

El Teletrabajo: Una Innovadora Forma de Organización del Trabajo, una Herramienta de Inclusión Laboral y su Regulación Jurídica en el Perú

Angela Culqui Fernandez*
Adela González Torres**

Resumen:

El presente artículo trata acerca del teletrabajo, el cual es una forma atípica de la organización del trabajo, caracterizado por el uso de las tecnologías de la comunicación e información, y por realizar la prestación laboral fuera del centro de trabajo, cuya implementación pueda ser aprovechada como una herramienta de inclusión laboral y de conciliación de la vida personal y laboral. Asimismo, realizamos un repaso y análisis de la regulación existente sobre el particular en el Perú.

Palabras clave:

Teletrabajo – Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) – Inclusión – Flexibilidad – Distancia

Abstract:

This article is about the telework, which is an atypical form of work organization, characterized by the use of the information and communication technologies, and the performing of the activities outside the workplace. This type of work can be used as a tool for the inclusion of people into the labor market and the reconciliation between work and family time. Also, we carry out a review and analysis of the current regulations on the subject in Peru.

Keywords:

Telework – Information and Communications Technology (ICT) – Inclusion – Flexibility – Distance

Sumario:

1. El teletrabajo – 2. El teletrabajo en el Perú – 3. Reflexiones Finales – 4. Bibliografía

* Abogada por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Magister de la Maestría en Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la PUCP. Con título de post grado en Dirección Estratégica de Recursos Humanos por la Universidad Complutense de Madrid. Miembro del Consejo de Apoyo Institucional de la Revista Derecho y Sociedad. Asociada Senior del Área Laboral del Estudio Arbe Abogados Corporativos Financieros.

** Abogada por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Magister en Derechos Sociolaborales por la Universidad Autónoma de Barcelona. Con título de post grado en Dirección Estratégica de Recursos Humanos por la Universidad Complutense de Madrid.

1. El teletrabajo

Una de las consecuencias más visibles que introduce el desarrollo tecnológico y de las telecomunicaciones es, sin duda, el impacto que han tenido éstas en la organización del trabajo, desde las nuevas formas de descentralización que han desplazado al modelo *fordista* hasta la destrucción del mito de la unidad de espacio y tiempo en el trabajo¹.

En ese sentido, de manera tradicional se entendía a la prestación de labores a aquella que se desarrollaba en un centro de trabajo determinado y en un horario habitual; sin embargo, las diversas tecnologías, así como la creciente flexibilidad en la forma de desempeñar el trabajo, han abierto nuevas posibilidades, desdibujando los límites conceptuales antes concebidos.

Una de estas alternativas que ha alcanzado importancia es la del teletrabajo, el cual combina el uso de las tecnologías de la comunicación e información² - TIC, con el concepto de flexibilidad en cuanto al método de organización del trabajo en relación al lugar y horario del mismo.

Es así como esta forma de trabajo trae consigo diversos beneficios que, en principio, se encuentran destinados a conciliar la vida personal con el desarrollo profesional del trabajador. Asimismo, la descentralización y el incremento en la autonomía en la prestación de trabajo puede traer consigo mayores niveles de productividad, mejora en la gestión del tiempo de los trabajadores, nuevas oportunidades de empleo para diversas categorías de trabajadores (amas de casa, personas con habilidades diferentes, presos, entre otros), así como la posibilidad de la superación de límites geográficos³.

Ahora bien, como vamos a explicar en el presente artículo, es importante poder entender la dinámica de este tipo de trabajo, delimitar sus antecedentes, alcances, aplicabilidad, problemática y beneficios, todo ello, a propósito de la Ley N° 30036 - Ley que regula el Teletrabajo y de la promulgación de su reglamento.

1.1 Antecedentes

El surgimiento de nuevas formas de trabajo se ha hecho posible por diversos motivos como el

desarrollo de nuevas tecnologías, la necesidad de realizar cambios en la estructura de trabajo, ya sea por crisis económica, la maximización de la rentabilidad, la disminución de costes de producción entre otros factores.

Así pues, el teletrabajo nació como una propuesta para contrarrestar la crisis energética originada en los años setenta. Dicha idea fue formulada en Estados Unidos por Jack Nille⁴ para evitar el costo de desplazamiento de los trabajadores a sus centros de trabajo, las congestiones de tráfico y la contaminación ambiental⁵, lo cual se haría posible a través de diversas tecnologías.

Ahora bien, esta idea, que en principio fue concebida para hacer frente a una crisis energética específica, fue convirtiéndose en una alternativa que daría solución a diversos problemas sociales, personales y organizacionales, que van más allá de economizar costos o mejorar el medio ambiente. En la actualidad es vista como una oportunidad de conciliación de la vida personal de los trabajadores con la vida profesional y, además, como fuente de inclusión en el mercado laboral de distintos tipos de personas antes excluidas.

De ahí que la aplicación de este sistema de trabajo se posicionó como una alternativa interesante para diversas empresas que irían implementando poco a poco esta modalidad de trabajo.

De acuerdo a las estadísticas recogidas por el portal Flexibility.co.uk Ltd⁶, ya al final de la década de los noventa había un grupo importante de "teletrabajadores", teniendo los porcentajes más altos los países nórdicos como Finlandia y Noruega con el 15.2% y 16.8%, respectivamente, de trabajadores bajo la modalidad del teletrabajo, cuya estimación de crecimiento es de 5% por cada cinco años.

En respuesta a esta realidad, en el seno de la Unión Europea, el 16 de julio del año 2002 se firmó el Acuerdo Marco sobre el Teletrabajo, siendo que la citada norma regula, en primer lugar, la definición del mismo, su ámbito de aplicación, así como los lineamientos de protección de datos, la seguridad y salud en el trabajo, el teletrabajo en el ámbito colectivo, entre otros aspectos.

Es importante señalar que el Acuerdo pone énfasis en la definición del teletrabajo, la

1 THIBAUT ARANDA, Javier. El teletrabajo. Análisis Jurídico - Laboral. Consejo Económico y Social - CES. Madrid, 2000. Pág. 65

2 En adelante, TIC.

3 DI MARINO, Vittorio y WIRTH, Linda. Telework: A new way of working and living. En: International Labour Review. Vol. 129. 1990.

4 De acuerdo a Nills: Si uno de cada siete trabajadores urbanos, no tuviera que desplazarse a su lugar de trabajo, Estados Unidos no tendría que importar petróleo.

5 NILLS, Jack. Managing Telework: Strategies for Managing the Virtual Workforce. Setiembre, 1998.

6 Flexibility.co.uk Ltd. Keeping a watch on the world of e-Work. 2000 - 2015

<http://www.flexibility.co.uk/flexwork/location/ecatt.htm>

importancia del carácter voluntario del mismo y la gestión autónoma del trabajador de su propio tiempo, evitando que este tipo de trabajo cause aislamiento de otros compañeros de trabajo⁷, hecho especialmente importante cuando se trata de trabajadores habitualmente excluidos del mercado laboral.

Como vemos, el teletrabajo se ha posicionado como una alternativa interesante y cuenta con un marco jurídico especial en la Unión Europea.

Luego de haber realizado un breve repaso sobre los antecedentes del teletrabajo, a continuación revisaremos el concepto y características de esta modalidad de trabajo.

1.2 Concepto y características del teletrabajo

No existe una delimitación única del concepto del teletrabajo, pues encontraremos diversas definiciones tanto a nivel doctrinal, como normativo y jurisprudencial; no obstante ello, podemos mencionar algunas de ellas que nos ayuden a delimitar conceptualmente esta modalidad de trabajo.

En ese sentido, para Wilfredo Sanguineti⁸, el teletrabajo es aquél que se ejecuta desde el domicilio del trabajador o *“desde otro lugar distinto del habitual u ordinario, sirviéndose de medios o equipos informáticos y de telecomunicaciones para su ejecución y eventualmente para entrar en conexión con el destinatario de su actividad”*.

