

Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo

International Association of Cooperative Law Journal

No. 63/2023

DOI: <https://doi.org/10.18543/baidc632023>

ARTICLES / ARTÍCULOS

Las normas laborales frente al COVID-19 en el trabajo a distancia: un análisis en el periodo del 2020 al 2022

Labor standards against COVID-19 in remote work: an analysis in the period from 2020 to 2022

Natividad Teatino Mendoza, Cleofé Genoveva Alvites Huamaní

doi: <https://doi.org/10.18543/baidc.2821>

Recibido: 20.07.2023 • Aceptado: 20.11.2023 • Fecha de publicación en línea: Enero de 2024

Derechos de autoría (©)

El *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo* es una revista de acceso abierto lo que significa que es de libre acceso en su integridad inmediatamente después de la publicación de cada número. Se permite su lectura, la búsqueda, descarga, distribución y reutilización legal en cualquier tipo de soporte sólo para fines no comerciales y según lo previsto por la ley; sin la previa autorización de la Editorial (Universidad de Deusto) o el autor, siempre que la obra original sea debidamente citada (número, año, páginas y DOI si procede) y cualquier cambio en el original esté claramente indicado.

Copyright (©)

The *International Association of Cooperative Law Journal* is an Open Access journal which means that it is free for full and immediate access, reading, search, download, distribution, and lawful reuse in any medium only for non-commercial purposes, without prior permission from the Publisher or the author; provided the original work is properly cited and any changes to the original are clearly indicated.

Las normas laborales frente al COVID-19 en el trabajo a distancia: un análisis en el periodo del 2020 al 2022

(Labor standards against COVID-19 in remote work:
an analysis in the period from 2020 to 2022)

Natividad Teatino Mendoza¹
Cleofé Genoveva Alvites Huamani²
Universidad César Vallejo (Perú)

doi: <https://doi.org/10.18543/baidc.2821>

Recibido: 20.07.2023

Aceptado: 20.11.2023

Fecha de publicación en línea: Enero de 2024

Sumario: 1. Introducción. 2. La jornada laboral en las nuevas formas de trabajo. 3. Trabajo a distancia. 3.1. Trabajo a domicilio. 3.2. El teletrabajo. 3.3. El trabajo remoto. 3.4. El trabajo remoto y el teletrabajo, ámbito de cambio dentro del trabajo. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

Summary: 1. Introduction. 2. The working day in new forms of work. 3. Remote work. 3.1. Home work. 3.2. Teleworking. 3.3. Remote work. 3.4. El trabajo remoto y el teletrabajo, ámbito de cambio dentro del trabajo. 4. Conclusions. 5. Bibliography.

Resumen: El presente artículo tiene por objetivo dar alcance si la normativa laboral regulaba el trabajo remoto y dentro de este se encuentra el trabajo a distancia, como una modalidad contractual, para hacer frente en el contexto de la pandemia denominada COVID-19, toda vez que esta sorprendió no solo al sistema salud sino también en la prestación laboral, la misma que se venía realizando de manera presencial, y ante esta situación a nivel mundial en aras de preservar la vida, se declaró el estado de emergencia y la inamovilidad de toda la población, quedando de forma excepcional ciertas actividades que por su propia naturaleza, no podían realizarse a distancia.

Palabras clave: trabajo a distancia; normas laborales; jornada de trabajo; condiciones laborales.

Abstract: The objective of this article is to give scope if the Peruvian labor regulations regulated remote work and within this is remote work, as a contractual modality, to face in the context of the pandemic called COVID-19,

¹ Docente a tiempo completo de la Universidad César Vallejo Filial Chimbote (Perú).
ORCID: 0000-0001-6125-6104. E-mail: nteatino@ucv.edu.pe.

² Docente investigadora de la Escuela de Postgrado y líder del grupo IPET de la Universidad César Vallejo Filial Lima Norte (Perú).

since This surprised not only the health system but also the labor provision, the same that had been carried out in person, and in view of this situation, the Peruvian state, in order to preserve life, declared a state of emergency throughout the Peruvian territory and the immobility of the entire population, leaving exceptionally certain activities that by their very nature, could not be carried out remotely.

Keywords: remote work; labor regulations; working hours; working conditions.

1. Introducción

El panorama general de la normas laborales frente al COVID-19, es indudable que el trabajo se ha visto en la necesidad de evolucionar, mutar y variar, por la llegada de una enfermedad generalizada por la que la OMS la determinó como una pandemia, el 30 de enero del 2020, declarando un estado de emergencia de salud pública de preocupación internacional, por lo que se tuvo que crear medidas para con ello poder paliar las consecuencias en la salud y la perpetuidad de la vida humana; y donde el derecho cumple un rol fundamental, por lo que todos los sistemas jurídicos tuvieron que realizar reformas para adaptarse a este nuevo contexto, en el que deberían compatibilizar la vida familiar y laboral.

Para que no se tenga una afectación mayor en uno de los derechos más importantes para la subsistencia en el ser humano como es el trabajo, esta tuvo que migrar a otras formas de vinculación laboral donde las tecnologías de la información y comunicación (TIC) fueron el medio para la continuidad, (Bahamondes y Ballón, 2021; Sánchez, 2020). Pero era necesario además una regulación y adaptación de las normativas ya establecidas o promulgar otras que complementarían las existentes.

