

La obligación de promover políticas públicas para garantizar el desarrollo del trabajo a distancia o teletrabajo

The obligation to promote public policies for the development of teleworking

JOEL CÁCERES PAREDES*

Universidad Nacional Mayor de San Marcos
(Lima, Perú)

Contacto: jcaceresp@unmsm.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0003-4614-6163>

RESUMEN: La regulación jurídica del trabajo a distancia ha estado presente desde la formación de las primeras normas tutelares de trabajo y, en la actualidad, cobra una importancia relevante debido a su aplicación en la pandemia mundial de la Covid-19. Dada esta relevancia, el presente trabajo busca poner énfasis en el análisis del carácter promocional o de política pública del trabajo a distancia, a fin de poner en discusiones sus posibilidades y dificultades de implementación en el Perú.

PALABRAS CLAVES: Trabajo a distancia, teletrabajo, trabajo a domicilio, trabajo remoto, políticas públicas, brechas digital, brechas de género.

ABSTRACT: The legal regulation of remote work has been present since the formation of the first labor protection regulations and, at present, it is of relevant importance due to its implementation and application since the Covid-19 pandemic. Given this relevance, this paper seeks to emphasize the analysis of the promotional nature or public policy of remote work, in order to discuss its possibilities and difficulties of implementation in Peru.

KEYWORDS: Distance work, telework, home work, remote work, public policies, digital gaps, gender gaps.

Recibido: 12/08/2022 **Aceptado:** 15/09/2022 **Publicado en línea:** 28/09/2022

* Abogado y docente de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Candidato a doctor por la misma casa de estudio. Master en Política Social, Trabajo y Bienestar por la Universidad Autónoma de Barcelona.

SUMARIO: I. Introducción. II. Las distintas formas de trabajo a distancia y su regulación jurídica. III. La promoción del trabajo del teletrabajo a distancia. IV. Condiciones para promover el trabajo a distancia. V. Conclusiones. Referencias.

I. INTRODUCCIÓN

Hay un tema que ha pasado desapercibido durante toda la pandemia de la Covid - 19 en materia de trabajo a distancia¹ en el Perú. Un tema que va más allá de su regulación jurídica nacida de la coyuntura y de la obligatoriedad de su implementación en los centros de trabajo privados y públicos. Nos referimos, específicamente a la promoción estatal de esta modalidad de trabajo y del establecimiento de las condiciones adecuadas para su desarrollo.

En efecto, el trabajo a distancia se presenta no solo como un fenómeno socio laboral que amerita una regulación jurídica desde la lógica de los derechos y obligaciones de los sujetos de la relación laboral, sino también requiere de un mecanismo de optimización de derechos a través de los instrumentos de políticas públicas. Se trata de una opción deliberada del Estado para promoverlo, atendiendo a sus diferentes ventajas, para empleadores, trabajadores y trabajadoras y la sociedad en general, sin restar atención a ciertos efectos desiguales en la aplicación de esta modalidad de trabajo.

De hecho, si damos una mirada rápida en clave comparada a la regulación jurídica del trabajo a distancia en América Latina antes los cambios producidos por la pandemia de la Covid 19, veremos que en algunos países existían instrumentos de políticas públicas para su promoción y desarrollo. Ese contexto permitió que las respuestas estatales ante la pandemia fuera asimilada con mejores herramientas para la adaptación de esta modalidad de trabajo.

Desde esta mirada, el presente artículo busca analizar la dimensión de la promoción del trabajo a distancia en el Perú, sus dificultades y limitaciones, esencialmente, por dos (2) razones. La primera para evidenciar las brechas y limitaciones en nuestro país para promoverlo, por ejemplo, las que se presentan

1 Para efectos del presente trabajo, utilizaremos el término “trabajo a distancia” para referirnos a las diferencias denominaciones que jurídicamente se ha designado a las diferentes formas de trabajo realizado fuera del centro de trabajo convencional o del centro de operaciones físicas del empleador, tales como teletrabajo, trabajo remoto, trabajo a domicilio, entre otras.

en materia digital o de acceso al internet o aquellas vinculadas con la distribución del trabajo de cuidados. La segunda, de cara a los posibles cambios normativos que se han planteado en materia de teletrabajo o trabajo remoto, considerando las modificaciones que se han producido en un escenario pre y post pandemia de la Covid 19. Esto último nos parece relevante desde el análisis jurídico laboral, pues existe una creencia expandida, pero errada, que el diseño de la normativa de trabajo remoto aplicable para el contexto de pandemia ha sido “más eficaz” para que las empresas y entidades apuesten por implementar esta modalidad de trabajo a distancia.

Este artículo se divide en tres apartados además de la introducción. En el primero, se explica su conceptualización en clave histórica del trabajo a distancia y se establece su marco jurídico aplicable. En el segundo, se expone el aspecto de promoción y/o de política pública del trabajo a distancia. En el tercero, se establece cuáles son las principales condiciones y retos para plantear mecanismos de promoción del trabajo a distancia. Finalmente, en el quinto se presentan las conclusiones.

II. LAS DISTINTAS FORMAS DE TRABAJO A DISTANCIA Y SU REGULACIÓN JURÍDICA

Trabajo a domicilio, teletrabajo o trabajo remoto han sido las diferentes denominaciones que la regulación jurídica laboral le ha asignado históricamente a la relación de trabajo mediada por un contrato laboral entre empleador y trabajador, cuya prestación personal de servicios es realizada total o parcialmente fuera de las instalaciones del centro de trabajo. Se trata, en buena cuenta, del mismo fenómeno social - laboral que, a partir de las variaciones de la organización del trabajo en cada momento histórico, han tenido marcos jurídicos diferenciados, los cuales han establecido derechos y obligaciones particulares para los sujetos de la relación laboral².

2 Esta lectura sobre el teletrabajo es compartida por, Sanguinetti cuando señala que: “esta aproximación, que busca ir de la realidad a la norma –y no de la norma a la realidad– resulta de fundamental importancia para comprender que la noción jurídica de teletrabajo, como cualquier otra de esta naturaleza, posee una función esencialmente instrumental respecto de la consecución de unos determinados objetivos de política del Derecho por parte de quien recurre a ella” (2021: 194). Por tanto, continúa Sanguinetti: “No existe un concepto ontológico de lo que el teletrabajo eso debe separar el Derecho, que sirva para develar una supuesta esencia o sustancia natural de este, sino nociones jurídicas determinadas

