



# EL TELETRABAJO Y SUS IMPLICANCIAS LEGALES

Autor:  
**Juan Carlos Benavente Teixeira**

---

# EL TELETRABAJO Y SUS IMPLICANCIAS LEGALES

**Juan Carlos Benavente Teixeira<sup>1</sup>**

## SUMARIO

- I. Introducción.
- II. Concepto de Teletrabajo.
- III. Demostración del Teletrabajo con relación dependiente.
- IV. Implementación del Teletrabajo.
- V. Provisión de equipos y provisiones para el Teletrabajo.
- VI. Contenido del Acuerdo de Teletrabajo.
- VII. Sistema mixto de trabajo; Teletrabajo y Trabajo Presencial.
- VIII. Jornada de trabajo en el Teletrabajo.
- IX. Derechos y Obligaciones del trabajador.
- X. Inspección laboral del Teletrabajo.
- XI. Reflexión final.

## **I. INTRODUCCIÓN.**

Si nos hubieran preguntado hace 40 años atrás si era posible mantener una conversación telefónica y al mismo tiempo visualizar en tiempo real a nuestro interlocutor o intercambiar mensajería o documentos en cuestión de segundos -no obstante encontrarnos en diferentes lugares incluso del mundo-, hubiéramos considerado esa realidad como una de ciencia ficción.

Hoy vivimos esa realidad, pues el desarrollo de las telecomunicaciones y las herramientas tecnológicas ha revolucionado la dinámica social, la interacción en la sociedad y por supuesto en las relaciones laborales.

La normatividad laboral no se ha encontrado ajena a esta realidad y ha intentado ajustarse a ella, regulando las nuevas formas de prestación de los servicios dependientes entre los cuales se encuentra, claro está, el teletrabajo, es decir el trabajo subordinado realizado a distancia, sin necesidad de asistir físicamente al centro de trabajo. La asistencia virtual ha demostrado, en tal sentido, cumplir prácticamente la misma funcionalidad que la presencial.

---

<sup>1</sup> Abogado por la Facultad de Derecho de la Universidad de Lima. Socio Senior y Jefe del Área Laboral del Estudio Torres y Torres Lara Abogados. Especialista en Derecho Laboral y Procesal. Autor de diversos artículos en la materia. Conferencista.

En el presente artículo, nos referiremos brevemente a la regulación especial del teletrabajo en el Perú, sus formalidades, requisitos y las obligaciones y derechos específicamente vinculados a la modalidad.

## **II. CONCEPTO DE TELETRABAJO.**

El denominado "teletrabajo" se encuentra normado en el Perú mediante la Ley N° 30036, publicada el 05 de Junio de 2013, denominada "Ley que regula el Teletrabajo", reglamentada a su vez mediante Decreto Supremo N° 017-2015-TR publicado el 03 de Noviembre de 2015.

Mediante esta normatividad se regula esta modalidad de prestación de servicios laborales dependientes y subordinados, como una forma especial de brindar el servicio contratado a un trabajador en favor de un empleador en el marco de un contrato de trabajo, siendo la característica relevante de la misma, la del uso de tecnologías de la información y las telecomunicaciones, tanto a favor de empleadores del sector privado como del sector PÚBLICO.

En ese orden de ideas, la norma define el trabajo remoto como aquél que se caracteriza por el desarrollo subordinado de labores sin que exista la presencia física del trabajador en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, denominando a aquél como "teletrabajador", y caracterizándose dicha prestación de servicios por el uso de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, a través de los cuales el empleador ejerce, además, el control y supervisión correspondiente.

Nótese que la norma no exige que el lugar en donde el trabajador desarrolle sus labores sea alguno en especial, bastando que no exista presencia física del trabajador en el centro de trabajo y que exista uso de tecnologías de la información y las telecomunicaciones, por lo que el trabajador bien podría desarrollar sus servicios desde su lugar de residencia habitual, desde su lugar de residencia vacacional (casa de verano o de campo, por ejemplo), desde el domicilio de un tercero o incluso desde una cabina de internet y por qué no, desde el extranjero.

Con ello, se entendería que la gran diferencia existente entre el teletrabajo, que se pueda realizar desde el domicilio del trabajador y, el "trabajo a domicilio" que regula el Artículo 87 y siguientes de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, es el uso de tecnologías de la información y las telecomunicaciones; pero nos preguntamos si el trabajo a domicilio prohíbe el uso de tales medios, concluyendo en que no, por lo tanto son figuras que se entremezclan y confunden.