Dentro del sentido objetivo de trabajo, al inicio de la pandemia las cifras registradas por el Ministerio de Trabajo en Perú eran atemorizantes, en el informe trimestral del 2020, presentado en marzo del 2021, dentro de una característica directa a pesar de las medidas inmediatas decretadas por el estado se puede ver que en el mes de Abril del 2020, el Producto Bruto interno tuvo una caída abrupta a un porcentaje del -39% al 19%, estos porcentajes obviamente que iban a tener una implicancia directa respecto al sentido de la actividad económica y por ende en la actividad laboral, en donde se puede constatar que la actividad de trabajo tuvo una consecuencia en desempleo de un porcentaje de un 5% en el primer trimestre, siendo más abrupto aun en el segundo trimestre en donde se puede establecer que ha existido un 47% de desempleados, estos porcentajes son alarmantes para una economía y un país en vías de desarrollo, como es Perú, sin embargo dentro del trabajo en el 2020 a pesar de los porcentajes indicados, se puede encontrar que la afectación más fuerte se dio en los servicios empresariales, transporte y enseñanza, importante resaltar que en este análisis solo se tomaron los índices de la actividad privada, mas no de la función pública. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2021, pp. 15-35).

Según el INEI el trabajo en empresas formales dentro de Lima metropolitana, en los periodos de julio y agosto del 2020 solo en esta ciu-

dad existió un 75.5% de empresas operativas, las cuales presentan una cantidad considerable del uso del trabajo remoto indistintamente del tamaño empresarial, un porcentaje del 30% desarrollan actividades de trabajo remoto. (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2020, p. 8).

En el año 2021, se revierte la afectación al PBI de negativo se pasa a un porcentaje positivo, con un incremento de 3,8%, monto que por lo menos permite establecer el inicio del año 2022, lo cual se fue mejorando debido a que conforme fue decreciendo los porcentajes de contagios, la llegada de las vacunas, la reducción de los riesgos, el uso de las medidas de protección y mucho más aun la conciencia social toman dichas medidas con compromiso, lo que ha conllevado que exista en este año un incremento de las actividades presenciales, y con ello también las actividades económicas que se habían visto fatigadas por el impacto económico, tuvieron una recuperación asidua o por lo menos alineándose a las perspectivas económicas, estos datos se puede encontrar en el informe trimestral del 2021 (MTPE, 2021), de acuerdo a lo presentado en las estadísticas estas no disciernen los montos sino es un aspecto general en el sentido de los montos que arroja tanto el Teletrabajo y el Trabajo remoto, pero la actividad económica que aun viene desarrollando estas modalidades de contratación se han visto en un escenario expectante, por lo menos para la masa laboral, en todo este año se ha tenido un incremento importante en el sentido del uso de las contrataciones que han tenido un uso de las TIC como la forma de ejecutar las labores, por lo menos se puede verificar que estas modalidades representan un 11,6% de la actividad económica de servicios, comercio, industria manufacturera y en otros rubros en menor porcentaje pero que aún utilizan estas modalidades de contratación, es por ello que se considera importante poder ahondar y explicar estas dos modalidades de contratación como un aporte a la comunidad científica y académica. Desde la experiencia realizada en Perú al no estar exento de esta situación, por lo que el estado peruano en el ámbito del derecho adopto medidas relacionadas a la normativa implicada a las relaciones de trabajo. (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2021).

Se debe mencionar que antes del COVID 19 existía una modalidad con esa implicancia, como lo define la (ley 30336, 2013, Art. 02) Ley que regula el Teletrabajo, sin embargo, era necesario poder contar con una norma especial que determine un régimen frente a un estado de emergencia sanitaria, un modo de ejecutar las actividades de trabajo, las relaciones laborales y los demás elementos de magnitud laboral.

Es innegable que las circunstancias han conllevado que se desarrollen cambios, y que probablemente se prolonguen y que se mantengan dentro del aspecto legal, debido a que en nuestro radar legal no existía el trabajo remoto, se tenía un régimen laboral como el teletrabajo, sin embargo se tiene que entender que no se asemeja en nada al Trabajo Remoto, pudiendo identificar que en la actualidad se tiene una nueva modalidad de ejecución en la forma del trabajo, ahora que se desarrollará nuevas perspectivas al ámbito legal, es evidente que estos cambios se han dado por el estado de emergencia sanitaria, pero que es lo más probable que se tome y se mantenga dentro del universo de normas legales que el ordenamiento jurídico considera, no es descabellado poder establecer o pensar que se mantendrá dentro del tiempo, y con ello no solo se quede como una medida emergente sino que se tome como una opción o posibilidad de poder ejecutar las funciones o el trabajo, ahora quizá se pueda hacer un análisis, en la forma, en el modo, en el momento o porque nunca se pensó que existiría una posibilidad de ejecutar de esta forma de trabajo

No solo es hablar del funcionamiento dentro de la ejecución del trabajo, sino también permite medir y poder tener en cuenta que si no se entraría en un mundo en donde se han desarrollado las TIC, no sería posible desarrollar el trabajo bajo estas modalidades, quizá dentro de un aspecto futuristas el autor Toffler en su libro «La tercera ola» o «el “Shock” del futuro» en los 80 trataba de establecer una forma de lo que sucedería en el futuro:

Toffler, (1985) señala que aparte de alterar el carácter actual del trabajo, los nuevos sistemas de producción podrían desplazar literalmente a millones de puestos de trabajo de las fábricas y oficinas a donde las llevó la segunda ola y devolverlas a su primitivo lugar de procedencia: el hogar. Si esto sucediera, todas las instituciones que conocemos, desde la familia hasta la escuela y la corporación, quedarían transformadas. (p. 86)

Como se ha descrito, esto conlleva a que ante una eventualidad los cambios son necesarios, volver al Hogar y que desde aquí sea la nueva esfera de trabajo, implican aspectos de cambio, y con ello las herramientas, por lo que el trabajo remoto adquiere preponderancia, dado que permite una transformación y necesariamente adecuación de las tecnologías, sin embargo actualmente no se tendría un móvil (celular, Tablet, laptop, computadora, cámaras, micro) con un procesador Android, las herramientas de google (Meet, archivos digitales y otros), Zoom, y demás herramientas digitales sin las cuales sería difícil poder desarrollar un trabajo desde el domicilio.