A diferencia lo que pueda considerarse comúnmente, el trabajo a distancia es un fenómeno que ha acompañado a las relaciones laborales desde la formación del trabajo asalariado y los primeros mecanismos de protección jurídica en el Perú. En efecto, en un primer momento, podemos identificar la figura del trabajo a domicilio como la primera modalidad de trabajo a distancia, la cual nació en el marco de la formación de las industrias (revolución industrial) en los siglos XIX y XX. En un segundo momento, dentro del contexto de la revolución tecnológica producida en la segunda mitad del siglo XX, encontramos la figura del denominado teletrabajo, la cual opera hasta la actualidad. Finalmente, un tercer momento, cuya especificación histórica propia está dada por los cambios sociales producidos por la pandemia de la Covid 19, es el denominado trabajo remoto, cuya característica central fue el uso obligatorio para buscar el distanciamiento social, atendiendo a la prevención del contagios.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el término acuñado para referirse a las distintas formas de modalidad de trabajo a distancia es el de trabajo a domicilio, en atención a que en el año 1996 se aprueba el Convenio 177³, sobre el Trabajo a Domicilio. Este Convenio internacional establece, esencialmente, la garantía de igualdad de los trabajadores a domicilio respecto a los trabajadores presenciales, teniendo en cuenta sus evidentes características particulares. Para lograr dicha igualdad, dicho Convenio enfatiza los siguientes derechos laborales de los trabajadores a domicilio: a) el ejercicio de los derechos colectivos laborales, b) la no discriminación en el trabajo, c) la aplicación de las normas de seguridad y salud en el trabajo, d) remuneración, e) derechos de seguridad social, f) acceso a la información, g) respeto a la edad mínima para trabajar y, h) protección a la maternidad⁴.

del mismo, que seleccionan ciertos elementos de una realidad compleja, multiforme y cambiante, a los efectos de promover el alcance unas concretas líneas de política jurídica en un momento dado. Los contornos y los elementos definitorios del teletrabajo pueden, en consecuencia, variar de una etapa a otra en función de las transformaciones que experimente este fenómeno y los objetivos que se persigan con su regulación”. (2021:194)

- 3 Pese a su importancia, el Convenio 177, Sobre el Trabajo a Domicilio, no fue ratificado por el Estado peruano.
- 4 En ese contexto, la OIT ha buscado ampliar el concepto de trabajo domicilio establecido en el Convenio 177, señalando que este involucra tres (3) denominaciones (OIT, 2021a): i) el trabajo industrial a domicilio, ii) el teletrabajo y iii) el trabajo en plataformas digitales establecidos en el domicilio.

A continuación, veremos las diferentes formas de trabajo a distancia que han existido en el Perú desde el nacimiento de las primeras normas tutelares del trabajo hasta el escenario de pandemia mundial producida por la Covid-19.

a) El trabajo a domicilio

La definición de trabajo a domicilio fue asignada para regular la forma de trabajo a distancia en el marco las relaciones de trabajo de las fábricas de inicios del siglo XVIII en los países industrializados. A partir de fines del siglo XIX e inicios del XX, dicha denominación se extendió a países no industrializados como los de la región de América Latina. En estos países, el domicilio se convirtió una extensión de la fábrica industrial como consecuencia de un pobre desarrollo tecnológico, entre artesanal y manufacturero (Sara-Lafosse, 1982).

En el Perú, dado su desarrollo industrial tardío, el trabajo a domicilio se expandió en aquellos sectores económicos en los que la maquinaria podría trasladarse al domicilio y, por tanto, se podía fragmentar las actividades manuales, tales como el sector de manufactura o el textil⁵. En ese contexto, debe recordarse que la formación del trabajo asalariado en el Perú tiene como antecedente previo la formación de los talleres artesanales y manufactureros, los cuales se encontraban presente, incluso, desde la época de la administración colonial (Quiroz, 283).

La regulación jurídica del trabajo a domicilio ha tenido un recorrido histórico importante. El antecedente más relevante lo encontramos en el artículo 27 de la Ley N° 2851, del año 1918, el cual disponía que el salario del trabajo a domicilio no será menor al que se paga por jornada en el marco de las relaciones labores en el sector público. Posteriormente, en el año 1937 se emite la Ley N° 8514, sobre el trabajo a domicilio, la cual dispone la creación de un registro de información de los trabajadores a domicilio. A nivel constitucional debemos destacar la regulación establecida en la Constitución de 1979, en cuyo artículo

5 Pese a las dificultades por estimar la cantidad de trabajadores a domicilio, se ha podido verificar en los censos nacional, tales como el de 1961, en el cual de las personas que pertenecen a la Población Económicamente Activa (PEA) se diferencia entre aquellos que trabajan *en la fábrica* y aquellos que *no trabajan en la fábrica*, encontrándose 1,964 trabajadores en fábrica contra 25,686 fuera de ellas en las áreas de *hilanderos, tejedores, etc.*; se encontraron 7,329 en la fábrica y 1,668 fuera de ella en las área de *tejedores a máquina*; habían 9,028 trabajadores en la fábrica y 17548 fuera de ellas *en el área de costureras y sombreros* (Sara-Lafosse, 1982).

50 reconocía al trabajador a domicilio a la igualdad respecto a los demás trabajadores presenciales, según las peculiaridades de su labor.

Actualmente, la regulación jurídica del trabajo a domicilio está determinada por lo establecido en el Título IV de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (artículos 87 a 96), el cual establece esencialmente algunas obligaciones de los empleadores que hagan uso de esta modalidad: i) los límites al descuento salarial por el deterioro o pérdida de los materiales o herramientas con las que se trabaja, ii) la creación del Registro de Trabajadores a Domicilio, iii) la formalidad escrita del contrato de trabajo y la obligación de registro ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE); y iv) los derechos laborales comprendidos, tales como el primero de mayo, vacaciones y compensación por tiempo de servicios.

b) El teletrabajo

El término teletrabajo comprende la forma de prestación de trabajo realizado a distancia recurriendo al uso de la tecnología como forma de control laboral-empresarial. El antecedente internacional más remoto de esta figura data, por un lado, del contexto de la crisis mundial del Petróleo de 1978 en Estados Unidos y del contexto de revolución tecnológica que existían en dicho país, donde los medios de tecnologías de la información y comunicaciones (TICs) empezaron a difundirse y cambiar las formas de organizar el trabajo (Morales y Romanik, 2011); y por otro lado, en los orígenes de la externalización y deslocalización del sector de servicios, específicamente en el desarrollo de los centros de llamadas, en el sector de telecomunicaciones en Estados Unidos (Messenger y Ghoesheh, 2010).

El avance en el uso de las TICs, tanto en el desarrollo de cada vez más nuevas tecnologías como en su implementación en la organización del trabajo y la vida cotidiana, facilitó la expansión de la prestación de actividades laborales mediante el teletrabajo. Esto operó en el marco de la revolución tecnológica y se intensificó a inicios del siglo XX con la denominada revolución digital⁶, la cual

6 En ese contexto, se ha acuñado el concepto de economía digital, la cual se define como “un nuevo sistema socio-económico caracterizado por un espacio inteligente que se compone de información, instrumentos de acceso, procesamiento de la información y capacidades de comunicación” (Cedrola, 2018, 263). De forma general, los componentes de esta economía serían “la industria

se caracteriza por la digitalización y utilización de la información en espacios virtuales, condiciones que permiten deslocalizar el trabajo presencial.

Pero no solo el componente tecnológico facilitó la utilización del teletrabajo, sino también el contexto del cambio de las relaciones laborales que supuso un cuestionamiento de las normas estatales y que, a partir de los años 80 en muchos de los países occidentales, apuntaban una mayor flexibilidad, incrementándose las figuras atípicas de trabajo facilitadas por el uso de las TICs⁷.