De otro modo, Javier Thibault Aranda⁹ indica que el teletrabajo es *“una forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado en gran parte o principalmente a distancia, y mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicaciones”*.

Por su parte, la OIT define al teletrabajo como *“el trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora”*¹⁰.

Asimismo, a nivel normativo, el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo lo define como *“una*

*forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”*¹¹.

De conformidad con las definiciones antes descritas, podemos indicar que el teletrabajo cumple con tres elementos importantes:

- (i) Se desarrolla en el marco de una relación laboral entre el teletrabajador y el empresario.
- (ii) Las labores ejercidas por el teletrabajador se llevan a cabo en un lugar distinto del centro de labores, el cual se realiza a distancia.
- (iii) Las TIC son una herramienta indispensable y determinante para que este tipo de trabajo se configure.

Ahora bien, luego de establecer las características distintivas del teletrabajo es pertinente realizar algunas precisiones sobre estos elementos:

a) Elemento geográfico

Como ya lo hemos indicado, el elemento geográfico es una particularidad del teletrabajo, sin embargo, no es una peculiaridad privativa del mismo; puesto que, existen otras modalidades de trabajo a distancia como el trabajo a domicilio. No obstante ello, podemos indicar que a diferencia de la modalidad de trabajo antes indicada, el teletrabajo puede no realizarse en el domicilio del teletrabajador, ya que puede llevarse a cabo en telecentros, en el extranjero, *telecottages*¹² o en cualquier lugar donde se encuentre el trabajador.

b) Elemento tecnológico

De los elementos diferenciadores del teletrabajo, es el uso indispensable de las TICs, el cual, en nuestra opinión, es el elemento determinante y característico de esta modalidad de trabajo; ya que, *“es precisamente el uso de estas tecnologías, lo que permite distinguir el teletrabajo del trabajo a domicilio, pues este último está caracterizado por*

7 Artículo 9.-

El empresario se asegurará que se toman medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con los otros trabajadores de la empresa, tales como darle ocasión de reencontrarse regularmente con sus compañeros y tener acceso a las informaciones de la empresa.

8 SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Teletrabajo y globalización: en busca de respuestas al desafío de la transnacionalización del empleo. Informe realizado para el Proyecto Europeo sobre Teletrabajo, desarrollado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de España bajo la dirección de D. Ángel Luis Sánchez Iglesias. Salamanca, junio de 2002.

9 THIBAUT ARANDA, Javier. Loc. Cit. Pág.65.

10 OIT. Manual de buenas prácticas del teletrabajo. Primera Edición. 2011.

11 Artículo 2 - Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo.

12 De acuerdo con la OIT (Ursula HUWS y Sarah PODRO. Employment of homeworkers: Examples of good practice. OIT. International Labour Office. Geneva, 1995) los *telecottages* son centros de teletrabajo situados en zonas rurales, pensados para la generación de trabajo local, evitando el aislamiento del trabajo en el domicilio.

*el intercambio de bienes materiales cuantificables y fungibles entre el empleador, quien los proporciona, y el trabajador, quien le agrega valor a través de su trabajo*¹³.

En esa línea de ideas, las TICs son el canal por el cual se desarrolla la tarea productiva, de modo tal, que si éstas no intervinieran en el trabajo no nos encontraríamos frente a la modalidad de teletrabajo.

Respecto de ello, las TICs se definen “como el conjunto de tecnologías desarrolladas para gestionar información y enviarla de un lugar a otro”¹⁴, las cuales se refieren tanto a las tecnologías informáticas como a las de comunicaciones, por lo cual, engloban una amplia gama de medios que pueden ir desde sistemas menos sofisticados como el teléfono hasta sistemas informáticos ampliamente complejos.

Sobre el particular, las TICs son de vital importancia para el teletrabajo, no sólo porque el uso de los mismos hace posible que este tipo de trabajo se configure, sino, también, porque permiten ejercer un monitoreo de control sobre el trabajo y productividad del teletrabajador.

Al respecto, podemos indicar que esta es otra de las diferencias que existe con el trabajo a domicilio, puesto que, no es posible que en éste se ejerza supervisión en forma directa e inmediata como en el teletrabajo¹⁵. El sistema de control en el teletrabajo efectúa mediante una supervisión realizada a distancia, el cual se hace posible mediante herramientas telemáticas¹⁶, ya sea por medio de una línea ADSL, equipos de escritorio remoto, o cualquier otro medio de telecomunicación y/o informático, los cuales posibilitan al empresario ejercer la supervisión del trabajo a tiempo real.

c) Elemento organizativo

Como hemos señalado, el teletrabajo propone una nueva dimensión de la forma en la cual está organizada el trabajo, pues se aparta de la

organización tradicional del mismo, especialmente en relación al tiempo y el espacio.

En cuanto a la organización del tiempo, como señala el Acuerdo Marco de la Unión Europea para el Teletrabajo, el trabajador gestionará la organización de su tiempo, de ahí la atipicidad de este régimen de trabajo.

En ese sentido, es esta gestión personal del tiempo la que hace que el trabajador pueda administrar su tiempo del modo más beneficioso para él, tanto desde el punto de vista de la productividad (se ahorra tiempo en traslados, aumenta la cantidad del trabajo efectivo) como de la armonización de la vida familiar¹⁷.

Asimismo, en referencia al tiempo de trabajo, como nos indica Thibault¹⁸, el teletrabajo puede subdividirse en dos modalidades, de acuerdo al tipo de supervisión que ejerza el empresario sobre el trabajador:

- i) Supervisión de forma telemática, realizada en tiempo real o de manera diferida, que permita cuantificar el tiempo de trabajo efectivo del trabajador. En esta modalidad, la jornada de trabajo es perfectamente medible¹⁹. Este tipo de supervisión puede ser utilizada en los casos donde nos encontramos frente a tipos de labores que requieran pausas o descansos forzosos o intervalos de tiempo de trabajo obligatorios.
- ii) La otra modalidad de teletrabajo es sin supervisión telemática ni informática, en la cual se puede ejercer el control de la actividad del teletrabajador mediante métodos indirectos como, por ejemplo, por la medición de las llamadas para realizar encuestas, los minutos producidos respecto a los grabadores de datos, los artículos e informes escritos si hablamos de periodistas, etc.

En suma, el tipo de supervisión ejercida por el empleador dependerá directamente del tipo de trabajo que realice el trabajador.

13 CAAMAÑO ROJO, Eduardo. El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXXV (Valparaíso, Chile, 2010, 2º Semestre) [pp. 79 - 105]

<http://www.scielo.cl/pdf/rdpucv/n35/a03.pdf>

14 VELEZ VILLEGAS, Juan Diego. El Teletrabajo: una forma de inclusión de las personas en situación de discapacidad al mundo laboral y la gestión de sus riesgos laborales. En: Revista CES DERECHO ISSN 2145-7719 Volumen 4 Número 1 Enero-Junio 2013. pp. 29-45.

15 JIMÉNEZ, Carlos. El contrato de trabajo a distancia en el Anteproyecto de la Ley General del Trabajo. En: Primer Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2004, p. 493.

16 VELEZ VILLEGAS, Juan Diego. Óp. Cit. Pág. 36.

17 Como cita Thibault: Gray M., Hodson N. y Gordon, G. señalan que “los trabajadores ahorran dos horas al comienzo y al final de cada jornada, es decir, 20 horas a la semana, en total mil horas al año”.