Es importante mencionar que esta modalidad contractual se viene utilizando en diversos países, como, Bolivia, Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala Honduras, México, Panamá, Paraguay, Uruguay, España, Portugal (Disposiciones normativas sobre el teletrabajo en los países CLAD como consecuencia de la Pandemia, 2020). Que ante la pandemia esta modalidad aseguro la continuidad de las labores a distancia, el cual no afecto y si lo hizo fue poco notorio.

Bolivia, mediante el Decreto Supremo 4218 de fecha 16 de abril del 2020, regula, como una modalidad especial, cuya característica es la utilización TIC.

Argentina. Resolución 21/20 de 17/03/2020, el cual busca reducir los riesgos laborales en ese sentido su artículo 1, establece la forma de trabajo a distancia.

Brasil. Se dictó la medida Provisional N.º 927 del 22 de marzo del 2020, indicando en su artículo 3 literal I) el Teletrabajo, como una modalidad de la prestación laboral a distancia, con la finalidad de evitar la propagación del contagio.

Chile, Mediante Ley 21-2020, modifica a su Código de trabajo, en cuanto al trabajo a distancia y mediante Dictamen N.º 1389/7, se fija los alcances de la ley de Teletrabajo y trabajo a distancia.

Colombia, emite la circular 21 de fecha 17 de marzo del 2020, con el que regula el desarrollo de forma óptima el trabajo desde caso mediante el teletrabajo, este tipo de contrato obedece a que este País se transforme digitalmente, para incrementar los niveles de productividad

Costa Rica, mediante Ley N.º 9738, regula el Teletrabajo, que busca promover la generación de empleo.

Cuba. Mediante el Decreto-Ley N.º 370, regula el Teletrabajo.

Ecuador. Emite el Decreto Ejecutivo N.º 1017, por el cual decreto la aplicación del Teletrabajo a nivel nacional, tanto en el sector público como el privado, norma que será revidas de forma periódica, entre otras regulaciones.

El Salvador. Con el Decreto N.º 600, que regula el teletrabajo, como instrumento de generación de empleo a través de TICs.

Guatemala, con le Ley de Orden Público y Decreto Gubernativo N.º 5-2020, propicia el teletrabajo.

Honduras. Decreto N.º 33-2020, regula el teletrabajo dando auxilio al sector productivo.

México, emite una guía de acción para que los centros de trabajo adopten medidas de seguridad entre otras está el teletrabajo.

Panamá. Mediante Decreto Ejecutivo N.º 78 del 2020, establece medidas también de índole laboral como el teletrabajo.

Paraguay. Mediante Resolución MTESS 598/2020, indica de manera obligatoria algunas especificaciones para la aplicación de esta modalidad de servicio, así mismo mediante Resolución N.º 181/2020, aprueba el protocolo para la aplicación de esta forma de trabajo.

Uruguay. Por Resolución N.º 54/020, busca protocolos frente al riesgo de contagio, es por ello su órgano laboral estableció este sistema de trabajo.

España. Real Decreto-Ley 6/2020, trata sobre el teletrabajo, que adopta medidas para el ámbito de trabajo siendo esta modalidad que da movimiento actividad económica.

Portugal, emitieron dos Decretos: D, Ley N.º 10-A/2020 y el Decreto N.º 2-B/2020, el primero otorga libertad de prestar servicio bajo esta modalidad, teniendo en cuenta si la función permita aplicar esta modalidad, y el segundo establece de manera obligatorio el teletrabajo en el estado de emergencia.

Por lo que en este estudio documental se realizará un análisis del trabajo a distancia en Perú desde dos perspectivas, dentro del sentido o aspecto rígido o imperativo de la norma, sino también se tratará de analizar los cambios y hacer una diferenciación frente a las condiciones de salud, el otorgamiento de descanso médico, el otorgamiento de licencias con goce, el efecto de aminorar las jornadas de trabajo y la posibilidad de desarrollar trabajo remoto, estos cambios que se han convertido en sustanciales se quiere establecer que han tomado una nueva perspectiva, en la forma de como ejecutar las actividades de trabajo de manera no presencial. En este contexto las normativas emanadas serán constitucionales y más aún tendrán un cumplimiento de las normas supranacionales, por lo que se analizarán las grandes modificaciones en virtud de las normas que se han dictado dentro del estado de emergencia por la COVID-19, analizando entre el trabajo remoto y el teletrabajo relacionados a los cambios estructurales del Decreto de Urgencia Nos. 026-2020, Decreto que, estableció medidas de manera excepcional y temporal entre ellos el trabajo remoto en aras de prevenir la expansión del coronavirus en Perú, y del D.U N.º 127-2020 que otorga subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y demás modificatorias que se han promulgado en el 2020 al 2022 en el ámbito peruano.

2. La Jornada laboral en las nuevas formas de trabajo

La jornada de trabajo es el espacio de tiempo en que el trabajo, se encuentra subordinado a prestar servicio, o en su defecto el espacio en el que el trabajador se encuentra a disposición de su empleador

La crisis sanitaria iniciada en marzo del 2020 por la COVID-19 ha generado cambios drásticos en el ámbito laboral, al haberse pasado de un trabajo presencial a uno totalmente a distancia, sin embargo dichas disposiciones legales laborales promulgadas en la pandemia, no modificó la jornada de trabajo, se respetó lo previsto por la Constitución Política peruana, que en su artículo 25.º prescribe, que la jornada máxima es de 8 horas diarias o 48 horas semanales, en ese mismo orden de ideas el artículo 1.º Decreto Supremo 007-2002-TR, (TUO de la Jornada de Trabajo) recoge lo que señala la carta magna.