En América Latina, a partir de la segunda mitad del siglo XX se produjeron cambios importantes en la sociedad y, en consecuencia, en el mercado de trabajo: el acceso de la mujer a este, la mayor presencia de personas en centros urbanos, la universalización del voto, el acceso paulatino a bienes de consumo y las transformaciones en el uso de las TICs (Filgueira, Reygadas, Luna y Alegre, 2012). El Perú no fue ajeno a estas formas de desarrollo de la sociedad y del mercado de trabajo, todo lo cual sentó las bases para que ciertos sectores económicos, principalmente, las grandes empresas del sector de servicios, se pueda aplicar inicialmente la figura del teletrabajo⁸.

Así, ya por el siglo XXI en América Latina se inicia un ciclo de emisión de normativas relativas al teletrabajo, tales como Colombia (Ley 1.221 del 16/07/2008), Argentina (Régimen Jurídico del Teletrabajo en Relación de Dependencia, en cumplimiento de la Ley Nacional 25800, que ratifica el convenio N° 177 sobre trabajo a domicilio de la OIT), Brasil (Ley 13467, del 13/07/2017) y Perú (Ley 30036 del 3/03/2015), priorizándose en algunos de ellos su carácter promocional.

de la información y las comunicaciones, el comercio electrónico, la distribución digital de bienes y servicios y el apoyo a la venta de bienes tangibles, especialmente aquellos sistemas y servicios que utilizan internet” (Cedrola, 2018, 263).

- 7 Ello ocurrió en conjunto con tránsito entre el final del modelo de sustitución de importaciones (en la que había una apuesta decidida de apoyo del Estado en la industrialización) hacía la confianza en el peso del mercado abierto como proveedor de bienestar, apoyado por las recetas del Consenso de Washington (Filgueira, Reygadas, Luna, y Alegre, 2012).
- 8 Naturalmente, a partir de la última década de los noventa y durante todo el siglo XX el mercado de trabajo asalariado y formal no pudo absorber a toda la fuerza de trabajo, se acrecentó la presencia de micro empresas y pequeños emprendimientos con el bajo nivel de productividad de ellas, entre otras características. Todo lo cual ha dificultado el uso extensivo de la modalidad de teletrabajo.

En nuestro país, la regulación jurídica del teletrabajo se dio por primera vez en 2013 mediante la Ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo, complementada con su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2015-TR. Este marco normativo definía al teletrabajo como la actividad subordinada sin presencia física del trabajador y cuyo control y supervisión laboral se ejerce a través de medios de las TICs (artículo 2). A su vez la Ley N° 30036 establece cinco (5) ejes importantes para regular esta modalidad de prestación de trabajo:

- i) La voluntariedad en el cambio de la modalidad presencial a la de teletrabajo.
- ii) Formalidad escrita en la contratación o en la adenda de cambio de modalidad y mención expresa de los derechos y obligaciones en dicho documento
- iii) La garantía de igualdad de los teletrabajadores con los que realizan actividad presencial.
- iv) La obligación expresa que el empleador debe otorgar las condiciones de trabajo para laborar y, de hacerlo en trabajador, abonarle la respectiva compensación
- v) El establecimiento de ciertas obligaciones del empleador, atendiendo a las características del trabajo remoto, tales como la capacitación vinculada con el uso de los medios tecnológicos.

Aquí corresponde señalar que un problema importante sobre la regulación jurídica del teletrabajo es que no deroga expresamente la normativa del trabajo a domicilio, con lo cual se mantiene vigente sus disposiciones, en tanto no sea incompatible con la normativa del teletrabajo. Con esta duplicidad normativa se estableció que la diferencia entre el teletrabajo y el trabajo domicilio radicaba en el hecho que en el primero el control de las actividades laborales se realizaba mediante las TICs, mientras que en segundo no necesariamente existía un control directo de la actividad a través de dichos medios⁹.

De ahí que podamos concluir que, la regulación jurídica del teletrabajo incorporó en su ámbito de aplicación a todas aquellas modalidades que inicialmente

9 Esta diferencia se encuentra recogida en la Resolución Ministerial N° 121-2015-TR, la cual dispone la pre publicación del “Informe Técnico que contiene la propuesta de políticas públicas referidas al teletrabajo para garantizar su desarrollo y su preferente utilización a favor de las poblaciones vulnerables” en el Portal Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2015).

se calificaron como trabajo a domicilio y que progresivamente incorporaron el uso de las TIC como medio de control empresarial. Residualmente, la regulación del trabajo a domicilio se mantienen únicamente en aquellos supuestos de actividades manuales sin control del empleador mediante dichas TICs.

Es importante añadir que recientemente la regulación jurídica del teletrabajo ha sido modificada, emitiéndose un nuevo marco normativo, a través de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, la cual mantiene el mismo esquema jurídico respecto a las diferencias con el trabajo a domicilio.

c) El trabajo remoto

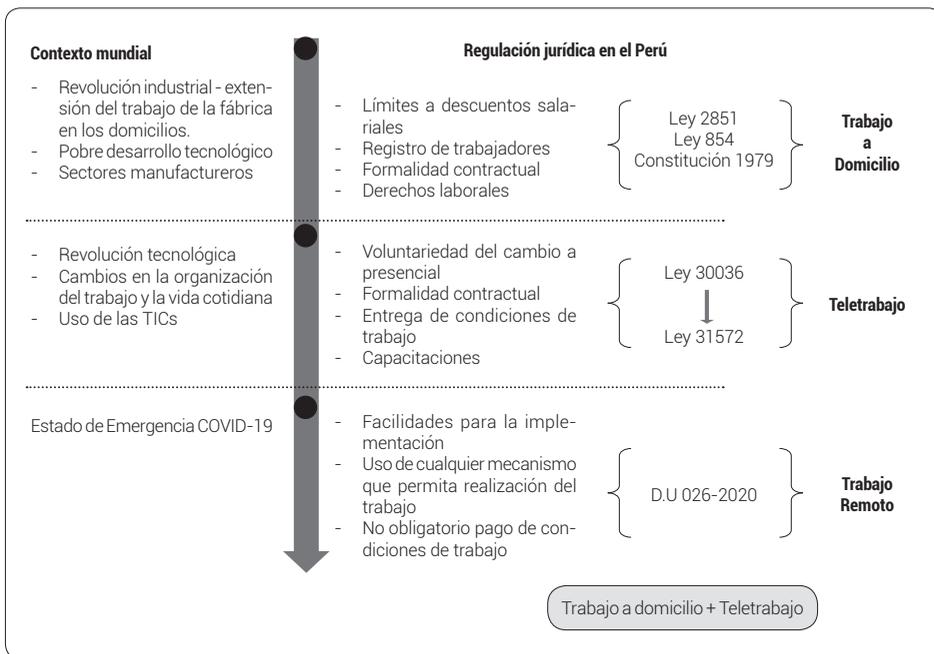
La figura jurídica del trabajo remoto nace para evitar la propagación de contagios en el marco de la obligación de aislamiento social obligatorio (cuarentena) producida por la Covid-19 y como parte de los mecanismos legales para evitar la propagación de los contagios de dicha enfermedad. Fue el 15 de marzo de 2020 en una edición extraordinaria de *El Peruano* donde se publicó el Decreto de Urgencia N° 026-2020 (DU 026-2020) en cuyo Título II se crea el concepto jurídico de trabajo remoto.