Del mismo modo, la modalidad del teletrabajo encuentra algunos puntos de confluencia con el denominado trabajo remoto, establecido por la normatividad laboral dictada con ocasión de la Pandemia del Covid 19 que afecta al PERÚ y al mundo.

Pues bien, sin perjuicio de lo adelantado, en las próximas líneas haremos referencia a las principales disposiciones de la modalidad del teletrabajo, haciendo énfasis en especial a su aplicación en la relación laboral en el sector privado.

### **III. DEMOSTRACIÓN DEL TELETRABAJO CON RELACIÓN DEPENDIENTE.**

Para efectos de poder demostrar que existe un contrato de trabajo en el marco del trabajo realizado mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones sin presencia física en el centro de trabajo, es decir, en el teletrabajo, la norma dispone que son elementos que ayudan a tipificar la existencia de una relación laboral dependiente, la provisión por parte del empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros.

Es claro pues que, mediante los citados indicios de laboralidad y la aplicación del principio de primacía de la realidad, se podrá llegar a la conclusión de la existencia de un contrato de trabajo ejecutado por el trabajador en la modalidad de teletrabajo.

Pero en estricto, no debiera ser el único indicio, pues claramente debe poder demostrarse la existencia de subordinación, ya sea mediante el dictado de instrucciones y órdenes o por la aplicación del poder sancionatorio del empleador. De hecho, el denominado trabajo remoto al que ya hemos hecho referencia, permite que sea el trabajador el que provea o suministre los medios y condiciones tecnológicos para la prestación del servicio, sin que ello afecte la calidad dependiente de la relación.

De tal manera, queda claro que no toda prestación de servicios mediante el uso de tecnologías de la información y las telecomunicaciones, corresponde necesariamente a una relación de carácter laboral, pues, como resultado lógico y razonable, también pueden brindarse servicios claramente independientes mediante el simple uso de tecnologías de la información y telecomunicaciones, en el marco de una relación de carácter civil regulada por el Código Civil

### **IV. IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO.**

Respecto de la forma de implementación del teletrabajo, se regula en forma clara y precisa que, la misma depende de la existencia de un acuerdo entre el trabajador y el empleador que además conste por escrito, pudiendo pactarse que el cambio es indeterminado o sujeto a un plazo determinado. Naturalmente, resultan aplicables todas las modalidades de contratación que reconoce la normatividad laboral, es decir, plazo indeterminado, fijo o contratos a tiempo parcial.

Por tanto, no corresponde la implementación del teletrabajo en forma unilateral por parte del empleador ni por exigencia del trabajador, siendo ello una diferencia sustancial con el denominado trabajo remoto cuya implementación devino, con ocasión de la pandemia del Covid 19, en una suerte de exigencia legal cuando por la naturaleza de las actividades es posible su establecimiento por parte del empleador.

Así, el teletrabajo se podrá implementar cuando existan razones debidamente sustentadas para variar la forma de prestación del servicio, lo cual en absoluto modifica la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración y demás condiciones de trabajo, salvo aquellas vinculadas a la asistencia al centro de trabajo.

En ese sentido, la normatividad exige expresamente, para el caso de cambios de modalidad presencial a teletrabajo, que se consigne por escrito la justificación del cambio así como los objetivos que se buscan con la variación pactada.

Naturalmente, el teletrabajo puede ser implementado como modalidad de prestación de servicios dependientes desde el inicio de la relación laboral o cuando esta ya se encuentra en marcha, es decir, convirtiéndose de la modalidad de prestación presencial a teletrabajo.

En ese mismo orden de ideas, solo el acuerdo entre las partes, como regla general, permitirá dejar sin efecto la modalidad de teletrabajo, hecho que se encuentra reconocido cuando se dispone que el trabajador puede solicitar el retorno a la modalidad de trabajo presencial, lo cual puede ser aceptado o denegado por el trabajador. El citado acuerdo, también debe constar por escrito.

Si fue el trabajador quien solicitó la referida reversión y el empleador no está de acuerdo con la solicitud, la respuesta denegatoria debe sustentarse y comunicarse por escrito en un plazo no mayor a 6 días naturales. En caso que la respuesta al trabajador sea fundada, se deberá indicar la fecha de retorno al centro de trabajo.