El trabajo a distancia en sus diferentes modalidades se alinea a lo descrito por la normativa, sin embargo, es de precisar que no limita tampoco la aplicación de la jornada extra, por lo que muy bien podría aplicarse.

3. Trabajo a distancia

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) la define como (...) una forma de trabajo en la cual: a) Se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina; y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación, (OIT, 2020).

Una de las características del Trabajo a Distancia, se puede indicar que es una institución que ha tenido un tratamiento a partir del siglo xx, en donde se ha visto mucho más relacionado con el trabajo manual, o lo denominado como industrias de «aguja» (vestido y confección), uno de los primeros antecedentes que se tiene dentro de la legislación es la ley de trabajo de los niños y mujeres por cuenta ajena (Ley N.º 2851) de 1918, en el cual se trataba de establecer un margen de igualdad remunerativa dentro del trabajo que realizaba un trabajador obrero y un trabajador que efectúa trabajo a domicilio, sin embargo en 1937 ya se acentúa con una fuerza mucho más creciente el trabajo mediante la ley N.º 8514 «Registro general de patrones de trabajo a domicilio», en donde se trata de determinar un punto mucho más rígido en el sentido de la igualdad remunerativa y en la que se tratan de establecer procedimientos y actividad de la Autoridad Administrativa de Trabajo en los aspectos de inspecciones. La Constitución de 1979 en su artículo 50 prescribía lo siguiente:

Se reconoce al trabajador a domicilio una situación análoga a la de los demás trabajadores, según las peculiaridades de su labor.

Un antecedente constitucional en el cual se reconoce al trabajo a domicilio, pero no como un régimen sino como una situación análoga, teniendo un aspecto muy amplio por lo menos en el sentido de poder comprender las peculiaridades de la labor, (talleres familiares en la vivienda familiar) así como ordenar la forma de la prestación y sus derechos como trabajador. Entiéndase que percibía por esta modalidad laboral, todos los beneficios laborales como un trabajador ordinario del régimen laboral común.

En el año de 1996 la OIT mediante el convenio N.º 177, trata de normar aspectos directos relacionado con el trabajo a domicilio, como una de las características que debe desarrollarse, y objetivamente la necesidad de establecer una diferencia entre un trabajador independiente, asalariado y el trabajador a domicilio, que debe cumplir con algunos elementos claros como el desarrollo del trabajo dentro del domicilio, con una contraprestación remunerativa, elaboración de un producto o el brindar un servicio y básicamente el aspecto del control del trabajo ósea el mandato elemento esencial «Subordinación».

Estos antecedentes sirven para identificar aspectos claros en el sentido del trabajo a distancia y diferenciar los sub tipos que se encuentran en la actualidad por lo menos en el sentido legislativo como el de trabajo a distancia y como sub tipos del trabajo a domicilio, teletrabajo y trabajo remoto, aspectos que se tratará de establecer dentro del desarrollo propio, de cada una de las metodologías o métodos que importan diferenciarlos y que hace que cada aspecto sea individual y único por lo menos dentro de aspectos legislativos.

Según la Organización Internacional del Trabajo el término «trabajo a distancia» refiere que no cuenta con una definición propia y remite al término «teletrabajo», que se define como trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora» (OIT, 2016). De este modo, cabe suponer que los tres términos más habituales que emplea la OIT —«trabajo a distancia», «teletrabajo» y «trabajo a domicilio» por lo que trata de enumerarlos de dicha forma— son figuras que cada estado ha tomado y ha desarrollado dentro de cada legislación, por nuestro lado se entiende que existe una relación Genero-especie, siendo el Genero el trabajo a distancia y las especies el Trabajo a Domicilio, Teletrabajo y actualmente el Trabajo Remoto:

«Trabajo a Distancia: viene hacer una modalidad que ha tomado mayor preponderancia desde la llegada del COVID-19, al entenderlo como un género que se ha desarrollado con una variable para poder suponer y establecer las características del desarrollo del trabajo, consi-

derando de esta proposición las siguientes formas jurídicas que se encuentran desprendidas y desarrolladas dentro de nuestra legislación».

3.1. *Trabajo a domicilio*

Esta modalidad como antecedente y como se ha indicado en la constitución de 1979 en la cual se le brinda, una nomenclatura ante una situación jurídica análoga y el trabajo tenga particularidades especiales, es decir tendría los mismos derechos laborales, que el régimen laboral común, vemos que su característica de inicio siempre fueron las actividades, desplegadas por los costureros, zapateros, tejedores sables, modistas y cortadores, actividades que quizá se podría comprender el desarrollarlas desde el domicilio.

Sin embargo, en la actualidad, se encuentra en el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Texto único ordenado de la ley de productividad y competitividad laboral en la que se desarrolla como un contrato sujeto a modalidad, siendo el Art. 87.º que la conceptualiza de la siguiente manera:

Es el que se ejecuta, habitual o temporalmente, de forma continua o discontinua, por cuenta de uno o más empleadores, en el domicilio del trabajador o en el lugar designado por este, sin supervisión directa o inmediata del empleador. Siendo facultad del empleador el establecer las regulaciones de la metodología y técnicas del trabajo a realizarse, este concepto también es acogido por Toyama y Vinatea (2003), por lo que para el legislador creador de la norma en mención doto de elementos que se encuentran desarrollados en el Art. 87.º de la norma legal antes indicada. (Decreto Supremo N.º 003-97-TR, año 1997) de la manera siguiente:

- Libre elección del lugar de la prestación por parte del trabajador y necesariamente, fuera del centro de trabajo del empleador.
- Su ejecución de manera temporal y discontinua.
- Se lleva a cabo sin la supervisión directa e inmediata del empleador.