18 Idem. Pág. 70

19 Ibidem

Debemos mencionar que la gestión del tiempo en el teletrabajo es esencial e importante, en tanto, una gestión no adecuada del mismo puede conducir a que desaparezca el límite entre el trabajo y la vida privada, ya sea porque el trabajador no sea capaz de separar ambos aspectos, no pueda distribuir bien sus tiempos de descanso y la jornada laboral se extienda por muchas horas o el hecho de no salir de casa para trabajar le haga inviable responder de manera productiva y eficiente a las tareas encomendadas. En consecuencia, lo que se veía como un activo del teletrabajo como la libertad en la gestión del tiempo pasaría a causar, precisamente, el efecto contrario que sería el no disfrute de la vida privada. Acerca de ello, debe tomarse en cuenta, como lo señala la OIT²⁰, que no todo trabajador tiene el perfil requerido para realizar este tipo de trabajo, ya sea por la imposibilidad de diferenciar entre la vida laboral y la personal como por la necesidad de que el teletrabajador vea reducida su productividad a causa de este sistema.

De otro modo, como ya lo hemos indicado, el teletrabajo supone una *"nueva dimensión en el tiempo de trabajo/tiempo libre que puede comportar profundas modificaciones en la manera de concebir la organización del trabajo"*²¹; por lo cual, debemos tener en cuenta que uno de los principios rectores de la institución del teletrabajo es que éste debe ser siempre voluntario y reversible, en este caso, el poder del *ius variandi* del empleador se ve limitado por el consentimiento expreso del teletrabajador, ya sea si existe un cambio en la modalidad de la prestación laboral o si ésta se ha desarrollado desde un primer momento de manera telemática. En atención a las ideas desarrolladas en los párrafos precedentes, podemos concluir que el teletrabajo es una forma de organización atípica de la prestación laboral que se desarrolla por cuenta ajena, donde la herramienta fundamental son los TICs, llevadas a cabo en un contexto de descentralización de actividades que antes eran realizadas en el centro de labores la empresa²².

Consideramos primordial que este tipo de trabajo atípico debe tener una respuesta idónea desde el Derecho del Trabajo que se adecue a las particularidades propias del teletrabajo, no sólo

para resguardar la protección del teletrabajador, especialmente en materia de privacidad personal, su integración con la empresa y la jornada de trabajo, sino para que éste resulte ventajoso para la integración al mercado laboral de diversos grupos tradicionalmente excluidos, mediante políticas públicas y la correcta aplicación del derecho puede servir, ya no sólo, como una forma de trabajo que optimice el tiempo del trabajador y de la empresa, y recursos, sino también como una herramienta de inclusión.

1.3 Importancia del teletrabajo como herramienta de inclusión

Como hemos mencionado, el teletrabajo se presenta como un sistema ideal que permite una mejor conciliación entre la vida personal y el desarrollo profesional, que facilita una mayor flexibilidad en la prestación laboral y en la gestión del tiempo de los trabajadores, ahorra tiempo y recursos tanto económicos como ambientales en desplazamientos, así como supone una reducción de costes para las empresas en espacio de oficinas, electricidad, mobiliario, etc.²³.

Esta modalidad de trabajo, al llevarse a cabo mediante medios telemáticos y, a diferencia del trabajo a domicilio, puede realizarse en cualquier lugar, sea dentro o fuera del hogar, beneficia, no sólo a personas con discapacidad o mujeres a cargo del hogar; sino, también a enfermos o personas que estén siguiendo tratamientos largos, personas privadas de su libertad, a trabajadores que por la lejanía de sus viviendas puedan agruparse y asistir a telecentros o *telecottages* (cuya implementación beneficia a zonas rurales) o que por razones de clima sea más beneficioso no desplazarse hasta el trabajo²⁴, personas que se encuentran en ciudades o países distintos del centro de trabajo, etc. En efecto, el teletrabajo alcanza a una diversidad de potenciales trabajadores que por diversos motivos, ya sea porque les es más beneficioso trabajar fuera de la empresa o que por circunstancias geográficas, físicas o personales les sea imposible asistir al centro de labores.

En ese sentido, nos centraremos en abordar dos situaciones en las que el teletrabajo tendría

20 Según la OIT el teletrabajador debe tener, entre otras, las siguientes características:

- Seguridad, autonomía, autocontrol, proactividad, iniciativa
- Capacidad de proceder solo, sin supervisión; capacidad para tomar decisiones
- Capacidad de adaptación rápida a situaciones de cambio
- Flexibilidad para orientarse en la búsqueda y concreción de resultados

21 THIBAUT ARANDA, Javier. Pág. 66.

22 Ibidem.

23 PEREZ SANCHEZ, Carmen y GALVEZ MOZO, Ana María. Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la vida laboral, personal y familiar. En: Athenea Digital. N° 15. Primavera 2009. Pag. 59.

24 De ahí que las estadísticas señalan que el teletrabajo tiene mayor incidencia en los países nórdicos. Flexibility.co.uk Ltd. Keeping a watch on the world of e-Work. 2000 - 2015 <http://www.flexibility.co.uk/flexwork/location/ecatt.htm>

un impacto positivo: por un lado, como forma de conciliar el desarrollo profesional con la vida familiar y como forma de inclusión para trabajadores discapacitados.

1.3.1 Como forma de conciliar el desarrollo profesional con la vida personal

Se entendería que la necesidad de los trabajadores de conciliar la vida familiar con el plano profesional sería indistinta tanto para hombres como para mujeres, sin embargo, como sabemos, el ingreso masivo de las mujeres al mercado de trabajo no ha ido emparejado de las políticas públicas necesarias para facilitar el cumplimiento de las obligaciones familiares y tareas domésticas²⁵. En tal sentido, existe una descompensación en la carga familiar que dificulta a las parejas, especialmente a las mujeres, tener un equilibrio adecuado entre la vida familiar y las obligaciones laborales, más aún, si se trata de familia monoparentales²⁶.

Así pues, la incursión de la mujer en el mundo laboral, evidentemente, ha causado diversas repercusiones en la empresa y en la manera de organizar el trabajo que respondan a las necesidades de estas trabajadoras, por lo que ha sido necesario que se replantee tanto la normatividad laboral como la forma de organización de la vida familiar.

En este punto, es particularmente importante, ya que la legislación laboral fue concebida, en un inicio y por muchos años, en función de trabajadores hombres que eran vistos como único soporte familiar²⁷.

Al respecto, es necesario recordar que, si bien es cierto, la incorporación masiva al trabajo de las mujeres lleva más de 30 años²⁸, no es menos cierto que *“las mujeres siguen percibiendo menores ingresos, padecen tasas de desempleo superiores y su actividad se reduce en gran medida a la ocupación de puestos de trabajo inestables, de escasa calificación y a tiempo parcial en el sector no estructurado”*²⁹.

En atención a ello, uno de los mayores retos para el derecho del trabajo y de las políticas públicas es que dicha desigualdad se reduzca significativamente, por lo que, una de las alternativas para equiparar las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres

es la implementación de formas de trabajo atípicas como el teletrabajo que se sirven del desarrollo de las TICs y que permitan y/o faciliten a las mujeres ingresar al mundo laboral.

En esa misma línea de ideas, el teletrabajo es una herramienta para incluir no sólo a las mujeres, pero especialmente a ellas, en el mercado laboral, puesto que permite que éstas puedan trabajar desde casa, gestionen sus horarios de forma flexible, ahorren tiempo en desplazamiento, etc. y de esta manera puedan compatibilizar de mejor manera su desarrollo profesional con sus obligaciones familiares.

Es importante que éstas formas de trabajo, que no responden a modelos tradicionales, cumplan con una función renovadora e integradora, armonicen los intereses de los trabajadores y sean una herramienta de gestión de personal de las empresas que escapen del esquema tradicional como, por ejemplo, en relación a los permisos post natalidad o derecho al periodo de lactancia y que, a su vez, estos periodos de tiempo, en principio establecidos por ley, se puedan ver extendidos a través de la utilización del teletrabajo³⁰.