La excepción a la forma de dejar sin efecto el teletrabajo, se produce cuando el empleador toma la decisión unilateral de reponer al trabajador a la modalidad de trabajo presencial, si se acredita que mediante el teletrabajo no se alcanzan los objetivos de la actividad bajo la modalidad de teletrabajo.

En este caso, el empleador comunica al trabajador de su decisión con 15 días naturales de anticipación, debiendo precisar en dicha comunicación los motivos por los cuales no se han alcanzado los objetivos de la actividad en la modalidad de teletrabajo. Se trata pues de una decisión unilateral del empleador pero debidamente motivada.

Un supuesto final de reversión, se produce cuando la modalidad de teletrabajo ha sido pactada sujeta a un plazo, por tanto, al vencimiento del mismo, el trabajador debe retornar a laborar bajo la modalidad presencial si es que dicho plazo no es ampliado de común acuerdo.

## **V. PROVISIÓN DE EQUIPOS Y CONDICIONES PARA EL TELETRABAJO.**

En relación a la provisión de equipos, la regulación dispone que cuando estos los suministre el empleador, el trabajador tiene la responsabilidad de su uso correcto y de su conservación, evitando que los mismos sean utilizados por terceros ajenos a la relación laboral. Los bienes y servicios que brinde el empleador como condiciones de trabajo, no tienen carácter remunerativo para ningún efecto legal.

Cuando es el trabajador el que aporta sus propios equipos o elementos de trabajo, el empleador tiene la obligación de compensar todos los gastos que ello signifique, incluidos los de comunicación. En caso el trabajador se agencie de equipos que no sean de su propiedad ni del empleador, realizando por ejemplo sus labores en cabinas de internet o similares, el empleador también tiene la obligación de asumir los gastos que ello impliquen. La citada compensación se realiza en dinero y en moneda de curso legal, determinándose el monto por acuerdo entre las partes. De no existir acuerdo, el valor corresponderá al que tenga en el mercado.

En el marco del trabajo remoto implementado con ocasión de la Pandemia del Covid 19, en caso fuese el trabajador el que brinda sus propias condiciones y materiales informáticos o similares, solo podrá ser retribuido el gasto que ello irrogue, en la medida que se haya pactado con el empleador, caso contrario no tendrá derecho a compensación alguna.

En lo relativo a las responsabilidades vinculadas a la entrega de medios a emplearse para el teletrabajo se precisa lo siguiente:

- Es obligación de quien suministra los medios y equipos a emplearse, el garantizar su idoneidad para la prestación del servicio.
- El incumplimiento oportuno en la entrega de los medios y equipos por parte del empleador, pese a que el trabajador está a disposición para prestar el servicio, mantiene inalterable la obligación de pagar la remuneración pactada con el trabajador.

En casos de sustracción, deterioro, pérdida o deficiencias, que hagan imposible el uso de las condiciones de trabajo por razones no imputables a las partes, el trabajador lo debe informar al empleador para que adopte las medidas necesarias para la continuidad del servicio. Si por razón de ello el trabajador hubiera incurrido en gastos autorizados, el empleador debe reembolsárselos.

## **VI. CONTENIDO DEL ACUERDO DE TELETRABAJO.**

Habíamos mencionado que la formalidad con la que debe pactarse el trabajo remoto supone la celebración de un documento escrito, el cual, por exigencia de la norma, debe contener información específica, dentro de la que cabe resaltar las siguientes que se vinculan directamente a los medios informáticos y de telecomunicaciones:

- Se deben precisar los medios informáticos y de telecomunicaciones y similares que se deban emplear para realizar el teletrabajo y a qué parte de la relación laboral corresponde suministrarlos, precisándose que si es el empleador quien los proporciona debe indicarse las condiciones de utilización y responsabilidades del trabajador sobre los mismos y el procedimiento de devolución al finalizar la modalidad.
- Si es el trabajador quien proporciona estos medios, el contrato debe precisar el monto de la compensación que debe recibir del empleador.
- Se deben fijar las medidas sobre la gestión y seguridad de la información derivadas del uso de los medios con que se preste el servicio.
- Deben establecerse los mecanismos de supervisión o de reporte a implementarse para facilitar el control y supervisión de labores por parte del empleador, de ser el caso.