Esta figura regula el mecanismo de trabajo a distancia, donde la actividad laboral se realiza sin la presencia física del trabajador en las instalaciones de la empresa (al igual que el teletrabajo y el trabajo a domicilio). Dicha actividad se realizará “utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita” (artículo 16 del DU 026-2020). Con esta regla, el trabajo remoto buscó incorporar, implícitamente, tanto a la regulación jurídica del teletrabajo como a la del trabajo a domicilio, a fin de disponer nuevas y excepcionales reglas de aplicación, atendiendo a la situación de emergencia y sustentada en las medidas estatales para evitar los contagios de la Covid 19. Incluso, se dispuso que el trabajo remoto sea aplicable también a los beneficiarios de una modalidad formativa laboral (artículo 22 del DU 026-2020).

Así, la regulación jurídica del trabajo remoto establecida en el Decreto de Urgencia N° 026-2020 dispuso a los empleadores del sector público y privado aplicar la modalidad de trabajo remoto a todos trabajadores, siempre que la naturaleza del trabajo lo permita (artículo 17.1). Para ello se le otorgó al empleador la prerrogativa de exonerarse de pagar las condiciones de trabajo que implican

el trabajo remoto (artículo 19), así como amplias facultades para modificar el lugar de la prestación de servicios de todos sus trabajadores (artículo 17.1), con la única excepción de “los trabajadores confirmados con el COVID-19 o aquello que se encuentren con descanso médico” (artículo 17.2). Si ello no era posible, se debía otorgar una licencia con goce de remuneraciones, compensable posteriormente (artículo 26 del Decreto de Urgencia 029-2020).

La regulación jurídica del trabajo remoto y, sobre todo, las facultades concedidas al empleador sobre el cambio de esta modalidad de trabajo (sin la participación de trabajadores) solo puede explicarse a partir de la situación excepcional que buscaba regular: el aislamiento social obligatorio (cuarentena) producido por la pandemia mundial de la Covid-19, el cual con las diferentes modificaciones normativas posteriores han ido flexibilizando las medidas de control de la pandemia. Pese a ello, luego de más de dos (2) años de pandemia y medidas para afrontarla, continuamos con esta regulación “excepcional”¹⁰.



10 A la fecha en que se escribe estas líneas, la regulación jurídica del trabajo remoto iba extenderse hasta la fecha de culminación de la emergencia sanitaria producida por la Covid-19 (de acuerdo con el Decreto de Urgencia N° 115-2021, al 31 de diciembre del 2022). Sin embargo, a partir de la emisión de la Ley N° 31572, Ley de Teletrabajo, se ha dispuesto que las entidades y empresas se adecúan a sus disposiciones en un plazo máximo de 60 días calendario contados a partir del siguiente día de publicado el reglamento.

III. LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA

1. El rol del Estado en la promoción del trabajo a distancia

A partir de la mirada histórica de las formas modernas de trabajo a distancia, tales como el teletrabajo y el trabajo remoto, podemos identificar rápidamente que estas nacieron de una necesidad de política pública estatal. Por un lado, el teletrabajo nace para que, a través de su promoción, se pueda afrontar la crisis del petróleo a través del ahorro de combustible utilizado en el transporte hacia y desde los centros de trabajado en Estados Unidos. Por su parte, el trabajo remoto se sustentó en la medida estatal de prevención para reducir la transmisibilidad del virus de la Covid-19, disminuyendo el contacto social en las empresas y también en la movilidad en transporte público y, a su vez, mantener la actividad económica, donde esta se podía sostener virtualmente y con ello la continuidad de la relación laboral (Benavides y Silva, 2022).

En esa línea, se ha apunado que uno de los principales beneficios de la modalidad de trabajo a distancia es que su organización laboral permite una mejor compatibilidad de la vida laboral, familiar y personal de trabajadores, debido a la mayor propensión a la flexibilización de la jornada de trabajo y la reducción de los tiempos de desplazamiento (Sánchez y Mozo, 2009). Así, la OIT (2011) ha identifica al teletrabajo como una de las medidas que coadyuva a las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar vinculada con los tiempos y organización del trabajo¹¹. Otro beneficio resaltante de la implementación del trabajo a distancia que se ha identificado en el trabajo a distancia son los mayores niveles de productividad de las empresas y mejoras en el clima organizacional de los trabajadores (Sánchez y Mozo, 2009). Aunado a ello, existen beneficios que adicionales vinculados con el ahorro en tiempos, gastos y otros efectos vinculados con la no utilización permanente de los medios de transporte público para el desplazamiento de la casa al trabajo y viceversa (MTPE, 2014).

11 Dentro de las medidas que facilitan la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares, encontramos a las políticas relativas a las licencias, la prestaciones de seguridad social, el tiempo de trabajo y organización del trabajo y los servicios de prestación de cuidados, la reinserción laboral y la reducción del trabajo no remunerado (OIT, 2011).

2. La propuesta de políticas públicas para promover el teletrabajo en el Perú

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), allá por el año 2005, en un proceso de diálogo entre países de la región, emitió el Plan de Acción sobre la Sociedad de la Información de América Latina y el Caribe (eLAC2007)¹², en la que se define como uno de los objetivos gubernamentales la promoción del teletrabajo en los países de América Latina y el Caribe (Benavidez, et. al., 2021). Posteriormente, dicho Plan de Acción ha sido actualizado, siendo el último en el año 2018, donde se modificó su nomenclatura por la denominada Agenda Digital para América Latina y el Caribe (eLAC2020) (CEPAL, 2020).

Dicha Agenda propone siete (7) áreas de acción y objetivos¹³, encontrándose dentro de ellos, el de transformación digital y economía digital, en el cual se establece la necesidad de “promover el teletrabajo en los países de la región mediante el intercambio de buenas prácticas, el desarrollo y/o el fortalecimiento de marcos normativos, el desarrollo de habilidades digitales y su monitoreo y evaluación.” (objetivo 7).

En el Perú, por el año 2015 se creó la Comisión Multisectorial para el Desarrollo de la Sociedad de la Información (CODESI), que emitió el “Plan de Desarrollo de la Sociedad de la Información en el Perú”, denominada también, la Agenda Digital Peruana, publicada en el año 2006. Esta Agenda es actualizada posteriormente por la Oficina Nacional de Gobierno Electrónico e Informática (ONGEI)¹⁴ emitiéndose la Agenda Digital Peruana 2.0, publicada en el año 2011.

A través de la Agenda Digital Peruana 2.0, se busca promover el uso de las TICs y procurar una infraestructura de sistemas de comunicaciones segura.