Estas formas de flexibilidad en la forma de organizar la prestación de trabajo podrían reducir el impacto negativo de la armonización entre el trabajo y la vida personal para las mujeres; ya que al existir otras alternativas, las mujeres podrían dejar de postergar la maternidad y la vida familiar por su desarrollo profesional y, respecto de las empresas, éstas romperían con la preferencia de contratar a un hombre por sobre una mujer, ya que, se dejaría de percibir a la maternidad como un pasivo³¹.

Ahora bien, uno de los factores que debe implementarse de manera adecuada es la gestión del tiempo, ya que, como señalan varios autores³² la mala utilización del tiempo de trabajo puede llevar a la “esclavización” de la persona, en tanto, se puede desdibujar el límite entre el trabajo y la vida privada, siendo que las personas bajo esta modalidad pueden llegar a trabajar entre 10% a 20%³³ adicional a la jornada laboral comparada con trabajadores que realizan sus labores en el centro de trabajo. Asimismo, de no crear las políticas adecuadas

25 DURAND, María Ángeles. El valor del tiempo. Espasa - Calpe. Madrid, 2007. Citado por PEREZ SANCHEZ, Carmen y GALVEZ MOZO, Ana María. Op. Cit. Pág. 5.

26 Familias que cuentan con una madre o un padre.

27 Ibid. Pág. 29

28 OIT. Op. Cit. Pág. 36.

29 Ibidem.

30 CAAMAÑO ROJO, Eduardo. Op. Cit. Pág. 25.

31 Ibidem.

32 En esa línea de razonamiento podemos citar a Thibault Aranda, Caamaño Rojo, Pérez Sánchez y Gálvez Mozo.

33 PEREZ SANCHEZ, Carmen y GALVEZ MOZO, Ana María. Op. Cit. 10.

podría causar el aislamiento del trabajador respecto de los otros trabajadores.

En suma, el teletrabajo se presenta como una alternativa de trabajo con enorme potencial para lograr, no sólo mejorar la conciliación del desarrollo profesional con la vida laboral; si no también, como una vía de inclusión para las madres trabajadoras en el mercado laboral.

1.3.2 Como forma de inclusión en el trabajo de las personas con discapacidad

Según nuestro ordenamiento³⁴, se considera a un trabajador con discapacidad cuando se trata de *"la persona que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás"*.

Al respecto de las barreras actitudinales y del entorno y el disfrute de los derechos, las personas con habilidades diferentes merecen una atención especial por parte del derecho del trabajo y las políticas públicas, ya que es un grupo de personas tradicionalmente excluidos del mercado laboral y se dificulta el ejercicio de su derecho constitucional al trabajo.

En relación a ello, en el Perú, según la Primera Encuesta Nacional de Discapacidad - 2012 realizada por el INEI, *"el 5,2% de la población nacional (1 millón 575 mil 402 personas) padecen de algún tipo de discapacidad o limitación física y/o mental"*³⁵, de las cuales 651 312 personas se encuentran en edad de trabajar; sin embargo, de ese grupo de personas, sólo el 21,7% está ocupada o buscando trabajo.

Como es evidente, según la data antes citada, sólo un porcentaje menor de personas con discapacidad gozan, efectivamente, del derecho al trabajo, por lo que, es necesario para ellos un trato diferenciado que pueda viabilizar el acceso de los mismos al trabajo formal.

En ese sentido, el teletrabajo se presenta como una alternativa idónea que pueda llevar a la integración de estas personas, ya que, a través de

éste se elimina una de las grandes barreras a las que se enfrentan las personas con discapacidad: las barreras físicas y de idoneidad de los espacios³⁶.

Al respecto, tenemos que parte de la renuencia del empresariado a contratar a personas con discapacidad deviene de los costos de implementación de espacios idóneos para recibir a trabajadores con discapacidad³⁷. De otro modo, también, nos encontramos frente a la falta o inadecuada infraestructura para que el trabajador con discapacidad se traslade desde su casa hasta el centro de labores, lo cual hace que se imposibilite que éste pueda, en algunos casos, si quiera plantearse la posibilidad de trabajar.

En referencia a ello, la posibilidad de que el trabajador discapacitado pueda desempeñar las labores desde su domicilio traería como ventaja mayor comodidad para el teletrabajador, cuyo primer impacto se vería reflejado en la disminución del ausentismo, así como, en la reducción del riesgo dentro del centro de trabajo, por lo cual, es de suma importancia, en términos de seguridad y salud ocupacional, que los ambientes destinados al teletrabajo faciliten las condiciones de desplazamiento y la adaptabilidad al espacio³⁸.

De acuerdo a las consideraciones antes mencionadas, tenemos que el teletrabajo es una modalidad atípica en la prestación de servicios que desestructura la organización tradicional del trabajo, cuya flexibilidad y su buena implementación pueden traer distintos beneficios como la inclusión de trabajadores con difícil acceso al mercado del trabajo y a coadyuvar a la conciliación de los distintos aspectos de la vida del trabajador.

Así pues, luego de haber realizado una revisión general a la institución jurídica del teletrabajo pasaremos a efectuar un análisis sobre esta modalidad de trabajo en nuestro país, su regulación y los alcances de la misma.

2. El teletrabajo en el Perú

El teletrabajo, como hemos visto, ha sido una forma de organización del trabajo que data desde la década de los setenta, siendo Estados Unidos y Europa, los pioneros en implementarlo. Nuestro país no se ha encontrado ajeno a la revolución de las tecnologías y a la necesidad de regular

34 Artículo 2. Ley General de Personas con Discapacidad.

35 INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA -INEI. Primera Encuesta Nacional Especializada Sobre Discapacidad 2012. Lima. Marzo, 2014.

36 FILIPPI, Graciela. "Tecnología y subjetividad: una mirada desde el mundo del trabajo". Encrucijadas n.º 49, Universidad de Buenos Aires. Citado por: OIT. Óp. Cit. Pág. 37.

37 Al respecto, por ejemplo en el Perú mediante la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973 y su Reglamento, se establece la cuota del 3% del número total de trabajadores, como la porción de trabajadores con discapacidad que obligatoriamente deben contratar los empleadores privados que cuenten con más de 50 trabajadores.

38 VELEZ VILLEGAS, Juan Diego. Óp. Cit. Pág. 7.

esta nueva forma de prestación de servicios, presentándose así la necesidad de una regulación interna adecuada que asegurase las condiciones mínimas de protección para los trabajadores bajo su ámbito.

Si bien en nuestro país no se reguló esta modalidad sino hasta el año 2013, se tiene conocimiento de empresas que con anterioridad a la promulgación de la norma ya venían implementando esta modalidad de trabajo, en sus respectivas organizaciones, así tenemos a empresas como IBM, Laboratorios Roche, Repsol, entre otras.³⁹ Estas empresas tienen en común ser empresas transnacionales con oficinas en el Perú, por lo cual probablemente la aplicación de la modalidad del teletrabajo se deba a su experiencia de implementación en otros países.

En el Perú, es en mayo de 2013 cuando se promulga la Ley N° 30036, ley que regula el teletrabajo, en base a los Proyectos de Ley N° 184/2011 y 1052/2011 del año 2011⁴⁰. En la discusión de los proyectos, se resaltaron las ventajas y oportunidades de esta forma de organización de trabajo, que por sus características de flexibilidad en comparación con el trabajo tradicional, como la oportunidad de realizar la prestación de servicios desde cualquier lugar, la autonomía en la organización de las labores, la prescindencia de una jornada laboral y la posibilidad de inclusión de grupos de personas antes excluidas del mercado laboral, se vio como una oportunidad y como una herramienta positiva de generación de empleo.