## **VII. SISTEMA MIXO DE TRABAJO: TELETRABAJO Y TRABAJO PRESENCIAL.**

En relación al teletrabajo, debe considerarse que se reconoce la posibilidad de una modalidad mixta, es decir de un teletrabajo parcial, o mejor dicho de una combinación de trabajo presencial alternado con teletrabajo, quedando fuera de esta modalidad mixta, los casos de personas que solo de manera ocasional prestan servicios fuera del centro de trabajo.

Si bien la norma no lo establece, se entiende que en el marco de una modalidad mixta, la existencia de un documento escrito que pruebe al acuerdo de voluntades para la implementación, es una exigencia legal.

## **VIII. JORNADA DE TRABAJO EN EL TELETRABAJO.**

En lo que respecta a la jornada de trabajo y sus limitaciones, son aplicables las mismas que establecen las normas generales y la Constitución Política del Estado, siendo aplicables también, naturalmente, regímenes a tiempo parcial o de media jornada, en la medida que los trabajadores bajo dicho sistema se encuentren sujetos a fiscalización inmediata de la jornada.

Al igual que en los casos regulares de trabajo presencial, la jornada máxima de trabajo no resultará aplicable a trabajadores de dirección, a los no sujetos a fiscalización inmediata, a los trabajadores de confianza no sujetos a control efectivo de su tiempo de trabajo, entre otros.

## **IX. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.**

En lo que respecta a los derechos y obligaciones del trabajador, se reconocen a este los mismos que le son aplicables en el marco del trabajo presencial, salvo los relacionados a la asistencia personal al centro de trabajo. En todo caso, se garantiza al trabajador los siguientes derechos:

- Derecho a la capacitación sobre los medios informáticos, de telecomunicaciones y similares para el desempeño del trabajo, así como sobre las restricciones en el empleo de dichos medios, la legislación vigente en materia de protección de datos personales y seguridad de la información. Dicha capacitación debe producirse en forma previa al inicio del trabajo remoto.
- Derecho a la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del trabajador.
- Derecho a la protección de la maternidad y el periodo de lactancia.
- Derecho a la seguridad y salud en el trabajo, en lo que fuera pertinente y considerando las características especiales del teletrabajo.
- Derecho a la libertad sindical y los demás derechos colectivos, por lo que en ningún caso la aplicación del teletrabajo puede afectar su ejercicio.

Sobre las obligaciones de los trabajadores sujetos al teletrabajo, serán las mismas que correspondan a la modalidad presencial, destacando la norma las siguientes:

- Obligación de cumplir con las normas vigentes sobre seguridad de la información, protección de datos personales, confidencialidad de los datos y seguridad y salud en el trabajo.
- Obligación de estar disponible durante la jornada de trabajo, para las coordinaciones con el empleador.
- Obligación de guardar confidencialidad de la información proporcionada por el empleador.
- Obligación de evitar que terceros utilicen los elementos y medios para la realización de las labores y de restituirlos con tan solo el deterioro que provenga de su uso natural.

## **X.INSPECCIÓN LABORAL DEL TELETRABAJO.**

Cabe señalar que el cumplimiento de las normas y disposiciones vinculadas al teletrabajo, son sujetas a control y fiscalización por parte de SUNAFIL; y no podía ser de otra forma pues en el marco de la relación laboral, la actividad fiscalizadora del Estado debe encontrarse presente aun cuando la actividad laboral del trabajador pueda desarrollarse fuera de las instalaciones del empleador.

## **XI. REFLEXIÓN FINAL.**

La normatividad laboral a la que hemos hecho referencia en el presente artículo es claramente perfectible y merece sin duda ser mejorada, pues fue creada para un escenario excepcional, sin embargo, en los tiempos actuales, más aún con situaciones como la Pandemia del Covid 19, queda claro que el teletrabajo se convertirá en la regla general para muchos puestos de trabajo, pues hemos aprendido a trabajar con la misma eficiencia sin necesidad de asistir físicamente a un centro o local de trabajo; nuestros hogares se han convertido en el centro de trabajo y ello exige sin duda una revolución normativa que también priorice la conciliación de la vida laboral con la familiar, sobre la cual, la Ley del Teletrabajo, no se pronuncia en forma alguna.