12 La última actualización de este Plan de Acción tuvo lugar durante la Sexta Conferencia Ministerial sobre la Sociedad de la Información de América Latina y el Caribe, celebrada en Colombia en abril de 2018, donde se aprobó la Agenda Digital para América Latina y el Caribe (eLAC2020) y se acordó celebrar la Séptima Conferencia Ministerial en 2020 (CEPAL, 2018).

13 Dichas áreas son: i) 1. Infraestructura digital, ii) Transformación digital y economía digital, iii) Mercado digital regional, iv) Gobierno digital, v) Cultura, inclusión y habilidades digitales, vi) Tecnologías emergentes para el desarrollo sostenible y vii) Gobernanza para la sociedad de la información (CEPAL, 2018).

14 El ONGEI era un órgano adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM) que tenía la rectoría del Sistema Nacional de Informática y, al mismo tiempo, era Secretaría Técnica de la CODESI.

Específicamente, en su Objetivo 3 se busca “garantizar mejores oportunidades de uso y apropiación de las TIC que aseguren la inclusión social, el acceso a servicios sociales que permita el ejercicio pleno de la ciudadanía y el desarrollo humano en pleno cumplimiento de las metas del milenio”. Dentro de este objetivo, encontramos la Estrategia 4 que propone “contribuir a generar empleo digno mediante el uso de las TIC” y “en el caso específico del Teletrabajo, como país, asegurar un marco normativo que permita llevarlo adelante, así como, una adecuada difusión en las empresas de las ventajas y potencialidades que conlleva este tema.”

A partir de todo este camino, en materia de relaciones laborales en el año 2013 se emite la Ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo, la cual tiene como objetivo no solo regular esta forma de trabajo a distancia, sino también “promover políticas públicas para garantizar su desarrollo”. En ese marco, en la Segunda Disposición Complementaria Final de dicha Ley se encargó al MTPE la obligación de formular:

“(L)as políticas públicas referidas al teletrabajo para garantizar su desarrollo y su preferente utilización a favor de las poblaciones vulnerables”, para lo cual encarga que se coordine con la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), con la ONGEI, el con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) y la CODESI.

Con la finalidad de cumplir dicho mandato, mediante Resolución Suprema N° 422-2013 se constituyó una Comisión Multisectorial de naturaleza temporal, encargada de elaborar un Informe Técnico que contenga las propuestas de políticas públicas referidas al teletrabajo para garantizar su desarrollo y su preferente utilización a favor de las poblaciones vulnerables.

Dicha Comisión Multisectorial se reunió y trabajó en la elaboración del referido Informe Técnico, el cual no llega a publicarse como instrumento de política pública para la promoción de la modalidad de teletrabajo. Pese a ello, se tiene conocimiento del análisis técnico realizado por dicha Comisión Multisectorial, debido a que mediante Resolución Ministerial N° 121-2015-TR se dispone su pre publicación¹⁵.

15 El contenido de dicho Informe lo podemos encontrar en el siguiente enlace web: <http://www.teletrabajo.gob.pe/wp-content/uploads/2015/09/PDFPOLITICASPUBLICAS.pdf>

El referido Informe Técnico planteó como propuesta de política pública de teletrabajo: “Promover el desarrollo del teletrabajo para la mejora de la productividad y para la inclusión de las poblaciones consideradas vulnerables, en condición de trabajo decente.” (MTPE, 2014), estableciendo las siguientes propuestas de políticas específicas (MTPE, 2014):

- i) Proveer y promover el acceso y uso de las tecnologías de la información y la comunicación para el desarrollo del teletrabajo
- ii) Promoción la educación, capacitación y certificación de las competencias para el desarrollo del teletrabajo
- iii) Impulsar el desarrollo del teletrabajo en el empleo privado y público, reconociendo sus aportes a la productividad laboral, así como su rentabilidad como práctica sostenible e igualitaria
- iv) Promover, a través del teletrabajo, el empleo de poblaciones consideradas vulnerables por presentar mayores dificultades y restricciones para acceder y sostenerse en el mercado de trabajo
- v) Fortalecer la institucionalidad y liderazgo vinculado con el teletrabajo.

Para llegar a dicha propuesta se realiza, en primer lugar, un diagnóstico de las condiciones del uso de las TICs para el teletrabajo. Así, se identificó un incremento para el acceso a servicios y bienes relacionados con las TICs en los últimos 10 años, específicamente en el acceso a telefonía móvil (en el año 2005, 21% de hogares contaba con teléfonos móviles y en el 2014 eran 85% de hogares), acceso a internet (en el año 2005, cerca del 4% de hogares tenía acceso a internet y en el 2014 eran 24% de hogares) (MTPE, 2014). En segundo lugar, se identifica las posibilidades de implementación en el mercado laboral, estimándose en el año 2013 alrededor de 888,117 trabajadores que potencialmente podrían ser teletrabajadores (5.6% de la PEA), así como identificándose las empresas donde se podrían aplicar con mayor facilidad el teletrabajo, tales como las dedicadas al rubro de servicios de software, servicios de atención al cliente, telemarketing, cobranzas, videojuegos, entre otros que vienen creciendo (MTPE, 2014). En tercer lugar, se ha identificado las posibilidades de aplicación del teletrabajo a las personas con discapacidad, estableciendo que el teletrabajo es una herramienta potencial para promover el empleo de las personas con discapacidad que pertenece a la PEA¹⁶.

16 Se trata de 316,092 personas al año 2012, de las cuales 87.9% es población ocupada y 12.1%

En esa misma línea, se identificaron algunas brechas vinculadas con las posibilidades de realizar la modalidad de teletrabajo. Brechas de género, en tanto se determinó que habría más trabajadores potenciales hombres que mujeres, brechas por grupo etario, en la medida que habría una preferencia por los jóvenes (de 15 a 29 años) y por los adultos de 30 años, así como brechas territoriales, en tanto el acceso a internet sería mucho más extendido en centros urbanos que en rurales (MTPE, 2014).

En suma, pese al esfuerzo realizado por la referida Comisión Multisectorial, desafortunadamente, se desaprovechó la oportunidad para optimizar las referidas propuestas de instrumento de políticas públicas y, con ello, impulsar las condiciones necesarias de la implementación del teletrabajo¹⁷. Más aún si la normativa establecía como premisa la voluntariedad, tanto de empleadores como de trabajadores, del cambio de un trabajo presencial a uno a distancia.

3. El escenario de pandemia para la implementación del trabajo a distancia en el Perú

Como hemos indicado, a partir de la pandemia de la Covid-19 se impulsó la obligatoriedad del trabajo a distancia, a través de la figura jurídica del trabajo remoto, de carácter temporal y justificado por la situación social de emergencia de aquel momento. Sin embargo, conforme el pasar de los meses y años, luego del inicio de la pandemia, la regulación jurídica actual del trabajo remoto continúa brindando al empleador amplias facultades para decidir cómo, cuándo y hasta cuándo se realizaba el trabajo a distancia, además de facultarlo a no asumir el costo de las condiciones de trabajo. Es decir, se produjo una suerte de flexibilidad a la baja para regular los derechos y obligaciones de los trabajadores remotos.