2.1 Alcances generales de la Ley del Teletrabajo y Reglamento

La Ley del Teletrabajo – Ley N° 30036 se promulgó en nuestro país el 05 de junio del 2013, norma que establece los lineamientos generales de esta forma especial de prestación de servicios, siendo reglamentado el 03 noviembre 2015 mediante Decreto Supremo N° 017-2015-TR, regulación que era esperada y necesaria para la implementación de esta modalidad de trabajo en las organizaciones. En el presente artículo, nos preocuparemos por revisar y comentar sus principales lineamientos, y si se encuentra acorde con la protección laboral y constitucional con la que esta modalidad mínimamente debería contar.

2.2 Objeto y ámbito de aplicación

El objeto de la norma, de acuerdo a nuestro ordenamiento interno, es regular una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por el uso de las TIC, tanto en las instituciones públicas como privadas, así como promover políticas públicas para incentivar su desarrollo. Su ámbito de aplicación se circunscribe a los trabajadores del sector público y privado que presten servicios bajo esta modalidad, así como a sus empleadores.

Si bien existen diversas maneras de clasificar al teletrabajo, como por ejemplo por el modo de supervisión, como vimos en el capítulo anterior y otros que van desde el lugar donde se realiza el servicio hasta según el tiempo utilizado. Nuestra legislación optó por clasificar al teletrabajo en función al tiempo que el teletrabajador permanece fuera del centro de trabajo del empleador, así tenemos teletrabajo de forma completa, donde las visitas al centro de trabajo sólo son ocasionales, y la mixta, cuando se presta servicios de forma alternada dentro y fuera del centro de trabajo, siendo que cuando sólo se presta servicios de forma ocasional fuera del centro de trabajo, no es considerado como teletrabajo para nuestro ordenamiento.

2.3 Definición

Se define al teletrabajo como aquel caracterizado por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores⁴¹.

Es necesario tener presente que no cualquier prestación de servicios se encuentra dentro del ámbito del derecho laboral, para que una prestación de servicios se encuentre bajo el ámbito de protección del derecho laboral, debe tratarse de un trabajo humano, productivo, por cuenta ajena, libre y subordinado⁴², por lo que no necesariamente toda prestación de servicios mediante el uso de las TIC es considerada como una relación laboral. En ese sentido, se debe verificar la presencia de los elementos mencionados para determinar si se encuentra bajo la tutela del derecho laboral.

39 REVISTA ESPECIALIZADA EN DERECHO DEL TRABAJO, SEGURIDAD SOCIAL Y RECURSOS HUMANOS. *Teletrabajo*. Asesoría Laboral. N° 254. Ediciones Caballero Bustamante. Lima: Febrero 2012, p.25. Citado por FIORELLA CORREA – PRIETO. *El teletrabajo: Una nueva forma de organización del trabajo*. Tesis de pregrado en Derecho. Piura: Universidad de Piura. p. 88,

40 *Ibidem*

41 Como ya hemos mencionado el teletrabajo no tiene una definición única. Consideramos que esta definición es acorde con la de la definición general de la Organización Internacional del Teletrabajo que señala: “Es el trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora”.

42 NEVES, Javier. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2003, pp.11-19

Si bien su característica diferenciadora con otras formas de organización del trabajo es la prescindencia de la presencia física del trabajador en el centro de trabajo y el mantenimiento del vínculo laboral a través de las TIC, vemos que para nuestro ordenamiento el teletrabajo también se va distinguir porque el control y supervisión de las labores se realizará a través de las TIC, es decir el ejercicio del poder de dirección del empleador se desarrollará a través de las TIC, sirviéndole al empleador de plataforma para la coordinación, supervisión, seguimiento y fiscalización de las labores.

Es así que podemos identificar cuatro hitos importantes que definen al teletrabajo de acuerdo a nuestra normativa interna: (i) desempeño de labores sin la presencia física del trabajador, (ii) desempeño subordinado, (iii) el vínculo laboral se desarrolla a través de las TIC y (iv) mediante el uso de las TIC se ejerce el poder de dirección y fiscalización del empleador.

2.4 La subordinación en el teletrabajo

Ahora bien, nos interesa revisar cómo se hace presente el elemento de la subordinación en el teletrabajo, ello en tanto nos encontramos frente a una modalidad atípica de prestación de servicios, donde la subordinación no necesariamente es un elemento palpable y a simple vista de identificar, por lo que consideramos importante su análisis. Más aún, cuando la autonomía en la cual se presta los servicios en el trabajo, puede ser utilizada como una excusa para la precarización del trabajo y el abuso del derecho en busca de no reconocer situaciones que deberían encontrarse bajo el ámbito del derecho del trabajo.

Para un sector, esta modalidad de trabajo, por tratarse de una prestación de servicios con presencia no física en el centro de labores y otros elementos característicos de la autonomía, se considera a la subordinación más difícil de identificar⁴³. Inclusive, algunos de los primeros estudiosos de esta forma de trabajo, llegaron a plantear una supuesta crisis de la subordinación como criterio de calificación jurídica de las relaciones sujetas a la protección ofrecida por las normas laborales⁴⁴.

Por otro parte, para Javier Thibaul *"el nuevo modo de organización de la actividad laboral que*

*representa el teletrabajo no elimina la noción misma de subordinación, que toma, si acaso, otra forma, más sutil, más difusa: la subordinación deviene en telesubordinación"*⁴⁵.

Es así que los indicios por los cuales identificábamos la subordinación en una prestación tradicional de servicios, tales como la asistencia al centro de trabajo, el cumplimiento de horarios, y el control directo e in situ del empleador, ya no serán considerados como un calificador idóneo, por lo que será necesario la utilización nuevos indicios para identificarlo.

El ejercicio de los poderes de dirección y fiscalización del empleador serán elementos que nos ayudarán a determinar si nos encontramos frente a una subordinación de labores y por tanto dentro del ámbito del derecho laboral. La norma del teletrabajo, enumera los indicios que coadyuvarán a identificar el carácter subordinado del teletrabajo como son: (i) la provisión por parte del empleador de los medios físicos y métodos informáticos, (ii) la dependencia tecnológica y (iii) la propiedad de los resultados, otorgando la posibilidad de añadir más elementos de acuerdo aquellos indicios que resulten relevantes para determinar que nos encontramos ante una relación de trabajo.

En ese sentido, otros indicios que nos permitirán identificar a la subordinación podemos mencionar a: la obligación de poner a disposición la actividad del trabajador en todo momento, la capacidad del empleador de poder dirigir como se realiza la prestación de las labores, las políticas de prestación de servicios, el pago de licencias remuneradas, los controles estrictos en cuanto al tiempo y modalidad de producción, etc.⁴⁶.

Desde nuestra opinión, si bien en esta modalidad existe autonomía al momento de la organización del trabajo, las TIC en vez de desdibujar la subordinación, más bien sirve de herramienta para ejercer un mayor control y supervisión sobre el trabajo, inclusive en una mayor dimensión que en la modalidad tradicional, al ser posible por los avances en la tecnología, una fiscalización permanente y "on-line" del mismo, donde la subordinación se verá intensificada.