Estos son los tres elementos de trascendencia e importancia para el desarrollo del trabajo a domicilio, y por lo menos para enmarcar la primera modalidad laboral, la cual no ha tenido alteración alguna frente al COVID-19, manteniéndose por lo menos dentro del sentido legislativo, quizá lo más desalentador de la proposición de esta parte normativa es que no tuvo gran acogida como lo manifiesta (Verdera 1998), de la oficina internacional de trabajo en donde desarrolla esta modalidad laboral a domicilio y concluye que esta forma de prestación laboral

se convirtió en ineficaz, por lo menos para el sentido de las estadísticas del ministerio de trabajo, no fue tomada en cuenta, ni mucho menos tuvo acogida por el mercado empresarial, ello como lo manifiesta Vázquez Cuestas citado por Kabat, Marina; Pascucci, Silvina Kabat, Marina; Pascucci, Silvina, (2010) quienes refieren que debido a los prejuicios imponderables de encargar a un tallerista sus productos, considero que es por el prestigio logrado por la empresa y un bien que no esté con las características o patente de la empresa podría perjudicar económicamente y su posición en el mundo empresarial.

3.2. *El teletrabajo*

El teletrabajo se encuentra definido en el artículo 1.º de la ley N.º 30036, de la siguiente forma:

El teletrabajo tiene por característica principal que las labores son desempeñadas sin la presencia física del trabajador en las oficinas de la empresa, pero el vínculo laboral se mantiene de forma subordinada, realizando funciones a través de medios tecnológicos. Dentro de la subordinación propia de las labores existen elementos caracterizadores, como la entrega o provisión de los medios para la realización del trabajo al teletrabajador.

La Organización Internacional del Trabajo, cuenta con una definición más amplia y exacta de lo que se considera teletrabajo; señalando que «es la forma de trabajo que se realiza en una ubicación diferente y alejada de las oficinas o centros de producción de la empresa, separando al trabajador del contacto personal con los compañeros de trabajo que si se encuentra en la oficina física. Las TIC hacen posible esa separación facilitando la comunicación» (Cataño y Gómez, 2014)

En palabras más simples, el teletrabajo es el trabajo a distancia, que permite realizar el cumplimiento de labores desde un lugar diferente a una oficina física, ya sea desde casa, desde un coworking, u otro sitio; siempre manteniendo el contacto con la empresa a través de medios digitales.

Este tipo de trabajo está regulado en Perú desde hace más de 7 años; sin embargo no ha registrado un uso masivo por parte de las empresas, pese a sus beneficios; esta poca aplicación de este tipo de trabajo, llevó incluso a observar que los empleadores en el momento de aislamiento social que se ha vivido producto de la pandemia muchas empresas no estaban preparadas para establecer el teletrabajo con sus colaboradores, debido a que no se podía realizar un trabajo físico; esta

circunstancia obligo al Gobierno a optar por regular una nueva forma de trabajo, llamada trabajo remoto, de más fácil implementación y que «salvó» el momento, permitiendo que miles de peruanos laboren desde casa.

La diferencia más resaltante entre el teletrabajo y el trabajo remoto es el lugar de realización de la prestación de servicio. En el teletrabajo se acepta realizar labores ya sea desde casa, desde un centro comercial, un café, un coworking y miles de posibilidades más; mientras el trabajo remoto nos habla de un lugar fijo como domicilio o lugar de aislamiento, debido a la coyuntura y la imposibilidad de trasladarse de un lugar a otro como lo resalta (Dávila, 2020).

Otro de los factores de diferenciación es que en el teletrabajo, el empleador debe proveer de todos los instrumentos necesarios para el cumplimiento de las labores asignadas al empleado, además de implementar medidas de seguridad y salud; sin embargo en el trabajo remoto se facilitó la posibilidad de realizar actividad con herramientas propias, y sin el establecimiento de un sistema de seguridad y salud; esto claro por la premura del tiempo en la situación de un estado de emergencia; ya que lo dispuesto en la norma que regula el teletrabajo hubiese demorado semanas en ser implementado, cuando lo necesario era empezar a laborar de inmediato ante el aislamiento, por ello se facilitó la creación del trabajo remoto (D.U. 026-2020).

En el teletrabajo, se regula la jornada de trabajo, mediante el artículo 3.º del Decreto Supremo N.º 009-2015-TR; precisando que se continúa con la jornada máxima de trabajo.

Artículo 3.—Jornada de trabajo o de servicio

La jornada ordinaria de trabajo o de servicio que se aplica al teletrabajo, se sujeta a los límites previstos en las normas sobre la materia.

De conformidad con el régimen que corresponda, los trabajadores y servidores civiles pueden prestar servicios bajo la modalidad de teletrabajo en jornadas a tiempo parcial o en sistemas de media jornada, respectivamente, de acuerdo con los límites y requisitos previstos en las normas correspondientes, solo si éstos se encuentran sujetos a fiscalización inmediata de la jornada.

Las exclusiones a la jornada máxima de trabajo o de servicio previstas en las normas que regulan la jornada de trabajo en los sectores público y privado se aplican al teletrabajo.

En el trabajo remoto, según el artículo 9.º del Decreto Supremo N.º 010-2020- TR, se indica que se respetará la jornada pactada

previamente en el trabajo presencial, salvo acuerdo distinto entre las partes.

Artículo 9.—Jornada laboral del trabajo remoto

9.1. La jornada ordinaria de trabajo que se aplica al trabajo remoto es la jornada pactada con el/la empleador/a antes de iniciar la modalidad de trabajo remoto o la que hubieran reconvenido con ocasión de este. En ningún caso, la jornada ordinaria puede exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales.