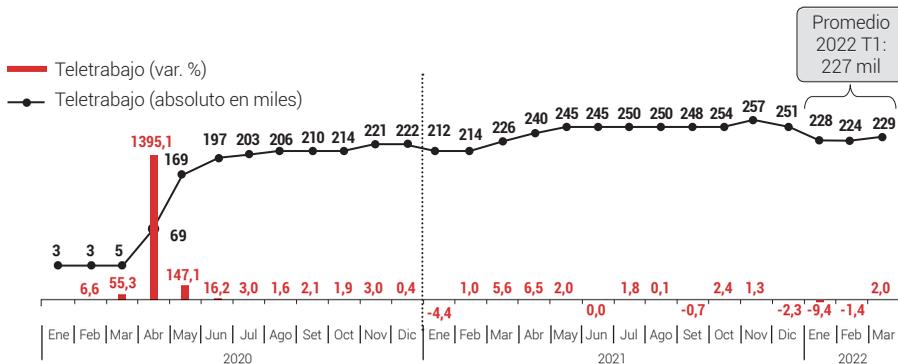
población desocupada, precisándose que solo el 11,4% de personas con discapacidad (de un total de 1,575,402) pudieran teletrabajar en labores especializadas, en tanto tienen un nivel educativo superior universitario o no universitario

17 Cabe señalar que recién en el año 2021, en plena pandemia de la Covid-19 el MTPE emite la Política Nacional de Empleo Decente, la cual tiene como objetivo promover el empleo decente, estableciendo como su objetivo prioritario 3 el “Incrementar la generación de empleo formal en las unidades productivas”. Dentro de este, encontramos el Lineamiento 3.3, que señala: “Mejorar las capacidades y acciones para el desarrollo de competencias de gestión empresarial o de negocio, de innovación y de adopción de la tecnología de los conductores/as de unidades productivas y emprendimientos (incluye a los/las autoempleados/a)”. Así, dentro de este lineamiento, encontramos el Servicio 3.3.4. S.3.3.4. realizado por el MTOE para “Orientación y asesoría para la adopción del teletrabajo como estrategia de innovación y adopción tecnológica”.

Aunado a ello, debido a la situación excepcional de emergencia producida por la pandemia de la Covid- 19, en empresas y entidades se produjeron un incremento acelerado y más extensivo del uso de las TICs, así como un proceso de organización del trabajo que apostaba por el trabajo a distancia, materializados, esencialmente a través de mecanismos de digitalización. Así, respecto a los cambios de las TICs en el Perú, se aprecia que en el tercer trimestre de 2021 el acceso a Internet en los hogares alcanzó al 55,0% (aumentando en 9,6 puntos porcentuales en comparación con el último trimestre del 2020) (INEI, 2021.a); de otro lado, en el 94,5% de los hogares existe al menos un miembro con teléfono celular (97,1% en el área urbano y 86,2% en el área rural) (INEI, 2021.a). En cuanto a la forma de organización interna del trabajo, a nivel de los países de América Latina encontramos una tendencia de las empresas a extender la aplicación de modalidades de trabajado a distancia en aproximadamente 67% (BID, 2021)

Bajo estas condiciones se ha ido incrementado el uso del trabajo a distancia en el sector privado y público. Así, a marzo de 2022 existían registrados en la Planilla Electrónica más de 229 mil trabajadores remotos – teletrabajadores, incluyendo aquellos que se encuentran en modalidad mixta o completa (MTPE, 2022) (Gráfico 3.15).

GRÁFICO 3.15. PERÚ: TRABAJADORES EN SITUACIÓN ESPECIAL DE TELETRABAJO / TRABAJO REMOTO, 2020-2022
(Absoluto en miles y variación porcentual)



La variación porcentual corresponde al periodo actual respecto al periodo anterior.
Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (T-Registro - PLAME)

IV. CONDICIONES PARA PROMOVER EL TRABAJO A DISTANCIA EN EL PERÚ

La pandemia de la Covid-19 ha traído grandes enseñanzas a los empleadores y trabajadores sobre las posibilidades materiales de implementar el trabajo a distancia. Así, se verifica un incremento acelerado de esta modalidad de trabajo a partir del aislamiento social obligatorio (cuarentena). Sin embargo, en un escenario post pandemia poco a poco se ha ido regresando a la voluntariedad del trabajo a distancia, pudiendo perderse o estancarse la implementación de esta modalidad de trabajo. De hecho, a partir de diciembre de 2021 se aprecia una lenta reducción de la cantidad de trabajadores en la modalidad de trabajo a distancia (Gráfico 3.15).

En tal sentido, no solo se debe promover modificaciones a la regulación jurídica para proteger los derechos de los trabajadores a distancia y equilibrar sus intereses con los de empleadores, sino que desde el Estado debe apostarse nuevamente por la promoción del uso extensivo del trabajo a distancia, mediante una estrategia sectorial o un instrumento de política pública que identifique las estrategias y/o acciones a plantearse para fomentar el uso de esta modalidad de trabajo. En el mismo sentido, puede promoverse el teletrabajo como un objetivo prioritario o una estrategia en los instrumentos de políticas públicas de promoción del empleo de las personas vulnerables, de la conciliación de la vida laboral y familiar-personal, del incremento de la productividad de las empresas o de la reducción de CO₂ en los centros urbanos, entre otros.

Para lograr ello, consideramos imprescindible que se elaborare un diagnóstico del estado situacional del trabajo a distancia en el Perú, identificando las condiciones necesarias y las dificultades materiales para su implementación extensiva. En esa línea, se deberá evaluarse las condiciones para su implementación progresiva, entre las cuales destacamos las siguientes puntos: i) las desigualdades de la distribución del trabajo de cuidados, ii) la existencia del sector del empleo asalariado informal y sus posibilidades de incorporarse al formal (Weller, 2020), iii) el nivel de infraestructura tecnológica, su acceso y los trabajadores a distancia potenciales (Weller, 2020); y iv) tanto las características de las ocupaciones que pueden ser susceptible de trabajar a distancia, como la estructura productiva de los sectores económicos (Weller, 2020).

i) La promoción del trabajo a distancia y las desigualdades en la distribución del trabajo de cuidados

No es posible una promoción del trabajo a distancia, sin que vaya acompañada de políticas de igualdad de género relativas a la distribución equitativa del trabajo de cuidados. Como señala OIT, “el género constituye otra de las dimensiones particularmente relevantes en el análisis de la incidencia y características del trabajo desde el domicilio” (2021b: 15).

Esto es así, porque los patrones que refuerzas los estereotipos de género asignan a la mujer el trabajo de cuidados continúan estando vigente en el Perú. Así se verifica de la última Encuesta de Usos de Tiempos del 2010, en los cuales se determinó que las mujeres dedican más tiempo al trabajo doméstico no remunerado que los hombres, pues ellas laboran 39.28 horas semanales, mientras que los hombres 15.54 horas semanales. Inclusive, si juntamos el trabajo remunerado con el trabajo doméstico no remuneradas apreciaremos que las mujeres trabajan a la semana 9,15 h/m. (INEI, 2019).

En tal sentido, llama la atención que la Política Nacional de Igualdad de Género no contemple un objetivo prioritario vinculado con la problemática de “asignación desigual de roles (productivos a los hombres y reproductivos a las mujeres)”, que se identificó como una de las causas del problema público. Para suplir dicha falencia, deberá impulsarse la propuesta planteada por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) sobre el Sistema Nacional de Cuidados, el cual está orientado a garantizar que las personas puedan recibir y dar cuidados en condiciones dignas.

De esta manera, se busca que a través de este Sistema se pueda brindar servicios adecuados de cuidado, en la línea de su profesionalización, que beneficien por igual a mujeres y hombres trabajadores.

ii) El empleo asalariado informal y sus posibilidades de incorporarse al formal

Una característica estructural del mercado laboral es la presencia importante de un sector informal y del empleo informal, lo cual limita cualquier intervención del Estado para promover los derechos y obligaciones de los trabajadores a distancia. Se ha reportado que el empleo informalidad para el

periodo pre-pandemia estaba en 72.8% de la PEA mientras que para el 2020 se tiene mantiene en 75.3%.

En tal sentido, para efectos de promover el trabajo a distancia en las relaciones laborales deben tomarse en cuenta únicamente a la población asalariada pública y privada, excluyendo a los trabajadores del hogar, el trabajo familiar no remunerado, trabajadores independientes y empleadores. En tal sentido, si para el año 2019 tomamos solo en cuenta este universo: 7931 asalariados públicos y privados, tenemos en realidad a 3749 asalariados formales, lo que representa el 47%.

Afortunadamente, desde hace algunos años el Estado ha emitido políticas públicas sectoriales para la lucha contra el empleo informal, habiendo en el año 2021 establecido una Política Nacional de Empleo Decente que establece como problema público central el “elevado déficit del empleo decente”, el cual está constituido a partir de los indicadores de contrato laboral, remuneración mínima, acceso al seguro de salud y de pensiones y el cumplimiento de la jornada máxima legal. Así, dentro de los objetivos prioritarios de la esta Política Nacional encontramos, “Incrementar la generación de empleo formal en las unidades productivas”.

Por lo tanto, toda promoción del trabajo a distancia debe ir de la mano de las políticas públicas para promover el empleo decente y, específicamente, el trabajo formal y la productividad en las unidades económicas con mayores dificultades.

iii) El nivel de infraestructura tecnológica, su acceso y los trabajadores a distancia potenciales

En el Perú existe una importante brecha digital, entendida como las diferencias en el acceso a las TICs y los servicios de internet, lo cual repercute en la pérdida de oportunidades producto del limitado del acceso a servicios o recursos tecnológicos para llevar a cabo las actividades cotidianas exigidas en un entorno cada vez más virtualizado.

En efecto, el uso de las TICs y el mayor acceso a la conectividad de internet ha ayudado a las empresas y trabajadores a afrontar la crisis producida por la

pandemia de la Covid 19, a su vez, ha elevado las diferencias de quienes tienen acceso a dichos servicios y quiénes no. Estas desigualdades, claramente, tiene una problemática territorial dentro del Perú, en tanto es notoria las diferencias de acceso a dichos recursos en el área rural y urbana. Así, según área de residencia, los hogares con internet aumentaron en el sector urbano a 59,0%, mientras que el área rural a 20,7% durante el tercer trimestre de 2021 (INEI, 2021.a); mientras que en los hogares que exista al menos un miembro con teléfono celular, la mayor cobertura de este servicio se reportó en el área urbana con el 97,1% y el sector rural con el 86,2% durante el tercer trimestre de 2021 (INEI, 2021.a).

En ese marco, a través de la Programa Nacional de Telecomunicaciones (Pronatel), adscrito al Ministerio de Transportes y Comunicaciones (MTC) se viene impulsando cambios para afrontar el cierre de la brecha digital, ejecutando los proyectos para la ampliación de la fibra óptica a nivel nacional, a fin de incrementar el acceso al servicio de internet y pueda repercutir en el acceso equitativo de las oportunidades del trabajo a distancia.

Por tanto, toda estrategia que tenga como finalidad ampliar el uso del trabajo a distancia debe prever el avance en el acceso a las TICs y del servicio de internet en las diferentes áreas geográficas la población.

iv) La estructura del tejido productivo (sectores económicos y ocupaciones) para promover el trabajar a distancia.

Es frecuente escuchar que la matriz productiva de los sectores económicos en nuestro país tiene un carácter primario exportador. Y esto es cierto, históricamente, el Perú ha pasado de ser un país netamente primario exportador (segunda mitad del siglo XVII a la primera mitad del siglo XX), a uno que apostó por una industrialización impulsada por el Estado desde el modelo de sustitución de importaciones (gran parte de la segunda mitad del Siglo XX). Posteriormente, a partir de la década de los 90 se impulsó una apertura de mercado abierto con el ajuste estructural proveniente de las recetas del Consenso de Washington y las muchas privatizaciones dejaron al Estado sin ninguna capacidad para seguir apostando por dicha industrialización; lo cual implicó, con sus matices, continuar sosteniendo el modelo primario exportador conjuntamente con la aparición de un sector de servicios (Rodríguez, 2021).

Es importante apuntar estas ideas en clave histórica porque nos permite identificar cuál es el estado situacional actual de la implementación del trabajo a distancia en el marco de un escenario de pandemia y post pandemia. Así, de una mirada de las y los trabajadores de esta modalidad en el primer trimestre de 2022, en virtud de la actividad económica, encontramos que el sector servicios concentró alrededor del 80% del total de estos trabajadores (189 mil en promedio), seguido por el sector de comercio (19 mil en promedio) y manufactura (15 mil en promedio) (MTPE 2022). A su vez, de una lectura de los trabajadores a distancia, en virtud de las ocupaciones en el primer trimestre de 2022, encontramos que los empleados estadísticos y financieros (26 mil), y los empleados de servicios administrativos (19 mil) registraron la mayor cantidad de puestos con esta modalidad a marzo de 2022. Le siguen los profesores de universidades (16 mil) (MTPE 2022).

A nivel de políticas públicas, debe recordarse el Plan Nacional de Diversificación Productiva emitido en el año 2014, el cual buscaba, entre otros objetivos, generar nuevos motores de crecimiento económico que lleven a la diversificación y a la sofisticación económica, así como reducir la dependencia económica a los precios de materia primas. Lamentablemente, no se tiene mayor conocimiento de los avances en materia de diversificación productiva o de haber implementado dicho instrumento de política pública.

En tal sentido, una política promocional para el uso extensivo del trabajo a distancia debe implementarse en concordancia con otra que pueda buscar la diversificación de la estructura productiva del país. De lo contrario, estaríamos promoviendo el uso de esta modalidad solo para algunos sectores puntuales y focalizados. Por tanto, consideramos importante retomar las estrategias establecidos en el Plan Nacional de Diversificación Productiva.

VI. A MODO DE CONCLUSIÓN

A la hora que se escriben estas líneas, se ha publicado la Ley N° 31572, Ley de Teletrabajo, por lo que las reflexiones que emitiremos a continuación a modo de conclusión, se realizarán a propósitos de las disposiciones contenidas en la referida normativa, a saber:

- La regulación jurídica del trabajo a distancia en el Perú, actualmente, tiene hasta tres (3) marcos normativos vigentes: el del trabajo a domicilio, teletrabajo y trabajo remoto, cada uno con diferentes denominaciones para regular, en esencia, el mismo fenómeno social. Si bien recientemente se ha publicado la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, la cual expresamente señala la adecuación a los trabajadores y trabajadoras regulados bajo la normativa del trabajo remoto; sin embargo, dicha ley señala que se aplica para la modalidad de trabajo a distancia con uso de las TICs, excluyendo a los y las trabajadores que realizan trabajo a domicilio. Lamentablemente, se ha desaprovechado la oportunidad para uniformizar el marco normativo de las tres (3) formas de regulación del trabajo a distancia.
- Desde hace varios años existe una apuesta por promover el uso e implementación del trabajo a distancia, desde la lógica de la agenda digital. A partir de ello, la Ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo, propuso promover esta modalidad a través de instrumentos de políticas públicas. Lamentablemente, pese a que estas propuestas de políticas se trabajaron de modo conjunto con varios sectores del Poder Ejecutivo y se dispuso su pre publicaciones, no prosperaron.

Pese a las dificultades esbozadas por la ausencia de políticas públicas para la promoción del teletrabajo, los cambios producidos por la pandemia han demostrado que es posible realizar el trabajo a distancia en muchos sectores económicos, sobre todo los vinculados con servicios y el sector público, habiéndose incrementado sustancialmente el número de trabajadores y trabajadoras que estuvieron en dicha modalidad en la pandemia de la Covid 19.
- En un escenario pos pandemia o de voluntariedad del uso del trabajo a distancia, se debe apostar nuevamente por la promoción de esta modalidad de trabajo, a través de un instrumento de políticas públicas u otros mecanismos relacionados. A nivel normativo, recientemente, se ha emitido la Ley N° 31572, Ley de Teletrabajo, la cual establece como uno de sus objetivos “promover políticas públicas para garantizar su desarrollo” (artículo 2).
- Consideramos que todas medidas de promoción del teletrabajo, debe tomar en cuenta las condiciones que podrán incidir inequitativamente

te en la promoción estatal del trabajo a distancia, tales como las desigualdades en materia de distribución del trabajo de cuidados, la cual afecta esencialmente a las mujeres; el empleo informal asalariado, que repercute negativamente en muchas empresas, sobre todo las micro y pequeñas empresas; la brecha digital y expansión del uso de las TICs a nivel nacional, debiendo tomarse en cuenta la brecha territorial; así como la estructura del tejido productivo peruano, a fin que esta modalidad de trabajo a distancia no sea focalizado únicamente a ciertos sectores económicos.

Sobre este punto, la Ley N° 31572, Ley de Teletrabajo, hace especial énfasis a la promoción de competencias digitales de los trabajadores y trabajadoras (promoción del uso de las TICs), debiendo tomarse en cuenta el estado situaciones de las referidas condiciones para para promover la modalidad de trabajo a distancia.

REFERENCIAS

- Benavides, F., y Silva-Peñaherrera, M. (2022). Datos y evidencias del teletrabajo, antes y durante la pandemia por COVID-19. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25(2), 133–146. <https://doi.org/10.12961/aprl.2022.25.02.06>
- Benavides, F., Amable, M., Cornelio, C., Vives, A., Bernal, D., y Delclos, J. (2021). El futuro del trabajo tras la COVID-19: el papel incierto del teletrabajo en el domicilio. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 46(31), 1–8.
- Cedrola, G. (2018). Economía digital e Industria 4.0: reflexiones desde el mundo del trabajo para una sociedad del futuro. En *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* (261-197), V. 6. ADAPT, University Press.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020). *Agenda Digital Para América Latina Y El Caribe (Elac2022)*. Recuperado de https://conferenciaelac.cepal.org/6/sites/elac2020/files/cmsi.6_agenda_digital.pdf
- Filgueira, F., Reygadas, L., Luna, J. P., & Alegre, P. (2012). Crisis de incorporación en América Latina: límites de la modernización conservadora. *Perfiles Latinoamericanos*, (40), 31–58.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021.a), Nota de Prensa. Recuperado de <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/nota-de-prensa-no-195-2021-inei.pdf>

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021.b). Perú, Brechas de género 2019. Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres Recuperado de: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1716/Libro.pdf

Kantis, H., Federico, J. y Ibarra, S. (2021). *Resiliencia y reinención de los emprendedores latinoamericanos en el contexto del impacto provocado por la pandemia*. Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Resiliencia-y-reinencion-de-los-emprendedores-latinoamericanos-en-el-contexto-del-impacto-provocado-por-la-pandemia.pdf>

Messenger, J. y Ghoesheh, N. (2010). *Deslocalización y Condiciones Laborales del Trabajo a Distancia*. Madrid: Organización Internacional de Trabajo y Ministerio de Trabajo e Inmigración.

144

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2015). *Informe Técnico que contiene la propuesta de políticas públicas referidas al teletrabajo para garantizar su desarrollo y su preferente utilización a favor de las poblaciones vulnerables*. Recuperado de <http://www.teletrabajo.gob.pe/wp-content/uploads/2015/09/PDFPOLITICASPUBLICAS.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022). *Anuario Estadístico Sectorial*. Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3485614/RET%20Junio_2022%20T1.pdf

Morales, G. y Romanik, K. (2011). *Una mirada a la figura del teletrabajo. Informe de Actualidad Laboral*, N° 1. Santiago de Chile: Dirección General de Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo (2011). *Conciliación del trabajo y la vida familiar*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_163643.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2021a). *Working from home: From invisibility to decent work*. Recuperado de: <https://www.ilo.org/wcmsp5/>

groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765898.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2021b). Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_811301.pdf

Quiroz, F. (2011). Aprendiendo juntos: indios, negros libres y esclavos en talleres de la Lima Colonial. En Barragán, B, Trabajos y trabajadores en América Latina (siglos XVI-XXI) (281- 312), La Paz: Vicepresidencia del Estado Plurinacional de Bolivia.

Rodríguez, L. (2021). PERÚ De la “república empresarial” a la transformación de la matriz productiva. Recuperado de https://fes-transformacion.fes.de/fileadmin/user_upload/material_multimedia/01_ebook_Peru_final.pdf

Sánchez, C. y Mozo, M. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea Digital*, 79, 57–79.

Sanguineti Raymond, W. (2021). El teletrabajo como fenómeno social y como noción jurídica. *Revista Jurídica Del Trabajo*, 2(4), 190–217. Recuperado a partir de <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/83>

Sara-Lafosse, V. (1982). El trabajo a domicilio: antecedentes generales y análisis del caso de los confeccionistas. *Debates En Sociología*, 0(7), 83–98.

Weller, J. (2020). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales, Documentos de Proyectos, Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