En efecto, ante esta posible intensidad en la que se puede desarrollar la prestación de los servicios, se

43 SANGUINETTI, Wilfredo. *El teletrabajo "realmente existente" y su problemática*. Blog dedicado al derecho del trabajo y las relaciones laborales. Lima, setiembre 2010. Consultado: 18 de enero 2016. < <https://wilfredosanguinetti.wordpress.com/2010/09/20/el-teletrabajo-realmente-existente-y-su-problematica/> >

44 De acuerdo al artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el empleador tiene las facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier obligación o cumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

45 THIBAUT ARANDA, Xavier. *Aspectos jurídicos del teletrabajo*. Revista Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid. 1998. N°.11. p.11

46 VARGAS, Tino. *La respuesta del ordenamiento laboral peruano frente al teletrabajo*. Tesis de pregrado para optar por el título de abogado. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. pp. 26-27.

hace relevante y necesario la preservación de otros derechos constitucionales del trabajador, como lo son el derecho a la intimidad y privacidad⁴⁷, no siendo una excusa la fiscalización o supervisión tecnológica para transgredirlos, por lo cual los empleadores deberán garantizar que si bien ejercen un control y fiscalización sofisticado a través de las TIC, resguardarán en todo momento garantías de protección al derecho a la intimidad del trabajador, estableciendo límites claros e idóneos para ello.

2.5 Principios orientadores

El reglamento se encarga de establecer los principios orientadores de esta modalidad de trabajo:

2.5.1 Voluntariedad

Este principio señala que el empleador, por razones debidamente sustentadas, puede efectuar la variación de la prestación de servicios tradicional a esta nueva modalidad, contando para ello con el consentimiento previo del trabajador.

Asimismo, se establece que en todos los casos el cambio de modalidad deberá celebrarse por escrito, así como señalar los objetivos que persigue con la variación de modalidad. Sin embargo, observamos que el principio de voluntariedad no ha desarrollado, el supuesto en el cual se incumpla con la formalidad de realizar el acuerdo por escrito o no se justifique el cambio de modalidad en el acuerdo escrito, por lo cual estos supuestos serán revisados por la autoridad competente en caso haya un cuestionamiento sobre la voluntariedad de la prestación de los servicios bajo esta modalidad.

En ese sentido, el artículo 5 del Reglamento señala sobre el cuestionamiento a la variación de modalidad y su reversión, que el trabajador que cuestione la variación de la prestación de servicios o su reversión puede impugnar la decisión del empleador conforme a las normas aplicables al régimen al que pertenezcan.

2.5.2 Reversibilidad

El principio de reversibilidad señala que el empleador puede reponer al teletrabajador a la modalidad de prestación de servicios anterior al teletrabajo, si se acredita que no se alcanzan los objetivos bajo la modalidad del teletrabajo.

Observamos que si bien se garantiza al empleador el derecho la reversibilidad a la forma tradicional de prestación de servicios, en caso se acredite que no se alcanzan los objetivos bajo esta modalidad, no se garantiza el mismo el derecho para el trabajador. Conforme al artículo 4 de la Ley del teletrabajo, la reversibilidad para el trabajador puede ser denegada por el empleador sin justificación. Consideramos que ello no se ajusta, necesariamente, a la realidad del teletrabajo y no otorga una adecuada protección, toda vez que como hemos revisado, no todos los trabajadores se adecuan a esta modalidad de trabajo, por lo que si se diera el caso de un trabajador que no le resulte idóneo continuar con este tipo de prestación de servicios, su única alternativa ante la denegatoria de la reversibilidad, será la renuncia, afectando su derecho a la estabilidad en el empleo.

Es por ello que la Organización Internacional de Trabajo recomienda establecer un plazo para que el trabajador pueda ejercer el derecho a retornar a la clásica modalidad presencial, el cual debería ser un plazo adecuado, que garantice su ejercicio ante situaciones de no adecuación por parte del trabajador a esta forma de modalidad de trabajo. Por su parte, el Acuerdo Marco Europeo señala una forma diferente para la reversibilidad, establece que en los casos donde el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo, la reversibilidad puede implicar una vuelta a la forma tradicional de prestación de servicios, a demanda del trabajador o del empresario, viendo que la legislación europea es más precisa en regular la reversibilidad asegurando el mismo derecho para empleador y trabajador, en los casos que el teletrabajo no haya formado parte de la descripción del puesto desde el inicio de las labores.

2.5.3 Igualdad de trato

Este principio operará a través de la promoción de la igualdad de trato sobre las condiciones de trabajo de los teletrabajadores, en relación a los que laboran de modo presencial. Sin embargo, creemos que atendiendo a su naturaleza se pueden establecer acuerdos específicos complementarios que lo regulen, tal como lo establece su homólogo, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.

2.5.4 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

La posibilidad de una mejor conciliación de la vida personal y laboral, es vista como uno de

47 En el Perú sobre el derecho a la intimidad del trabajador en sus relaciones laborales y el uso de las TIC, tenemos a la sentencia del Tribunal Constitucional, expediente N°1058-2004-AA/TC, conocido comúnmente como caso SERPOST, donde en su considerando número 16 el Tribunal señala que el derecho a la propiedad del correo electrónico que tiene la empresa no puede vulnerar el ejercicio de la libertad sindical, tanto como no puede vulnerar el derecho a la intimidad. El Tribunal concluyó que es una prueba ilícitamente obtenida el examinar el correo electrónico del trabajador sin su consentimiento previo o autorización judicial.

los principales beneficios de esta modalidad de empleo. Sin embargo, al compartir el espacio laboral y el de hogar el mismo ámbito, el trabajo puede invadir la vida en familia o el descanso adecuado, es por ello que es importante establecer que deberá existir una adecuada correspondencia entre la carga de trabajo, la jornada de labores o servicios asignados y la vida familiar, para así preservar uno de los beneficios que brinda esta modalidad de trabajo.

2.6 Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo en la modalidad del teletrabajo deben ser las mismas que aquellos trabajadores que prestan servicios del modo tradicional, lo que se encuentra garantizado por el artículo 5 de la Ley y en el artículo 4 de su reglamento.

2.7 Derechos y obligaciones del teletrabajador

Como hemos mencionado el teletrabajador tiene los mismos derechos y beneficios que los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad convencional, salvo evidentemente aquellos vinculados a la asistencia al centro de trabajo⁴⁸. El reglamento señala en su artículo 6 que se garantizan los siguientes derechos:

- a) Capacitación sobre los TIC: Esta capacitación incluye sus restricciones, la legislación sobre la protección de datos personales, sobre propiedad intelectual y la seguridad de la información. Debe realizarse antes de iniciar la prestación de servicios bajo esta modalidad y cuando el empleador introduzca modificaciones sustanciales a los TIC con los que se preste servicios. Esta capacitación nos resulta obligatoria y es primordial que sea visto como un requisito para el inicio de la prestación de servicios bajo esta modalidad.
- b) Derecho a la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del teletrabajador: El preservar y asegurar este derecho a los teletrabajadores es fundamental, al ser que por el avance de las TIC, el acceso a información privada es posible, y su utilización inadecuada y no autorizada por parte del empleador puede vulnerar el derecho constitucional a la intimidad del trabajador.
- c) Protección de la maternidad y el período de lactancia: Si bien estos derechos son implícitos por tener reconocimiento constitucional en el artículo 23 de nuestra constitución,

donde el Estado establece como prioritario la protección a las madres trabajadoras, creemos que su mención expresa, se deba que en estos supuestos se deba otorgar indubitablemente las licencias correspondientes a los teletrabajadoras como en la modalidad tradicional.

- d) Derecho a la seguridad y salud en el trabajo (SST): Los empleadores tendrán que desarrollar políticas especiales para asegurar el derecho a la SST de los teletrabajadores, dependiendo del tipo actividad que desarrollen. A modo de ejemplo, en los casos de prestación de servicios frente a un monitor, establecer los intervalos de descanso obligatorios, ejercicios de relajación, entrenamiento en la postura correcta, etc. Consideramos que en el caso del teletrabajo, probablemente el desarrollo del SST, se enfoque a las actividades que realizan los teletrabajadores y las herramientas bajo las cuales las desarrollan, más que los supuestos de las instalaciones donde lo brindan, como si se da en el caso de la prestación tradicional de servicios.
- e) Derecho a la libertad sindical y derechos colectivos: Es fundamental para el ejercicio de los derechos colectivos de este grupo de trabajadores, se garantice el ejercicio efectivo de los mismos.

Ahora bien, las obligaciones del teletrabajador enumeradas por el artículo 6 son los siguientes:

- a) Cumplir con la normativa sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad de datos: El derecho a capacitación sobre la seguridad de la información, protección de datos y su confidencialidad, también implica el deber de cumplir con los lineamientos sobre los cuales el teletrabajador ha sido capacitado.
- b) Cumplir con las medidas de seguridad y salud en el trabajo (SST): El derecho al aseguramiento de una adecuada gestión del SST, también implica el cumplir con las medidas impartidas sobre la materia.
- c) Disponibilidad en la jornada de trabajo: En los casos donde se establezca una jornada específica de trabajo, el trabajador tendrá la obligación de encontrarse disponible durante la misma.
- d) Confidencialidad: El deber de confidencialidad sobre la información proporcionada por el empleador.

⁴⁸ Artículo 6 del Reglamento de la Ley del Teletrabajo.

- e) Uso exclusivo de las herramientas de trabajo: Este uso exclusivo se da en el caso que sean suministrados por el empleador, salvo pacto en contrario. Las herramientas deberán restituirse en buen estado, con excepción del deterioro natural.

2.8 Jornada de trabajo

El establecimiento de una jornada de trabajo es una característica típica de la modalidad tradicional de prestación de servicios, siendo más bien la característica típica del teletrabajo la autonomía en la organización del trabajo.

Sin embargo, hay ciertas casos donde las actividades van a ser supervisadas de modo permanente por el empleador lo que permitirá medir el tiempo de trabajo y establecer una jornada laboral.

En ese sentido, el artículo 3 del reglamento del teletrabajo señala que existe la posibilidad de establecer una jornada de trabajo que se sujeta a los límites previstos en las normas sobre la materia, es decir se sujetará al máximo constitucional de 8 horas diarias o 48 horas semanales, y por ello también se deberá sujetar al reconocimiento de horas extras en los casos que corresponda.

Asimismo, se otorga la posibilidad de establecer jornadas a tiempo parcial o en sistema de media jornada, así como establecer aquellas labores que no se sujetarán a una fiscalización inmediata de la jornada.

Si nos encontramos ante un supuesto de un teletrabajador calificado por el empleador sin fiscalización inmediata, no se encontrará sujeto a una jornada laboral y por tanto no generará el derecho al pago del trabajo en sobretiempo, sin embargo en los casos donde se realice un monitoreo del tiempo trabajo y por tanto se sujete a fiscalización y a una determinada jornada de trabajo, el reconocimiento de las horas extras en los casos que corresponda será consustancial.

2.9 Uso de los equipos para la prestación laboral

Al desarrollarse la prestación de servicios a través de las TIC, la regulación de los mismos adquiere relevancia en esta modalidad del trabajo.

En ese sentido, será el empleador el encargado de brindar las herramientas necesarias al teletrabajador para asegurar una eficiente prestación de sus servicios, así como una capacitación adecuada para el uso de los mismos.

Igualmente, si hubiera algún supuesto de avería o falla en los medios tecnológicos utilizados no imputable al trabajador, y el trabajador no pueda laborar debido a ello, el empleador debería reconocer la remuneración correspondiente al trabajador, siendo el mismo caso en caso de pérdida, sustracción o deterioro no imputable al trabajador, dando inclusive la posibilidad que durante dure la imposibilidad de la prestación, la misma se suministre de la manera tradicional.

Por otro lado, la norma también señala la posibilidad de reconocimiento del pago de las condiciones de trabajo que deba asumir el teletrabajador, reconociendo el carácter no remunerativo del mismo, por tratarse de una condición de trabajo.

Consideramos que estas consideraciones específicas sobre los equipos por parte de la norma son indispensables, asimismo adicional a los lineamientos del reglamento es una buena práctica que todo lo relativo al uso de los equipos se informe mediante un acuerdo por escrito al inicio de la relación laboral, de modo que el trabajador se encuentre informado sobre cómo se regulará el uso de sus herramientas de trabajo. Asimismo, si bien no lo establece nuestra normativa, el mantenimiento técnico de los equipos lo consideramos indispensable para la adecuada prestación de servicios y el aseguramiento de su continuidad.

2.10 El teletrabajo como forma de inclusión a poblaciones vulnerables

Como hemos visto en el capítulo anterior, el teletrabajo es una oportunidad para incluir a personas que de otro modo no pueden incorporarse en el mercado de trabajo, toda vez que permite que un sector de la población tradicionalmente excluido, por su imposibilidad o dificultad de acudir a un centro de trabajo se mantengan excluidos de la fuerza laboral.

En efecto, el teletrabajo debe ser visto como una medida positiva para incluirlos en el mercado de trabajo y de esa manera fomentar el empleo productivo para este sector tradicionalmente excluido.

Ahora bien, debemos definir qué se entiende por poblaciones vulnerables. De acuerdo con el artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1098, se define a las poblaciones vulnerables de la siguiente manera:

“Poblaciones vulnerables consideradas como grupos de personas que sufren de discriminación o situaciones de desprotección; niños, niñas, adolescentes, adultos mayores, personas con

discapacidad, desplazados y migrantes internos, con el objetivo de garantizar sus derechos, con visión intersectorial!

Teniendo en cuenta esta definición, podemos identificar, entre otros grupos, a las siguientes poblaciones vulnerables: i) personas con discapacidad, ii) mujeres jefas de hogar⁴⁹, iii) personas con dificultad de acceso al mercado laboral por la distancia remota en la cual viven.

La flexibilidad del teletrabajo permite incluir a personas pertenecientes al grupo de poblaciones vulnerables, y otorgarles la posibilidad de una ocupación productiva y así fomentar su empleabilidad, lo cual es una medida necesaria y prioritaria para el Estado, conforme al artículo 23 de nuestra constitución.

Más aún tal como señala la regulación interna del teletrabajo, el empleador evaluara la aplicación de la modalidad del teletrabajo para garantizar el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad, así como garantizar la continuidad de trabajadores gestantes, lactantes y aquellos que son responsables de cuidado de niños, adultos mayores, personas con discapacidad y familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente de trabajo.

Sin duda, es una virtud del teletrabajo, que su configuración permita la inclusión del grupo señalado, por lo cual creemos que se debe fomentar su aplicación, no necesariamente a través del establecimiento de cuotas, como se ha regulado en el caso del personal con discapacidad, sino también a través de la capacitación y sensibilización al sector empresarial sobre aquella fuerza laboral que puede ser empleada pero por falta de una modalidad adecuada, conocimiento, voluntad por parte del empresariado o cualquier otra dificultad se haya presentado, se han visto impedidos de intentarse en el mercado de trabajo.

2.11 El teletrabajo en el sector público

Vemos desde el objetivo de la norma, que el legislador se ha preocupado por incentivar su aplicación en el sector público, otorgando las facultades para aplicar esta modalidad cuando así se requiera. Aún más cuando el reglamento encarga a la Autoridad del Servicio Civil⁵⁰ la definición de la cuota mínima de los puestos en las

entidades del sector público a los que se aplicará el teletrabajo.

Creemos, que es una práctica idónea el fomento de su implementación en el sector público, posiblemente guiados por las ventajas de este régimen y el ahorro de costos que representa, siempre se asegure que se rija bajo las mismas reglas generales aplicadas al sector privado. Como ejemplo de aplicación del teletrabajo en el sector público en Latinoamérica tenemos a Argentina y Colombia, los cuales cuentan con protocolos para su aplicación en dicho sector.

3. Reflexiones Finales

- Luego de la revisión de la institución del teletrabajo debemos concluir que si bien no existe una definición única para esta modalidad de trabajo, podemos identificar tres líneas transversales que caracterizan al mismo y que se encuentran en las definiciones planteadas, las cuales son:
 - (i) Se encuentra dentro del ámbito de protección del derecho del trabajo, en tanto se trata de un trabajo humano, productivo, por cuenta ajena, libre y subordinado.
 - (ii) La prestación de servicios se lleva en un lugar distinto al centro de trabajo de la empresa.
 - (iii) La incidencia de la utilización de los TICs determina y diferencia al teletrabajo en comparación con otras modalidades de trabajo.
- Creemos por las características de flexibilidad en tiempo y espacio en la organización de la prestación laboral, el teletrabajo, bajo un sistema bien implementado, puede traer consigo las siguientes ventajas para los trabajadores:
 - (i) Ahorro en costos de tiempo y desplazamiento.
 - (ii) Autonomía de la gestión del tiempo del trabajo.
 - (iii) Conciliación de la vida laboral con la vida familiar.

49 COMISIÓN MULTISECTORIAL ADSCRITA AL SECTOR TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO CONSTITUIDA POR RESOLUCIÓN SUPREMA N° 422-2013-PCM. *Informe técnico que contiene propuestas de las políticas públicas referidas al teletrabajo para garantizar su desarrollo y su preferente utilización a favor de las poblaciones vulnerable*. Perú: Mayo, 2015. p. 8.

50 El artículo 148° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM – Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, reconoce al teletrabajo como una modalidad laboral a implementarse en las entidades públicas.

- (iv) Inclusión de personas antes excluidas en el mundo laboral. Como por ejemplo: personas con habilidades diferentes, amas de casa o trabajadores que estén al cuidado de familiares enfermos, personas que viven en zonas rurales o remotas (telecottage), etc.
- (v) Puede ser utilizado para extender la licencia por maternidad y período de lactancia.
- De esta misma manera, el teletrabajo no sólo acarrea una serie de ventajas para los trabajadores, sino también para los empleadores, sean de origen público o privado, las cuales podemos enumerar de la siguiente manera:
 - (i) Ahorro en el pago de servicios, como luz, agua, instalaciones, pago de alquiler de oficinas y estacionamientos, inmobiliario, servicios de limpieza, etc.
 - (ii) Optimización de los recursos.
 - (iii) La optimización del tiempo del trabajo de sus trabajadores, lo que incidirá en la mejora de la productividad.
 - (iv) Contar con trabajadores que por temas geográficos, no hubiera sido posible contratar.
- Constituirá un reto para el empresariado, la variable utilización que podrán realizar a esta modalidad de trabajo. Para ello deben de tomar en cuenta que esta modalidad de trabajo no es para todo tipo de persona, se debe identificar las posiciones y los perfiles que puedan calzar dentro de esta forma de organización.
- Creemos oportuno la creación de una regulación especial para esta modalidad de trabajo, toda vez que establece los lineamientos generales para la regulación adecuada de las relaciones laborales con los teletrabajadores. Si bien encontramos algunas deficiencias de la norma, respecto a la reversibilidad o el poco desarrollo sobre la seguridad y salud en el trabajo, creemos que la jurisprudencia, así como el tratamiento de cada organización respectivamente, la se encargará de precisar y desarrollar la aplicación de estos supuestos.
- Adicionalmente a ello, se debe resaltar al teletrabajo como una herramienta de inclusión para grupos tradicionalmente excluidos del mercado laboral, como es el caso de las amas

de casa y de los discapacitados; ya que, vence las dos barreras más significativas que impiden la integración de estos grupos al ámbito laboral como son el tiempo, en relación a las amas de casa y el espacio en referencia a las personas con habilidades diferentes. Siendo posible también incluir a otros grupos comúnmente excluido, debido a la flexibilidad que ofrece el teletrabajo.

- El interés del Estado por aplicarlo, es una forma de modernizar y flexibilizar las relaciones laborales dentro de él, por lo que con una planificación y tratamiento adecuado el Estado y los servidores públicos se beneficiarán de las ventajas que ofrece esta modalidad de trabajo.

4. Bibliografía

CORREA – PRIETO, Fiorella. 2015 El teletrabajo: Una nueva forma de organización del trabajo. Tesis de pregrado en Derecho. Piura: Universidad de Piura.

CAAMAÑO ROJO, Eduardo. 2003 El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXXV (Valparaíso, Chile, 2010, 2º Semestre) [pp. 79 - 105] <http://www.scielo.cl/pdf/rdpucv/n35/a03.pdf>

COMISIÓN MULTISECTORIAL ADSCRITA AL SECTOR TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO CONSTITUIDA POR RESOLUCIÓN SUPREMA N° 422-2013-PCM. 2015 Informe técnico que contiene propuestas de las políticas públicas referidas al teletrabajo para garantizar su desarrollo y su preferente utilización a favor de las poblaciones vulnerable. Perú: Mayo

DI MARINO, Vittorio y WIRTH, Linda. 1990 Telework: A new way of working and living. En: International Labour Review. International Labour Organisation. Vol. 129.

FLEXIBILITY.CO.UK LTD. 2000 A watch on the world of e-Work. 2000 - 2015 <http://www.flexibility.co.uk/flexwork/location/ecatt.htm>

HUWS, Ursula y PODRO, Sarah. 1995 Employment of homeworkers: Examples of good practice. OIT. International Labour Office. Geneva.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA -INEI. 2014 Primera Encuesta Nacional Especializada Sobre Discapacidad 2012. Lima.

JIMENES, Carlos. 2004 El contrato de trabajo a distancia en el Anteproyecto de la Ley General del Trabajo. En: Primer Congreso Nacional de la

Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima.

NEVES, Javier. 2003 Introducción al Derecho del Trabajo. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

NILLS, Jack. 1998 Managing Telework: Strategies for Managing the Virtual Workforce. Setiembre.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO - OIT. 2011 Manual de buenas prácticas en el teletrabajo. 1era ed. Buenos Aires: Oficina Internacional del Teletrabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina.

PEREZ SANCHEZ, Carmen y GALVEZ MOZO, Ana María. 2009 Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la vida laboral, personal y familiar. En: Athenea Digital. N° 15. Primavera 2009. Pag. 59. file:///C:/Users/Windows7/Downloads/Dialnet-TeletrabajoYVidaCotidiana2965571%20(1).pdf

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. 2002 Teletrabajo y globalización: en busca de respuestas al desafío de la transnacionalización del empleo. Informe realizado para el Proyecto Europeo sobre Teletrabajo, desarrollado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de España bajo la dirección de D. Ángel Luis Sánchez Iglesias. Salamanca.

SANGUINETTI RAYMOND, Wilfredo. 2010 El teletrabajo "realmente existente" y su problemática. Blog dedicado al derecho del trabajo y las relaciones laborales. Lima, setiembre 2010.

THIBAUT ARANDA, Javier. 1998 *Aspectos jurídicos del teletrabajo*. Revista Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid. 1998. N°.11

THIBAUT ARANDA, Javier. 2000 El teletrabajo. Análisis Jurídico - Laboral. Consejo Económico y Social - CES. Madrid.

VARGAS RISCHIO, Tino Piero. 2010 La respuesta del ordenamiento laboral peruano frente al teletrabajo. Tesis para optar por el título de abogado. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

VELEZ VILLEGAS, Juan Diego. 2013 El Teletrabajo: una forma de inclusión de las personas en situación de discapacidad al mundo laboral y la gestión de sus riesgos laborales. En: Revista CES DERECHO ISSN 2145-7719 Volumen 4 Número 1 Enero-Junio.

2008 Sentencia C-337/11 Demanda de inconstitucionalidad contra el literal c), numeral 6, artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones de la Corte Constitucional de Colombia. 