9.2. No se encuentran comprendidos en la jornada máxima de trabajo los/las trabajadores/las de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata de la jornada y los que prestan servicios intermitentes.

9.3. Las partes pueden pactar que el/la trabajador/a distribuya libremente su jornada de trabajo en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre la jornada máxima establecida en el párrafo 9.1. La jornada de trabajo solo se puede distribuir hasta por un máximo de seis (6) días a la semana.

9.4. El/la trabajador/a remoto debe estar disponible durante la jornada de trabajo para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias, motivo por el cual deberá tomar las previsiones pertinentes para que los medios de comunicación con el empleador/a se mantengan en funcionamiento durante el horario de trabajo.

3.3. El trabajo remoto

El trabajo remoto es una normativa de reciente creación. Nace ante la necesidad de establecer la posibilidad de realizar trabajo a distancia durante el periodo de aislamiento social obligatorio producto de la pandemia del COVID 19, para lograr la preservación del vínculo laboral; como medida de protección de los puestos de trabajo de miles de peruanos como lo indica, (Ruiz, 2013) respecto a la afectación en el Perú y lo establecido por (Vargas, 2021).

Este tipo de trabajo se regula en el Decreto de Urgencia N.º 026-2020, decreto que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus en todo el territorio peruano establecido en el D.S. 008-2020-S.A. El título II de este decreto, artículo 16.º, precisa que el trabajo remoto se caracteriza por la

prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.

Es así como se facultó a todos los empleadores, a ejecutar la modificación del lugar de prestación de servicios de sus trabajadores, producto de la situación excepcional que se presentaba en la realidad; ello con la finalidad de asegurar la cadena productiva y la preservación de los puestos de trabajo.

El 23 de marzo de 2020, se publica el Decreto Supremo N.º 010-2020-TR – Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el sector privado, sobre el trabajo remoto. Previsto en el Decreto de Urgencia 026-2020

En este decreto se profundizó más a detalle sobre las particularidades del trabajo remoto, se incluyen regulaciones referentes a la seguridad y salud en el trabajo, sin otorgar responsabilidad directa al empleador, aunado a ello también se tiene la Resolución Ministerial N.º 072-2020-TR, de fecha 25 de marzo de 2020; que aprueba el documento denominado «Guía para la aplicación del trabajo remoto» esta guía, establece parámetros para la aplicación de los artículos 16 al 23 Decreto de Urgencia de 026-2020

No obstante, cada uno de ellos resalta un aspecto concreto y posee una parcela propia, que no coincide con las demás (Di Martino, 2001) es decir que el trabajo remoto también genere condiciones y de prevenir riesgos laborales, que indique la responsabilidad del empleador a diferencia que la guía establece quienes pueden hacer trabajos sin la necesidad de estar físicamente en el centro de trabajo.

3.4. *El trabajo remoto y el teletrabajo, ámbito de cambio dentro del trabajo*

El trabajo remoto surgió en el Perú en un estado de emergencia sanitaria, su finalidad es el de reducir los niveles de exposición de las personas al contagio del coronavirus cuando los trabajadores tengan que trasladarse a sus centros de trabajo y por ende el contacto directo con sus compañeros de trabajo, tanto que el Estado Peruano emitió la Resolución Ministerial N.º 055-2020-TR, que aprobó la «Guía para la prevención del coronavirus en el ámbito laboral», que en su punto 2 prescribe cuya finalidad es de brindar lineamientos específicos a los empleadores, para que en el ámbito de sus responsabilidades cumplan oportunamente con la debida contención y atención de los casos de

diagnóstico o presunto contagio por COVID-19, que presenten los/as trabajadores/as en su centro laboral.

(...) el trabajo remoto solo puede ser aplicable a los empleados formales que cumplen funciones «administrativas», dado que por la naturaleza de sus labores pueden desempeñarlas sin necesidad de acudir a su centro de labores; a diferencia de los que cumplen labores «obreras», donde debido a la naturaleza de sus quehaceres se requiere su presencia física en las instalaciones de la empresa o entidad, tales como las labores de producción, de vigilancia, limpieza, entre otros (Paredes, 2020) sin embargo dicha modalidad tiene ciertas debilidades en protección al trabajador al decir de (Quispe, 2020) quien nos plantea un ejemplo: Si un profesor de colegio particular; el docente, pese a que cumple con una jornada de trabajo debe continuar laborando fuera de está preparando clases o elaborando evaluaciones para las sesiones siguientes, utilizando sus propias herramientas (computadora, servicio de luz, internet, entre otros), sin reconocimiento de estos gastos por parte del empleador.

Sin embargo, el Teletrabajo es regulada desde el año 2013, siendo este una modalidad de trabajo a distancia, por el cual tiene **formas** tanto **la completa** como **la mixta** la primera se realiza fuera del local de trabajo, pudiendo ir en forma ocasional para las coordinaciones que sean necesarias y la segunda la prestación es alterna tanto en el local como fuera del centro de trabajo, el teletrabajo puede revertirse a solicitud del trabajador, es decir solicitar el retorno al centro de trabajo, o la reversión también puede ser a solicitud del empleador, cuando la forma de prestar se ha advertido que no se logra los objetivos (Congreso de la República del Perú, 2015, 2 de noviembre).

La Ley 30036 y el Decreto de Urgencia, la primera norma el teletrabajo y el segundo al trabajo remoto, entre estas existe diferencias, como por ejemplo la normativa del teletrabajo, refiere que los equipos y herramientas deberán de ser brindados por el empleador, si no lo fuera el empleador deberá de realizar la compensación al prestador, en cambio en el remoto, las herramientas para realizar esta actividad, debería otorgar el empleador, de no ser así, es el trabajador, pero no indica que el empleador deberá de retribuir económicamente por el uso de los equipos de trabajo que brinda el servidor. (LIMÓN, 2021.)

