <https://impactotic.co/tecnologia/teletrabajo-en-colombia/>
- Icanaqué Farfán, M. K. (2023). *¿Un viejo problema con nueva apariencia? ciberacoso laboral: manifestaciones de mobbing en el teletrabajo y su efecto en las personas*. [Tesis para optar por el título profesional de Licenciada en Psicología]. Repositorio Institucional de la PUCP.  
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio//handle/20.500.12404/25995>
- Kilimajer Ampuero, R. (2021). Impacto económico y psicológico del trabajo remoto desde la perspectiva del trabajador. *Actualidad Jurídica*, (328), 212-235.
- Lasfargue, Y. y Fauconnier, S. (2018). Impacts du télétravail 2018: de plus en plus de qualité et de productivité avec de moins en moins de fatigue et de stress. OBERGO. <https://www.cadrescdfd.fr/sites/default/files/inline-files-two/2018-05-16%20OBERGO%20%20Rapport%20enquete%20T%C3%A9l%C3%A9travail%202018.pdf>
- Ley 10/2021. (2021). *De trabajo a distancia*. Boletín Oficial del Estado. España.

- Ley 1221 (2008). *Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones.* Congreso de la República de Colombia.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>
- Ley 2088. (2021). *Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones,* Diario Oficial, República de Colombia.
- Ley 2012-347. (2012). *Relativa al acceso al empleo permanente y a la mejora de las condiciones de empleo de los agentes contractuales en el servicio público, a la lucha contra la discriminación y que establece diversas disposiciones relativas al servicio público.* La Asamblea Nacional y el Senado de Francia.  
[https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000025489865?init=true&page=1&query=2012-347+&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000025489865?init=true&page=1&query=2012-347+&searchField=ALL&tab_selection=all)
- Ley 2121. (2021). *Por medio la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones,* Diario Oficial, República de Colombia.
- Ley 30036 (2013). *Por el cual se expide la ley que regula el teletrabajo.* Congreso de la República del Perú.  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/356823/30036.pdf?v=1567089883>
- Ley 31572. (2022). *Por el cual se expide la Ley de Teletrabajo.* Diario Oficial. Congreso de la República del Perú.  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3618445/Ley%2031572.pdf.pdf?v=1662944800>
- Ley 387/2012. (2012). *Relativa a la simplificación de la ley y la reducción de los procedimientos administrativos (Ley de Warsman).* La Asamblea Nacional y el Senado de Francia. <https://www.wipo.int/wipolex/es/legislation/details/12006>
- Ley 8/1980. (1980). *Del Estatuto de los Trabajadores,* Rey de España.
- Ley Orgánica 3/2018. (2018). *De Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales,* Rey de España.

- Ley Orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19. (2020). Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. <https://www.registroficial.gob.ec/index.php/registro-oficial-web/publicaciones/suplementos/item/13070-suplemento-al-registro-oficial-no-22>
- López Pérez, E. (2021). Derechos Humanos: trabajo y seguridad social frente a las nuevas tecnologías de la cuarta revolución industrial en México. *IUS Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, 48(15), 157-178. <https://www.redalyc.org/journal/2932/293270311008/293270311008.pdf>
- López Vico, S. (2024). Crisis de la representatividad y digitalización: el papel de la negociación colectiva en materia de teletrabajo. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 12(1), enero-marzo 2024. 103-133
- Luna-Victoria; V. J. (2020). *Implementación del teletrabajo en INDECOPI y su relación en las condiciones laborales en el 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad San Martín de Porres, Instituto de Gobierno y Gestión Pública]. Repositorio Académico USMP. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/9208>
- Machiavelli, F. (2020). El teletrabajo en Europa. El caso de Francia: definiciones y desafíos. CUI NAP Argentina. Capacitar e investigar para fortalecer las capacidades estatales. Año 1, *Cuadernos del INAP*, 46.
- Martínez Cristóbal, D. (2022). La protección constitucional del teletrabajador y el conflicto con los derechos fundamentales en España. *Revista Opinión Jurídica*, 20(34), 114-141. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=633875004007>
- Martínez Moya, J. (2021). El derecho a la desconexión digital: contenido, límites y limitaciones. Confirmación judicial de sanción impuesta a un controlador aéreo por negarse a realizar un curso de formación on line. *Revista de Jurisprudencia Laboral*. Número 1/2021. [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/anuarios\\_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2021-00000001185](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2021-00000001185)

- Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (s.f.) Libro blanco. El ABC del teletrabajo en Colombia-Versión 1.0. <https://www.fm-house.com/wp-content/uploads/2015/01/ABC-del-Teletrabajo-en-Colombia.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [Perú] (2020). *Guía para la aplicación del trabajo remoto*. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662676/GUIA\\_PARA\\_LA\\_APLICACION\\_DEL\\_TRABAJO\\_REMOTO.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662676/GUIA_PARA_LA_APLICACION_DEL_TRABAJO_REMOTO.pdf)
- Muy Pérez, E. F. (2021). *Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador*. *Foro, Revista de Derecho*, (35), 27-46. [fecha de Consulta 3 de Septiembre de 2024]. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90071832003>
- Noreña, L., Alcaraz-Moreno, N., Rojas, J. y Rebolledo Malpica, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. <http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v12n3/v12n3a06.pdf>
- Ordenanza N.º 2017-1387 (2017). Relativa a la previsibilidad y seguridad de las relaciones laborales. Presidencia de la República de Francia. [https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000035607388?init=true&page=1&query=2017-1387&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000035607388?init=true&page=1&query=2017-1387&searchField=ALL&tab_selection=all)
- Orellanos, E.; Quiroz, M. y Martínez, J. (2021). Análisis comparado de la legislación sobre el teletrabajo y trabajo en casa en Colombia y América Latina. Organización Internacional del Trabajo (2004). *¿Qué es el trabajo decente?*, OIT. <https://www.ilo.org/es/resource/news/que-es-el-trabajo-decente>
- Pérez Amorós, 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. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v14n45/1870-2147-rius-14-45-257.pdf>
- Pintado Lazo, H. F., y López Moya, D. F. (2022). Implicación del teletrabajo en Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(2), 167-177. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=721778114020>

- Quispe Lovaton, W. (2022). *La prevención del ciberacoso laboral en el teletrabajo en Perú*. [Tesis para obtener el grado académico de Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social]. Repositorio Institucional de la PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/25133>
- Ramírez Velásquez, J. C., Tapia, H. E., Vega Abad, C. R., y Villagómez, M. (2021). Teletrabajo en Sudamérica: Un desafío jurídico frente al covid-19. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 622-677. <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612011/29069612011.pdf>
- Ramos Flores, J. (2022). *¿Qué tipo de investigación puedo realizar en el campo jurídico?* LP Derecho. <https://lpderecho.pe/tipo-investigacion-puedo-realizar-en-campo-juridico/>
- Rastrollo Suárez, J. J., (2022). Una función pública estratégica: el teletrabajo en la Administración Autonómica. Análisis jurídico-administrativo. *Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica*, (18), 236-252. <https://doi.org/10.24965/reala.11105>
- Real Decreto Legislativo 02 de 2015. (2015). *Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, Rey de España.
- Real Decreto Legislativo 29/2020. (2020). *Por el cual se aprueba medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19*. Boletín Oficial del Estado. Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas de España. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/09/29/29>
- Real Decreto Legislativo 5/2015. (2015). *Por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*. Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas de España. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/5/con>

Real Decreto Ley 6/2019 (2019). *Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*. Rey de España.

Real Decreto-ley 8/2019. (2019). *Medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo*. Boletín Oficial del Estado.

Real Decreto Ley 08 /2020. (2020). *De medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19*, Boletín Oficial del Estado, España.

Real Decreto-ley 28/2020. (2020). *Trabajo a distancia*. Boletín Oficial del Estado, España.

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

Resolución 00002886 de 2012. (2012). *Por la cual se definen las entidades que harán parte de la red del fomento al teletrabajo y se dictan otras disposiciones*, Gaceta Oficial Ministerio del Trabajo, República de Colombia.

Río Gonzales, O. (2016). *Compendio de terminología relacionada con la gestión pública*. Thomson Reuters

SafetYA (2022). *Teletrabajo en Colombia [2022]*. YouTube. <https://youtu.be/Q4-uqwrdfAM?si=c6RnnSIBmJWITVsk>

Sánchez Trigueros, C. (2022). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital en el ámbito laboral español. *Revista De Derecho*, 21(Especial), 247-275. <https://revistas.udel.edu.pe/derecho/article/view/2914>

- Sánchez Trigueros, C., y Folgoso Olmo, A. (2021). En torno a la «desconexión digital». *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 9(2), 30-63  
[https://ejcls.adapt.it/index.php/rIde\\_adapt/article/view/974](https://ejcls.adapt.it/index.php/rIde_adapt/article/view/974)
- Selma Penalva, A. (2023). Los riesgos profesionales en la sociedad digital: las particularidades del teletrabajo. *Revista De La Facultad De Derecho De México*, 73(286), 149-172.  
<https://doi.org/10.22201/fder.24488933e.2023.286.86486>
- Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (2023). *Retos de los Sistemas de Legislación Laboral y Seguridad Social*. SPDTSS.
- Uribe Kajat, J., Jiménez de Aliaga, K. M., Vargas Dávila, J. G., Rey de Castro Hidalgo, D. E., Bashualdo Pérez, M., y Geraldo Campos, L. A. (2021). El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores, *Industrial Data*, 24(1), 179-199. <https://doi.org/10.15381/idata.v24i1.19858>
- Valderrama, L. (2016). *Diccionario del régimen laboral peruano: enfoque normativo, doctrinario y jurisprudencial*. Gaceta Jurídica.
- Vega Villasante, A. (2023). *El teletrabajo en el Perú*. LP Pasión por el derecho.  
<https://lpderecho.pe/el-teletrabajo-en-el-peru-evolucion-normativa/>
- Vicente Vicente M. J. (2023). El teletrabajo en las Administraciones Públicas. Apuntes de futuro en España y Francia. *Cuadernos de Gobierno y Administración Pública*, 9(2), 83-98. <https://doi.org/10.5209/cgap.83653>

## ANEXOS Y APÉNDICES

### ANEXO 1: MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

<b>ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN DEL TELETRABAJO Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL PERÚ</b>			
<b>Problema</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Categorías</b>	<b>Subcategorías</b>
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Cuáles son los derechos laborales vulnerados a partir del análisis de la legislación del teletrabajo en el Perú?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Identificar los derechos laborales vulnerados a partir del análisis de la legislación del teletrabajo en el Perú.</p>	<p><b>Categoría 1:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desconexión digital</li> </ul>	<p><b>Subcategorías 1:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jornada laboral</li> <li>- Privacidad</li> <li>- Descanso</li> </ul>
<p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>a) ¿Cuál es el nivel de cumplimiento del derecho de la desconexión digital en la legislación del teletrabajo?</p> <p>b) ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de los derechos a beneficios obtenidos por productos de acuerdos sindicales en la legislación del teletrabajo?</p> <p>c) ¿Cómo se evidencia las posibles vulneraciones al derecho a la intimidad y privacidad del trabajador?</p>	<p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>a) Determinar el nivel de cumplimiento del derecho a la desconexión digital en la legislación del teletrabajo.</p> <p>b) Determinar el nivel de cumplimiento de los beneficios obtenidos a través de acuerdos sindicales en la legislación del teletrabajo.</p> <p>c) Identificar las posibles vulneraciones al derecho a la intimidad y privacidad del trabajador.</p>	<p><b>Categoría 2:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beneficios obtenidos por acuerdos sindicales</li> </ul> <p><b>Categoría 3:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vulneraciones a la intimidad y privacidad del trabajador</li> </ul> <p><b>Categoría 4:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vulneraciones a la flexibilidad como una característica de la Ley de teletrabajo</li> </ul>	<p><b>Subcategoría 2:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Condiciones de trabajo</li> <li>- Salario</li> </ul> <p><b>Subcategoría 3:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Consentimiento informado de revisión de equipos</li> <li>- Acceso al lugar de teletrabajo</li> </ul> <p><b>Subcategoría 4:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Flexibilidad de jornada laboral</li> <li>- Flexibilidad de lugares de teletrabajo</li> </ul>

d) ¿Cómo se evidencia las posibles vulneraciones a la flexibilidad como característica de la Ley de teletrabajo?	d) Identificar las posibles vulneraciones a la flexibilidad como característica esencial del teletrabajo según la ley.		
--	--	--	--

**ANEXO 2: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO  
DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS CATEGORÍAS**

Señor:

NOMBRE DEL ABOGADO en su calidad de abogado y especialista.

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, molestamos su atención al elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la Tesis para optar el Título en Derecho, por la Universidad Continental. El instrumento tiene como objetivo validar la guía de entrevista de la investigación titulada **«Análisis de la legislación del teletrabajo y la vulneración de los derechos laborales en el Perú»**, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicitamos marcar con una X el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

De antemano muchas gracias.

Atentamente,

Lima, 16 de enero de 2025

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS CATEGORÍAS

N.º	CATEGORÍAS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Suficiencia <sup>4</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	<b>OBJETIVO GENERAL:</b>  <b>Identificar si existen derechos laborales vulnerados de los trabajadores del sector público en esta nueva modalidad de teletrabajo.</b>									
1	¿Desde su experiencia, la Ley del Teletrabajo protege los derechos del trabajador?									
2	¿Cuál es su grado de satisfacción general con el sistema de teletrabajo implantado en la institución que labora?									
3	¿Su empleador realizó la respectiva inspección física sobre las condiciones óptimas de su lugar de teletrabajo?									
4	¿Cuán satisfecho se encuentra con los equipos informáticos proporcionados por el empleador?									
5	¿Cuán satisfecho te encuentras con los costos de los servicios de internet y energía eléctrica asumidos por su empleador?									
6	¿Consideras que cuenta con equipos ergonómicos (escritorio, silla adecuada u otros) para trabajar en forma cómoda?									
7	¿Cuán satisfecho te encuentras con las charlas o capacitación sobre seguridad y salud en el teletrabajo?									

8	¿Cómo calificarías la oportuna atención del empleador frente a los accidentes de trabajo en la modalidad de teletrabajo?									
	<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1:</b> <b>Determinar el nivel de cumplimiento del derecho de la desconexión digital en la legislación del teletrabajo.</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9	¿Consideras que de parte del empleador se encuentra delimitado claramente el horario laboral bajo la modalidad del teletrabajo?									
10	¿Considera que excede el horario regular de 8 horas diarias al teletrabajar?									
11	¿Recibe correos electrónicos, WhatsApp o algún tipo de mensaje laboral fuera de la jornada de trabajo o durante sus vacaciones?									
	<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 2:</b> <b>Determinar el nivel de cumplimiento de los beneficios obtenidos producto de acuerdos sindicales en la legislación del teletrabajo.</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
12	¿Consideras que existe igualdad de trato entre los trabajadores presenciales y teletrabajadores?									
13	¿Se encuentra registrado en algún sindicato de la institución en la que labora?									
14	¿Consideras que como teletrabajador ha perdido algunas condiciones laborales correspondientes al trabajador presencial?									

	<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 3:</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
	<b>Identificar las posibles vulneraciones al derecho a la intimidad y privacidad del trabajador</b>									
<b>15</b>	¿Considera oportuno la revisión de sus equipos informáticos disponibles para las labores de teletrabajo de parte del empleador, a fin de verificar el cumplimiento de las actividades laborales?									
<b>16</b>	¿Considera oportuno la posible instalación de cámaras de videovigilancia de parte del empleador, a fin de verificar el cumplimiento de las actividades laborales bajo la modalidad del teletrabajo?									
<b>17</b>	¿Considera oportuno la visita del empleador al lugar de teletrabajo, con el fin de verificar el cumplimiento de las actividades laborales?									
	<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 4:</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
	<b>Identificar las posibles vulneraciones a las características de la Ley de teletrabajo como su flexibilidad.</b>									
<b>18</b>	¿Cuán satisfecho se encuentra que en caso de problemas técnicos u otros inconvenientes en el lugar de teletrabajo, no puede recurrir a un café u otro espacio para continuar con tus actividades?									
<b>19</b>	¿Considera que la modalidad de teletrabajo permite conciliar la vida familiar y laboral?									
<b>20</b>	¿Cuán satisfecho se encuentra que el empleador te brinde las facilidades para modificar su horario laboral de teletrabajo?									

**Observaciones (precisar si hay suficiencia<sup>4</sup>):** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr./ Mg./ Abog.: .....        **DNI:** .....

**Especialidad del validador:** .....

**Lima, 16 de enero de 2025**

### **ANEXO 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO**

**Institución** : Universidad Continental

**Investigador** : Luis Enrique Vega Quiroz

**Título** : Análisis de la legislación del teletrabajo y la vulneración de los derechos laborales en el Perú

**Propósito del estudio:**

Estimado señor(a), mi nombre es Luis Enrique Vega Quiroz, soy estudiante de la carrera Derecho de la Universidad Continental. Actualmente estoy realizando un estudio y/o evaluación sobre el «Análisis de la legislación del teletrabajo y la vulneración de los derechos laborales en el Perú» cuyo objetivo principal es identificar los derechos laborales vulnerados de los trabajadores del sector público en esta nueva modalidad de teletrabajo y proponer mejoras.

La evaluación se llevará a cabo mediante un cuestionario que deberá completar con total honestidad. Podrá tomarse el tiempo que necesite para responder, y no está obligado a contestar todas las preguntas.

Si decide participar en este estudio, se realizará lo siguiente:

1. Se aplicará un cuestionario de 20 preguntas sobre la aplicación de la legislación de teletrabajo en el Perú
2. Evaluación de la legislación y vulneración de derechos de los trabajadores

**Riesgos:**

La aplicación del instrumento no demandará ningún riesgo para su salud y/o trabajo

**Confidencialidad:**

Su información será almacenada mediante códigos en lugar de nombres. En caso de que los resultados de este seguimiento sean divulgados, no se incluirá ningún dato que permita identificar a las personas que participaron en el estudio, por lo que puede estar tranquilo/a de que su información estará debidamente protegida.

**Derechos del participante:**

Si opta por participar en el estudio, tiene la libertad de retirarse en cualquier momento o de no participar en alguna parte del estudio, sin que esto le cause ningún inconveniente.

Una copia de este consentimiento informado le será entregada.

**Costos y compensación**

No deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

**Declaración y/o consentimiento**

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo las actividades en las que participaré si decido ingresar al estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Nombres y apellidos

Nombres y apellidos

Participante

Investigador