Perú, ya contaba con la Ley 30036, que regula el Teletrabajo, y mediante Resolución Ministerial N.º 055-2020-TR, Aprueba la Guía para que los empleadores tengan en cuenta para la contención y diagnósticos de presuntos contagios, así mismo sustenta la utilización del teletrabajo, sin embargo, mediante D. Urgencia N.º 026-2020-PCM, describe la denominación del trabajo remoto.

La crisis sanitaria provocada por el virus Sars Cov, también puso en crisis las regulaciones labores como se ha visto en los Países mencionados, pues como se dijo las regulaciones existentes, no eran suficientes, la introducción de la digitalización lo cual obligó a repensar al empleador, por esta nueva y exigente modalidad de prestar el servicio laboral a distancia (Weller, 2020).

El Parlamento Latinoamericano Caribeño, elaboro una ley modelo para regular el trabajo a distancia, iniciativa que tiene por finalidad de generar una ley marco para los países que conforman este Parlamento, el cual tiene cuatro capítulos y 23 artículos, entre los que se cuenta con normas generales, la definición de la labor a distancia, los derechos y obligaciones de trabajadores, así como de los empleadores (Caribeño, 2021.)

4. Conclusiones

- El trabajo a Domicilio, el Teletrabajo y el Trabajo Remoto, son instituciones que se pueden denominar como Trabajo a Distancia, porque por la propia nomenclatura de cada una permite establecer una continuidad de trabajo en virtud de las necesidades u opciones frente a circunstancias de índoles sanitaria, es por ello que en Perú pese a que ya se contaba con modalidades contractuales como el Trabajo a Domicilio y Teletrabajo se pudo conllevar que estas no permitían o se adecuaban a la necesidad emergente Frente al Sars Cov, sin embargo es importante en virtud del análisis poder diferenciarlos, y cada uno desde sus polos eventualmente establecer si es que era necesario y mucho más aun conocer si el Trabajo remoto se mantendrá dentro del tiempo o solo quedara como un modo emergente y de que solo se dio en el estado de emergencia.
- En la legislación nacional se cuenta con distintas instituciones jurídicas que nacieron de aspectos emergentes, supongamos frente a tsunami, huaicos, desbordes de ríos, etc., pero necesariamente aquí a lo que se apunta en mantener una figura jurídica que permita una continuidad de trabajo frente a circunstancias de salud o de la vida, es por ello que se considera que el Trabajo Remoto, fuera de lo accidental y como se fue presentando, se tiene como el más idóneo para el caso de emergencia sanitaria.
- El trabajo remoto nace por una necesidad apremiante como es el estado de emergencia, en tanto se emitió la Guía para la pre-

- vención del coronavirus en el ámbito laboral mediante la Resolución Ministerial N.º 055-2020-TR, mientras el teletrabajo es una modalidad de trabajo como los contratos modales recogidos en el D.S. 003-97 TR. Entre ellos el trabajo a domicilio
- El trabajo remoto se acuñó con la finalidad de prevenir o no propagar el Covid-19, durante la vigencia del estado de emergencia que fue declarado a nivel nacional.
 - La modalidad de prestar servicios de forma remota es de duración determinada es decir se aplicará durante la vigencia del estado de emergencia sanitaria, el teletrabajo y el trabajo a domicilio son de duración indefinida o dependiendo la necesidad de la labor aplicándose no necesariamente en el estado de emergencia.
 - El teletrabajo tiene formas o modalidades de cómo llevarse a cabo la labor; por ejemplo —Temporal o permanente, total o parcial, en territorio nacional o fuera de este, o en cualquier lugar que las partes convengan, con las condiciones suficientes para la prestación de tipo de trabajo, sin embargo, el trabajo remoto solo es aplicable cuando exista un estado de emergencia, según lo señalado por la normativa vigente.

5. Referencias

- ARCE, O. 2008. *Derecho individual de trabajo en el Perú, Desafíos y deficiencias*, Lima, Palestra Editores.
- ATIENZA, M. y RUIZ, J. 2007. *Las piezas del Derecho. Teoría de los enunciados jurídicos* (4.ª reimposición, Barcelona, Ariel, 2.ª edición).
- BAHAMONDES, M. y BALLÓN, R. 2021. «Impacto económico laboral de la implementación del teletrabajo: Una visión prospectiva post coyuntura sanitaria 2020». *Iberoamerican Business Journal*, 4(2), 66-92. <https://doi.org/10.22451/5817.ibj2021.vol4.2.11045>
- CASTELIS, M. 2008. «Globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa» En *V Congreso regional América de derecho de trabajo y seguridad social*, Lima, Septiembre 16-19. P. 366.
- CATAÑO Y GÓMEZ, 2014. *El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo*. Vol. 5, 82-91. <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4804770.pdf&ved=2ahUKEwibtZaTirb7AhWdlbkGHTsRD0IQFnoECBwQAQ&usq=AOvVaw0uMbMRd8HzZKM3lq5ieTSY>.
- CORREA-PRIETO, F. 2015. «El teletrabajo: Una nueva forma de organización del trabajo». https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2177/DER_016.pdf%3Bsequence=1

- COSTAS, A. 2020. «Un nuevo contrato social postpandémico. El papel de la Economía Social», *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 100, 11-29. DOI: 10.7203/CIRIEC-E.100.18715.
- DÁVILA, C. 2020. «¿Cuáles son las diferencias entre el teletrabajo y el trabajo remoto?». Recuperado de <http://www.bdo.com.pe/es-pe/blog/blog-bdo-peru/marzo->
- DI MARTINO, V. 2001. *Promoting Decent Work. The High Road to Teleworking*. Geneva: Ushakova.
- FARIÑAS, A. 2010. «Tipos de Investigación. Obtenido de Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos». Consultado el 16 de septiembre de 2021 en: <https://bloquemetodologicodelainvestigacionudo2010.wordpress.com/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/>.
- GÓMEZ URQUIJO, L. 2021. «Sinergias entre la estrategia social y económica de la UE y el fomento del cooperativismo y la economía social. De la crisis financiera a la crisis sanitaria». *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, n.º 59 (diciembre), 285-302. <https://doi.org/10.18543/baidc-59-2021pp285-302>.
- HERNÁNDEZ, R. y MENDOZA, C. 2018. *Metodología de la investigación- rutas cuantitativa-cualitativa-mixta*. ISBN 1456260960. Editor McGraw-Hill Interamericana.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], (2020). *Encuesta de Opinión sobre el Impacto del Covid-19 en las empresas*. m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/resultados-encuesta-covid-lima_metropolitana-2020.pdf
- JULIÁ, J. F., BERNAL, E. y CARRASCO, I. 2022. «Economía Social y recuperación económica tras la crisis del COVID-19», *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 104, 7-33. DOI: 10.7203/CIRIEC-E.104.21734.
- KABAT, M. y PASCUCCI, S. 2010. *El trabajo a domicilio como empleo precario. Alcances y límites de la legislación que intentó regularlo en la Argentina*. https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.5414/ev.5414.pdf.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], (2021). *Informe Trimestral del Mercado Laboral*. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1795315/Reporte de empleo 1T 2021.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1795315/Reporte%20de%20empleo%201T%202021.pdf)
- MIRANDA, J. E., y CORRÊA LIMA, A. 2021. «La intercooperación socio-económica humana: una propuesta de utilización del principio cooperativo por parte del poder público, como alternativa de superación de los ahogos provocados por la pandemia del nuevo coronavirus en el sector privado brasileño». *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, n.º 59 (diciembre), 89-102. <https://doi.org/10.18543/baidc-59-2021pp89-102>.
- OIT. 2016. *El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable?*. https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/332
- OIT. 2020. *Organización Internacional del Trabajo. El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella, Guía práctica*. <https://www.ilo.org>

- org/wcmssp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Organización Panamericana de la Salud [OPS], (febrero, 2021). *La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia*. https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15756:who-characterizes-covid-19-as-a-pandemic&Itemid=1926&lang=es.
- PAREDEZ, J. 2020. «El trabajo remoto llegó para quedarse?: el trabajo remoto en el contexto del COVID-19». *Actualidad laboral*.
- Parlamento Latinoamericano y Caribeño. 2021. *Ley modelo para regular el trabajo a distancia: exposición de motivos*. <https://parlatino.org/wp-content/uploads/2017/09/ley-modelo-trabajo-distancia.pdf>
- PIZARRO, M. 2006. «Teletrabajo en el Perú, ¿Es necesario una regulación especial?». *Actualidad Jurídica*, Lima.
- PUNTRIANO, C. 2004. «El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores». <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11740>.
- QUISPE, A. 2020. «El teletrabajo Una apuesta hacia un reajuste laboral electrónico». *Actualidad Laboral*.
- RUIZ, J. 2013. «la licencia con goce haber compensable ¿Cómo saldar esta deuda sin morir en el intento?, soluciones laborales, N.º 154.
- SÁNCHEZ, R. 2020. *La regulación de la desconexión laboral ante las nuevas formas de trabajo: Teletrabajo y trabajo remoto*. Idrogo Pérez, J. (dir.), Universidad Señor de Sipán, Perú.
- SUÁREZ, M. F. 2020. «Los trabajadores de la economía popular y la garantía de sus derechos laborales». *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, n.º 56 (abril), 157-68. <https://doi.org/10.18543/baidc-56-2020pp157-168>.
- TOFFLER, A. 2016. *La Tercera Ola*. Ediciones Orbis. <https://cudeg.com.uy/wp-content/uploads/2017/10/La-tercera-ola.pdf>
- TOYAMA, J. 2016. «El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales». <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15997>
- TOYAMA, J. y VINATEA, L. 2003. *Guía Laboral, Guía legal de problemas y soluciones laborales*. Lima, Gaceta jurídica.
- VARGAS, T. 2021. «El trabajo a distancia y su regulación en el Perú», Lima, Gaceta Jurídica.
- VERDERA, F. 1998. *Trabajadores a domicilio en el Perú*, Departamento de Políticas en desarrollo, Oficina internacional de trabajo Ginebra. https://www.ilo.org/wcmssp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_123596.pdf
- WELLER, J. (s.f.). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf
- YARNOLD LIMÓN, E. (s.f.). *La situación actual y el futuro del teletrabajo en el Perú*. https://cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/01/yarnold_noticias_cielo_n1_2021.pdf

Otras fuentes documentales

- Congreso de la República del Perú. (2015, 2 de noviembre). *Decreto Supremo N.º 009-2015-TR 2020/%C2%BFcuales-son-las-diferencias-entre-el-teletrabajo-y-el-trabajo-remoto*.
- Decreto de Urgencia N.º 026-2020. Decreto que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (covid-19) en el territorio nacional. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566447/DU026-20201864948-1.pdf>
- Decreto de Urgencia N.º 127-2020. Que regula el derecho a la desconexión digital. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1473551/Decreto%20de%20Urgencia%20N%C2%B0127-2020.pdf?v=1607106648>
- Decreto Legislativo N.º 728. https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_per_dl728.pdf
- Decreto Supremo N.º 003-97-TR, año (1997). Texto Único Ordenado del D. LEG. N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_003_1997_TR.pdf
- Disposiciones *normativas sobre el teletrabajo en los países CLAD como consecuencia de la Pandemia, 2020*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf