



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO**

TESIS

**“LOS PRINCIPIOS DE VOLUNTARIEDAD Y REVERSIBILIDAD
EN EL TELETRABAJO, PERÚ - 2020”.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADO**

AUTOR: Bachiller Jonathan David DÁVILA RUIZ

ASESOR: Dr. Fernando Martín ROBLES SOTOMAYOR

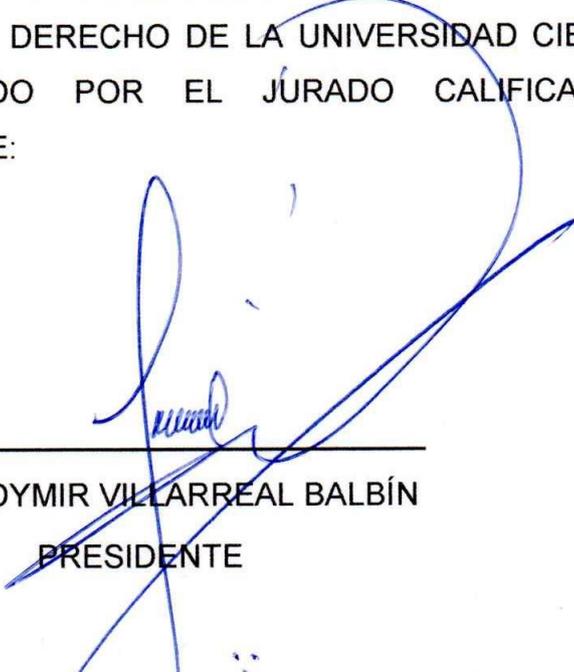
LINEA DE INVESTIGACIÓN: Derecho Laboral e Informático

San Juan Bautista – Loreto – Perú

2021

PAGINA DE APROBACION

TESIS SUSTENTADA EN ACTO PUBLICO EL DIA LUNES 25 DE ABRIL DEL 2022 EN LA FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD CIENTIFICA DEL PERÚ, IDENTIFICADO POR EL JURADO CALIFICADOR Y DICTAMINADOR SIGUIENTE:



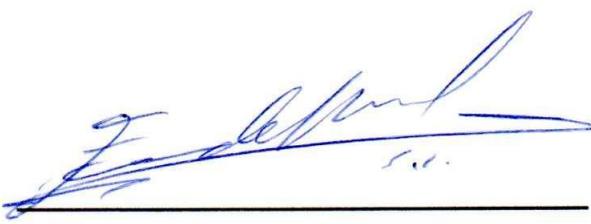
DR. VLADYMir VILLARREAL BALBÍN
PRESIDENTE



MAG. CESAR AGUSTO MILLONES ÁNGELES
MIEMBRO



MAG. MIGUEL ANGEL VILLA VEGA
MIEMBRO



DR. FERNANDO MARTÍN ROBLES SOTOMAYOR
ASESOR

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico a mi familia, en especial a la memoria de mis queridos abuelos a pesar de su ausencia física con sus enseñanzas están presentes, por toda su amor, fe y confianza hacia mi persona y hoy en día terminar esta investigación.

AGRADECIMIENTO

A mi asesor académico ya que con su conocimiento y paciencia me ha guiado en cada etapa de esta investigación, a mis padres por su apoyo para poder concluir con este proyecto.

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Con Resolución Decanal N° 124 del 21 de abril de 2022, la **FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP** designa como Jurado Evaluador y Dictaminador de la Sustentación de Tesis a los Señores:

- Dr. Vladymir Villarreal Balbin Presidente
- Dr. Cesar Augusto Millones Angeles Miembro
- Mag. Miguel Angel Villa Vega Miembro

Como Asesor: **Dr. Fernando Martin Robles Sotomayor**

En la ciudad de Iquitos, siendo las 19:30 horas del día **Lunes 25 de Abril del 2022** en las instalaciones de la **UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP**, se constituyó el Jurado para escuchar de modo **PRESENCIAL**, la sustentación y defensa de la Tesis: **"LOS PRINCIPIOS DE VOLUNTARIEDAD Y REVERSIBILIDAD EN EL TELETRABAJO PERU 2020"**

Presentado por el sustentante:

JONATHAN DAVID DAVILA RUIZ

Como requisito para optar el título profesional de: **Abogado**

Luego de escuchar la Sustentación y formuladas las preguntas, las que fueron respondidas de forma:..... *Satisfactoria*.....

El jurado después de la deliberación en privado llegó a la siguiente conclusión:

La Sustentación es:

Aprobado por mayoría (15) !

En fe de lo cual los miembros del jurado firman el acta.

Dr. Vladymir Villarreal Balbin
Presidente

Mag. Cesar Augusto Millones Angeles
Miembro

Mag. Miguel Angel Villa Vega
Miembro

CALIFICACIÓN: Aprobado (a) Excelencia : 19 - 20
Aprobado (a) Unanimidad : 16 - 18
Aprobado (a) Mayoría : 13 - 15
Desaprobado (a) : 00 - 12

Contáctanos:

Iquitos - Perú
065 - 26 1088 / 065 - 26 2240
Av. Abelardo Quiñones Km. 2.5

Filial Tarapoto - Perú
42 - 58 5638 / 42 - 58 5640
Leoncio Prado 1070 / Martines de Compagnon 933

Universidad Científica del Perú
www.ucp.edu.pe

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

La Tesis titulada:

**"LOS PRINCIPIOS DE VOLUNTARIEDAD Y REVERSIBILIDAD EN EL TRABAJO,
PERÚ - 2020"**

De los alumnos: **JONATHAN DAVID DÁVILA RUIZ**, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **3% de plagio**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Juan, 30 de Noviembre del 2021.



Dr. César J. Ramal Asayag
Presidente del Comité de Ética - UCP

CJRA/ri-a
501-2021

Document Information

Analyzed document	UCP_derecho_2021_T_jonathandávila_V1.pdf (D119204480)
Submitted	2021-11-19T17:22:00.0000000
Submitted by	Comisión Antiplagio
Submitter email	revision.antiplagio@ucp.edu.pe
Similarity	3%
Analysis address	revision.antiplagio.ucp@analysis.arkund.com

Sources included in the report

SA	Universidad Científica del Perú / UCP_derecho_2021_Tesis_JessicaAlvarez_CarlosAraujo_V1.pdf Document UCP_derecho_2021_Tesis_JessicaAlvarez_CarlosAraujo_V1.pdf (D97365329) Submitted by: revision.antiplagio@ucp.edu.pe Receiver: revision.antiplagio.ucp@analysis.arkund.com		6
W	URL: http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/5018/CI_70.pdf?sequence=1&isAllowed=y Fetched: 2021-11-19T17:32:00.0000000		1
W	URL: https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/TS05408-20210521.pdf Fetched: 2021-11-19T17:32:00.0000000		3
SA	PROYECTO TESIS CIMA DERECHO ELVIRA FINALRA.pdf Document PROYECTO TESIS CIMA DERECHO ELVIRA FINALRA.pdf (D115147243)		1
SA	M4.310_20202_PEC 1_14397076.txt Document M4.310_20202_PEC 1_14397076.txt (D100279948)		1
SA	CAPÍTULO I WORD TFG.odt Document CAPÍTULO I WORD TFG.odt (D104099726)		1

INDICE DE CONTENIDO

	Págs.
PAGINA DE APROBACIÓN	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ACTA DE SUSTENTACIÓN	v
HOJA DE ANTIPLAGIO	vi
INDICE DE CONTENIDO	viii
INDICE DE TABLAS	x
INDICE DE ILUSTRACIONES	xi
RESUMEN	12
ABSTRACT	13
Capítulo I. Marco Teórico	14
1.1. Antecedentes del estudio.	14
1.1.1 Internacional.....	14
1.1.2 Nacional.....	16
1.1.3 Regional.....	17
1.2. Bases teóricas.	18
1.2.1 El Teletrabajo.....	18
1.2.1.1 Concepto, Importancia y Características.....	18
1.2.1.2 Legislación Comparada.....	22
1.2.2 El Principio de Voluntariedad.....	24
1.2.2.1 Concepto y aplicación en el Perú.	24
1.2.2.2 Aplicación en Latinoamérica (Colombia y Argentina) y España	25
1.2.3 El Principio de Reversibilidad	27
1.2.3.1 Concepto y aplicación en el Perú	27
1.2.3.2 Aplicación en Latinoamérica y España	28
1.3 Definición de Términos Básicos	30
Capítulo II. Planteamiento del Problema.	32
2.1. Descripción del problema.	32
2.2. Formulación del problema.	33
2.2.1. Problema general.....	33
2.2.2. Problemas específicos.....	33
2.3. Objetivos.	34
2.3.1. Objetivo general.....	34
2.3.2. Objetivos específicos.....	34
2.4. Justificación de la investigación.....	34
2.5. Hipótesis.	35
2.6. Variables.....	35
2.6.1. Identificación de la variable.....	35

2.6.2. Definición conceptual y operacional de las variables	35
2.6.3. Operacionalización de la variable.....	36
Capítulo III. Metodología.....	37
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	37
3.2. Población y muestra.....	37
3.3. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos	37
3.3.1 Técnica de Recolección de Datos	38
3.3.2 Instrumento de Recolección de Datos	38
3.3.3 Procedimiento de Recolección de Datos	38
3.4. Procesamiento y análisis de datos.	38
Capítulo IV. Resultados	39
4.1. Dimensión: Principio de Voluntariedad	40
4.2. Dimensión: Principio de Reversibilidad	45
Capítulo V. Discusión, Conclusiones y Recomendaciones	50
Capítulo VI. Bibliografía	57
Capítulo VII Anexos	59

INDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Edad de los encuestados	36
2. ¿Ha existido un acuerdo o adenda a su contrato de trabajo para aplicar el teletrabajo, en el año 2020?	40
3. ¿Su centro educativo le comunicó que iba a desarrollar su labor docente vía teletrabajo, en el año 2020?	41
4. ¿Su centro educativo le solicitó su consentimiento para ejecutar su labor docente vía teletrabajo, en el año 2020?	42
5. ¿Ha existido algún acuerdo en el Convenio Colectivo de su centro laboral, para aplicar el teletrabajo en el año 2020?	43
6. ¿Ha variado en algo su remuneración u otros beneficios laborales con la aplicación del teletrabajo, en el año 2020?	44
7. ¿Ha tenido la posibilidad de llegar a un acuerdo con su empleador, para revertir el teletrabajo a una modalidad presencial, en el año 2020?	45
8. ¿Usted ha solicitado a su empleador la reversión del teletrabajo a una modalidad presencial, en el año 2020?	46
9. ¿Si usted solicitó la reversión, su empleador no le ha permitido o le ha denegado la reversión del teletrabajo a una modalidad presencial, en el año 2020?	47
10. ¿Su empleador le ha dispuesto la reversión del teletrabajo a una modalidad presencial, en el año 2020?	48
11. ¿Usted ha deseado revertir el teletrabajo a la modalidad presencial, en el año 2020?	49

INDICE DE ILUSTRACIONES

	Pág.
1. Edad de los encuestados	39
2. ¿Ha existido un acuerdo o adenda a su contrato de trabajo para aplicar el teletrabajo, en el año 2020?	40
3. ¿Su centro educativo le comunicó que iba a desarrollar su labor vía teletrabajo, en el año 2020?	41
4. ¿Su centro educativo le solicitó su consentimiento para ejecutar su labor docente vía teletrabajo, en el año 2020?	42
5. ¿Ha existido algún acuerdo en el Convenio Colectivo de su centro laboral, para aplicar el teletrabajo en el año 2020?	43
6. ¿Ha variado en algo su remuneración u otros beneficios laborales con la aplicación del teletrabajo, en el año 2020?	44
7. ¿Ha tenido la posibilidad de llegar a un acuerdo con su empleador, para revertir el teletrabajo a una modalidad presencial, en el año 2020?	45
8. ¿Usted ha solicitado a su empleador la reversión del teletrabajo a una modalidad presencial, en el año 2020?	46
9. ¿Si usted solicitó la reversión, su empleador no le ha permitido o le ha denegado la reversión del teletrabajo a una modalidad presencial, en el año 2020?	47
10. ¿Su empleador le ha dispuesto la reversión del teletrabajo a una modalidad presencial, en el año 2020?	48
11. ¿Usted ha deseado revertir el teletrabajo a la modalidad presencial, en el año 2020?	49

RESUMEN

“LOS PRINCIPIOS DE VOLUNTARIEDAD Y REVERSIBILIDAD EN EL TELETRABAJO, PERÚ 2020”

Por:

Bach. Dávila Ruiz, Jonathan David

En la presente investigación el objetivo era determinar si se aplican el principio de voluntariedad y reversibilidad en el teletrabajo, Perú 2020. El teletrabajo, se originó en Estados Unidos y se denomina como la actividad laboral realizado por una persona para una empresa desde un lugar alejado o distante de la sede de esta (habitualmente su propio domicilio), mediante el uso de las TIC (tecnologías de la información y la comunicación), encontrándose regulado en el Perú a través de la Ley N° 30036 y su Reglamento aprobado por DS 009-2015-TR.

En esta investigación se usó la metodología descriptiva, debido a que se va a describir la problemática respecto a los principios de voluntariedad y reversibilidad en el teletrabajo; es transversal y no experimental. La población es finita y la muestra estuvo conformada por 34 docentes de colegios privados de la ciudad de Iquitos, con quienes se utilizó la técnica de la encuesta a través de un cuestionario de 10 preguntas.

Como conclusión general, se pudo determinar que a pesar de la situación de emergencia sanitaria por el virus Covid 19, y las normas imperativas que se dieron en el Perú a raíz de esa emergencia y algunos obstáculos como la conectividad y herramientas tecnológicas que permitirían trabajar de forma más efectiva, sí se aplicó y respeto los principios de voluntariedad y reversibilidad en el Teletrabajo, manteniéndose así el espíritu de la norma, que es proteger los derechos del teletrabajador los cuales se garantizan a través de principios fundamentales enunciados en la legislación sobre el teletrabajo en el Perú.

Palabras clave: Teletrabajo, voluntariedad, reversibilidad, Internet.

ABSTRACT

“THE PRINCIPLES OF VOLUNTARINESS AND REVERSIBILITY IN TELEWORKING, PERU 2020”

Dávila Ruiz, Jonathan David

In the present investigation, the objective was to determine if the principles of voluntariness and reversibility are applied in telework, Peru 2020. Telework was originated in the United States and is called the work activity carried out by a person for a company from a remote place or distant from its headquarters (usually your own home), through the use of ICT (information and communication technologies), being regulated in Peru through the Law No. 30036 and its Regulations approved by DS 009-2015-TR.

In this research the descriptive methodology was used because the problem will be described regarding the principles of voluntariness and reversibility in teleworking; it is cross-sectional and not experimental. The population is finite and the sample consisted of 34 teachers from private schools in the city of Iquitos, with whom the survey technique was used through the ten-question questionnaire.

As a general conclusion, it was determined that despite the health emergency due to the Covid 19 virus, and the imperative regulations that occurred in Peru as a result of that emergency and some obstacles such as connectivity and technological tools that would allow working in a more effective way, the principles of voluntariness and reversibility in Teleworking were applied and respected, thus maintaining the spirit of the rule, which is to protect the rights of teleworkers, which are guaranteed through fundamental principles outlined in the legislation on teleworking in Peru.

Keywords: Telework, voluntariness, reversibility, internet.

CAPITULO I MARCO TEÓRICO

1.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

Al efectuar la revisión de los antecedentes de investigaciones, se han encontrado que existen varias a nivel nacional e internacional, así como un par a nivel regional, motivo por el que se agregan a continuación los antecedentes debidamente ordenados cronológicamente, del más reciente al más antiguo, como detallamos a continuación:

1.1.1 INTERNACIONAL

Jorge Ernesto ROJAS ESPINOZA (2019). En su tesis titulada “El Teletrabajo, su Naturaleza Jurídica, Principios y Regulación”, realizada en la Universidad de Chile; llegó entre otras conclusiones a determinar que “Del Teletrabajo no hay una postura doctrinaria clara acerca de su naturaleza jurídica. Para su descripción se han mantenido sus características de trabajo a distancia y su peculiaridad de uso de las TICs”, “Así como en su debido tiempo se reconoció la existencia del derecho colectivo, diferente el derecho público o al derecho privado. El teletrabajo es una manifestación, una figura de relación laboral puesta en un escenario histórico diferente al de las relaciones patrón / obrero de la era industrial, y probablemente el comienzo, tanto de toda una nueva forma de producción como de todo un nuevo derecho que regule las relaciones propias”, “Pero ello no obsta a que se constate de forma patente que la figura escapa a los moldes de organización laboral clásico, y que por ende tienda a mostrar una clara retirada de principios de derecho del trabajo, ligados por ejemplo, a los derechos colectivos. Así también una fuerte modificación del concepto de dependencia y subordinación al tornarse muy autónoma la labor del teletrabajador”

Francisco Javier CAÑADAS SÁNCHEZ. (2017). En su tesis titulada “Teletrabajo Revisión Teórica y Análisis Jurídico-Laboral”, realizada en la Universidad de Granada (España), menciona “El teletrabajo es voluntario para el trabajador y el empresario afectados. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o puede incorporarse de forma voluntaria

más tarde, además recalca la decisión de pasar a teletrabajo es reversible por acuerdo individual o colectivo. La reversibilidad puede implicar una vuelta al trabajo en los locales de la empresa a demanda del trabajador o del empresario y que las modalidades de esta reversibilidad se establecerán por acuerdo individual o colectivo”.

Cristina Alexandra GUARDERAS BILBAO (2013). En su tesis titulada “Estudio Legal y Doctrinario del Teletrabajo en los Sectores Público y Privado y Propuesta de su Implementación en la Legislación Ecuatoriana”, realizada en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (Ecuador), menciona que los principios del derecho del trabajo, a criterio del tratadista Manuel Alonso García son “aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo, con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas de derecho”; la autora resalta que el principio de voluntariedad es un principio fundamental en el teletrabajo, ya que opera tanto para el trabajador/servidor público como para el empleador, quienes de manera libre, pueden aceptar o rechazar la propuesta de optar por el teletrabajo. “En ambos casos, no se estará vulnerando ningún derecho, o por lo contrario no se estará incumpliendo ninguna obligación”; es decir la negativa del trabajador/servidor público de dejar su calidad de trabajador para convertirse en teletrabajador, no es razón para dar por terminado el contrato por parte del empleador.

Pasando a hablar lo que es la reversibilidad en el teletrabajo establecido en el artículo N° 5 de su respectiva norma dice: Cuando un trabajador/a hubiese pasado a ser teletrabajador/a, podrá volver a prestar sus servicios en la forma y lugar en que se acordó inicialmente, por acuerdo de las partes o a pedido de una de ellas, en este caso, salvo disposición contractual en contrario, al menos se debe respetar 90 días del compromiso de teletrabajo, y la comunicación de reversión de la forma de prestar los servicios deberá ser notificada en un plazo de al menos 15 días de anticipación a la otra parte.

La observación de la autora respecto al principio de reversibilidad menciona diciendo que “normalmente para que el empleador y el teletrabajador tengan estabilidad deberían fijar un plazo en que operará esta facultad y derecho pues,

en ocasiones, puede resultar inviable debido a que el teletrabajador no cuenta con el perfil necesario para cumplir con las tareas asignadas. De esta manera se presentan dificultades en el manejo de los equipos así como otras circunstancias externas. Este principio no se aplica para aquellos teletrabajadores que son contratados como tales desde un inicio.

Aranzazu ROLDÁN MARTÍNEZ (2004). En su artículo “El Marco Jurídico del Teletrabajo” del Boletín Jurídico de la Universidad Europea de Madrid señala “Si el Teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar a Teletrabajo es reversible por acuerdo individual o colectivo. La reversibilidad puede implicar una vuelta al trabajo en los locales de la empresa a demanda del trabajador o del empresario. Las modalidades y requisitos de esta reversibilidad se establecerán por acuerdo individual o colectivo). El Acuerdo Marco Europeo parece limitar la reversibilidad al supuesto en que el Teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto por lo que no sería posible la renuncia o el cese unilateral del trabajador de la prestación de servicios bajo esta fórmula, lo que requeriría el pacto bilateral del trabajador y empresario. En cualquier caso, la reversibilidad podría ser ordenada por el empresario quien podría llevarla a cabo a través del procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

1.1.2 NACIONAL

Melissa TÁVARA ROMERO (2019). En su tesis titulada “El uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión laboral: Un límite al poder de dirección” realizada en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo – Chiclayo – Perú; llegó entre otras conclusiones a determinar que “El uso de las nuevas tecnologías ha cambiado las formas de trabajo, teniendo un aspecto positivo, pero también ha ocasionado serias vulneraciones a los derechos de los trabajadores. En nuestro país, existen pronunciamientos sobre afectaciones al derecho a la intimidad del trabajador por el uso de las TIC; sin embargo, también existe una vulneración del derecho al descanso por el cual no hay pronunciamiento alguno y menos una legislación al respecto. El uso de las TIC permite que el trabajador pueda recibir llamadas, mensajes o correos electrónicos en cualquier momento y lugar, pudiendo realizar de esta forma trabajo en beneficio de la empresa fuera de la jornada laboral establecida”.

Fiorella CORREA-PRIETO (2015). En su tesis titulada “El Teletrabajo una Nueva Forma de Organización del Trabajo” realizada en la Universidad de Piura-Perú, menciona “No es posible prescindir de la voluntad del trabajador en los casos en que el empleador pretenda trasladarlo a su domicilio o, al sentido inverso, reintegrarlo a la empresa luego de haber estado trabajando en su casa”. La modalidad de teletrabajo tiene un carácter voluntario: señalando que lo que ha buscado el legislador al momento de regular este aspecto de la relación de teletrabajo subordinado **es proteger al teletrabajador frente a cualquier vacío que pudiera existir en cuanto a los derechos y obligaciones** que deben regir para ambas partes una vez realizado el cambio de una modalidad de prestación de servicios desde el lugar en el que se encuentra ubicada la empresa hacia la modalidad de teletrabajo.

Tino Piero VARGAS RASCHIO (2010). En su tesis titulada “La Respuesta del Ordenamiento Laboral Peruano frente al Teletrabajo” realizada en la Pontificia Universidad Católica del Perú Asimismo, menciona en ella “si tenemos presente que la implantación de un nuevo sistema de estructuras laborales y productivas va a tener un marcado carácter experimental en sus inicios, significando para los trabajadores una primera experiencia sobre utilización del teletrabajo, cuyos resultados no son previsibles tanto para el trabajador como para el empleador, es necesario garantizar la decisión de retorno por parte del trabajador (por no encontrarse satisfecho con el aislamiento en que se encuentra, por ejemplo) o del empleador (por encontrar que el trabajador no se ajusta a los requerimientos del puesto de trabajo). Las modalidades de esta reversibilidad deberán establecerse prioritariamente en un acuerdo colectivo, a efectos de garantizar el adecuado y ordenado ejercicio del referido derecho por ambas partes”, ya mostrando indicios de derechos del trabajador previo al reglamento y ley del Teletrabajo.

1.1.3 REGIONAL

Jessica María ÁLVAREZ ACOSTA & Carlos Enrique ARAUJO CABEZAS (2020). En su trabajo titulado “El trabajo a distancia afecta el derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo, en la ciudad de Iquitos, abril a setiembre del 2020” realizada en la Universidad Científica del Perú para optar el grado de Magister en Derecho; entre otros aspectos concluyen que “Mediante el

teletrabajo, se ha vulnerado el Derecho Constitucional a la jornada ordinaria de trabajo, en la ciudad de Iquitos, en el período de abril a setiembre del año 2020; ya que porcentajes mayoritarios de las personas encuestadas aluden que han trabajado más tiempo que en la modalidad presencial, no se les ha reconocido el pago de horas extras, ni se les ha proporcionado las herramientas telemáticas para su trabajo, así como no se ha respetado su derecho a la desconexión digital del trabajo, corroborado todo ello con otros estudios sobre la materia”.

Claudia Paola DEL AGUILA LY & Rocío Del Carmen RÍOS ARMAS (2019). En su trabajo titulado “Desnaturalización de Contrato y Nulidad de Despido incausado Casación 15913-2015 Lima” realizada en la Universidad Científica del Perú; concluyen entre otros aspectos que “El derecho no puede regular todas las relaciones laborales presentes, que en el pasado resultaban inimaginables, el desarrollo de una actividad, hace que el derecho y en particular la jurisprudencia describa estas nuevas modalidades de contratación, que por lo general afectan la mano de obra convencional, proyectándose a la creación de trabajadores con nuevas habilidades y destrezas”.

1.2 BASES TEÓRICAS

1 2.1 El Teletrabajo

1.2.1.1 Concepto, Importancia y Características.

El teletrabajo, tiene sus inicios el siglo pasado en la década de los setentas en Estados Unidos a influencia de las reformas de las normas laborales y la globalización, es denominado como la actividad laboral realizado por una persona para una empresa desde un lugar alejado o distante de la sede de esta (habitualmente su propio domicilio), mediante el uso como soporte y herramientas de las TIC (tecnologías de la información y la comunicación) que son como el uso de una computadora, tablet y smartphone con apoyo de conexión a internet, para poder desarrollar sus funciones desde donde se encuentra.

El teletrabajo, ha dejado de ser una opción más y ha pasado a ser una necesidad. Pero aparte de la situación que vivimos en la actualidad, la importancia del teletrabajo se está volviendo más imprescindible, por lo cual se está dando como una opción cada vez más cotidiana.

La situación actual que ha afectado al mundo por el Covid 19, en nuestro país como en el extranjero, ha supuesto un incremento extraordinario en el número de teletrabajadores, pero cuando pase esta situación excepcional y volvamos a la normalidad, tendrán que cambiar muchas cosas y facilitar el acceso al teletrabajo a quién realmente lo necesite, siempre que su profesión y actividad se lo permita.

Vamos a ver una serie de pautas a seguir, así como algunas ventajas y desventajas en relación con el teletrabajo.

El principal modo o requisito específico del teletrabajo, contando con los equipos y herramientas en el uso de las TIC con programas como Skype, Zoom, Gotowebinar, etc (software de uso exclusivo de la empresa del trabajador)

Reconociendo las circunstancias de cada persona: hay gente que vive sola, otros que tienen niños pequeños o personas mayores a su cargo; a lo cual cada persona debe organizarse en función de su situación personal. Hay que distribuirse los espacios y los tiempos dentro del hogar.

Es de orden mandatorio establecer un tiempo de descanso con la referencia del derecho de flexibilidad y la norma laboral de las ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales.

El teletrabajo es una herramienta que se ha vuelto tendencia en los últimos años ya no sólo exclusivo de las empresas en el área de Hi-tech (Microsoft, Google, Apple) para servicios dados con plataformas virtuales (aplicaciones), con la situación actual marcada por la pandemia, lo cual ha llevado a la mayoría de empresas se ven en la necesidad de ejercer esta modalidad de trabajo por fuerza mayor, y por ello debemos conocer mejor las ventajas y desventajas que ello supone, reducir el ausentismo laboral e incluso la contaminación.

Un estudio de la Universidad del Pacífico del año 2017 indica que el 65% de las personas en Lima, están dispuestos a trabajar desde casa; sin embargo la llegada del Covid-19 ha forzado a las organizaciones, tanto privadas como de sector público a trabajar de manera remota.

Las empresas de telecomunicaciones cumplen el rol de garantizar la continuidad de operaciones empresariales y administrativas en medio de esta

crisis, facilitando acciones relacionadas con sectores relevantes como la salud, las finanzas, educación y gobierno.

La comunicación y la tecnología nunca antes han sido tan importante en la historia del Perú como lo estamos viviendo en estos momentos, tanto para personas, empresas, instituciones estatales; actualmente también las financieras, bancos y en todos los rubros.

Más allá de su conceptualización se debe notar que no se trata de una nueva clase de trabajo, sino de una forma en que se ejecuta y organiza el trabajo realizado a distancia mediante el uso de las TIC. De ello, se nota tres características esenciales que tiene esta modalidad de trabajo:

- Se realiza a distancia.
- El uso exclusivo de las técnicas informáticas y de comunicación.
- Es un modo de organización y ejecución de la actividad laboral.

Antes de su regulación expresa, el Ministerio de Trabajo avanzó en acciones de capacitación y en brindar un marco jurídico mínimo al teletrabajo con la Ley N° 30036 publicado el 05 de Junio del 2013 en el Diario Oficial El Peruano.

De los antecedentes señalados, pueden extraerse varias características esenciales que son exclusivos al teletrabajo, así como otras que deberían considerarse para una adecuada implementación:

- **Voluntariedad:** el teletrabajo forma parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o incorporarse de forma voluntaria más tarde. Si no forma parte de la propuesta inicial, la oferta de teletrabajo posterior puede ser aceptada o rechazada por el trabajador, ya que, si bien el poder de dirección, coordinado con el carácter dinámico de la relación de trabajo, justifica la existencia del ius variandi, este debe ser ejercido de forma tal que no agravie al trabajador.
- **Reversibilidad:** es realizado a la vuelta al trabajo presencial en los locales o sedes de la empresa ha pedido del trabajador, ya sea por cuestiones personales, psicológicas o por la propia naturaleza del trabajo. Esto se explica porque el cambio de modalidad presencial a teletrabajo conlleva una necesaria adaptación

y aprendizaje, tanto del teletrabajador como del grupo familiar, dándose a entender de la capacitación que se le debe dar a aquel y a su superior jerárquico, que es quien debe articular las tareas y las instrucciones dentro del organigrama empresarial.

– **Igualdad de derechos:** al tratarse de una forma en que se ejecuta y organiza el trabajo realizado a distancia, el teletrabajador tiene los mismos derechos que sus compañeros que trabajan de manera presencial.

– **Igualdad de acceso a la información y de oportunidades de desarrollo,** se desarrolla a la circunstancia de que el teletrabajador no esté presente en la empresa no puede conducir a marginarlo del acceso a la información y de las oportunidades de crecimiento con las que cuentan los trabajadores presenciales a la empresa que presta sus servicios.

– Posibilidad de que esta **modalidad de trabajo se implemente de manera mixta**, es decir, que el teletrabajo pueda ser a tiempo total o parcial. Lo ideal sería que algunos días fueran por teletrabajo y otros de manera presencial. De esta manera se evita que el teletrabajador se desligue de la organización de la empresa y deje de compartir el sentimiento de pertenencia con esta, además de la necesaria adaptación a la nueva modalidad.

– **Jornada de trabajo:** la carga de trabajo y demás criterios en cuanto a resultados del teletrabajador serán iguales a los de los trabajadores comparables que se desempeñan en la sede o locales de la empresa; sin perjuicio, claro está, de que el teletrabajo conlleva una mayor flexibilidad en la administración de las horas y no tendrá que coincidir necesariamente con la franja horaria de los trabajadores presenciales (sí la misma cantidad de horas).

– **Controles y privacidad:** los controles no deben violar el derecho a la privacidad del teletrabajador, debiendo siempre preservar la inviolabilidad del domicilio. Por ello, cualquier control deberá ser notificado con antelación.

– **Derecho a la desconexión,** la circunstancia de que el trabajo se realice desde el hogar -o desde el domicilio elegido por el trabajador- de ninguna manera debe implicar de que el trabajador tenga que estar conectado de manera permanente, con el estrés y desgaste que ello trae aparejado. Es decir: no puede haber por

parte del empleador exigencia de trabajo alguna que implique la continuidad de la conexión.

– **Herramientas de trabajo:** los elementos de trabajo los debe aportar el empleador, ya que, de lo contrario, el trabajador debería disponer de los medios de producción y afrontar los gastos que están en cabeza de aquel (luz, gas, conectividad), alterando de tal forma la ecuación entre capital y trabajo, en la que uno aporta los medios de producción y el otro (el trabajador) su fuerza de trabajo.

La modalidad de teletrabajo aporta ventajas evidentes tanto a los trabajadores como para los empleadores.

A los trabajadores, esta modalidad de trabajo les permite ahorrar tiempo y costos en transporte y alimentación al evitar el desplazamiento entre el domicilio y el trabajo; mayor disponibilidad y aprovechamiento de su tiempo, permitiéndoles conciliar la vida familiar y social; optimizar el tiempo de trabajo; es de mucha utilidad para mujeres embarazadas o en período de lactancia (incluso permitiría una reducción del acogimiento al período de excedencia, ya que posibilitaría conciliar la atención y cuidado familiar con las tareas sin pérdida del salario) y para trabajadores con niños pequeños; favorece la inclusión de personas con discapacidad; se eliminan prácticamente los accidentes in itinere. En cuanto a la reducción del estrés como aparente ventaja, esta lo será en la medida en que la desconexión del trabajador sea completa; caso contrario, esa aparente ventaja se transformaría en una clara desventaja para la salud del trabajador.

Para el empleador, pueden presentarse problemas en relación con el control de presentismo; al cumplimiento de órdenes durante la realización del trabajo, pudiendo quedar limitado el control a la valoración del trabajo en función de los resultados; además, esas facultades de dirección y control también pueden verse limitadas pues, tratándose del domicilio del trabajador, deberá respetar su intimidad y privacidad.

1.2.1.2 Legislación Comparada.

A través de los años y con la implementación de la tecnología y sus herramientas (TIC) que ha dado como resultado que cada país se adecue

correctamente con sus normas a estas nuevas modalidades de empleo, los cuales son:

- Argentina en el año 2020 se aprobó La Ley 27555, en el cual en el artículo 7 menciona el principio de voluntariedad, en el artículo 8 el principio de reversibilidad.
- Brasil La Ley 12.551, de 15 de diciembre de 2011, modifica el artículo 6 de la Codificación de las Leyes del Trabajo (CLT) para equiparar los efectos jurídicos de la subordinación ejercida por medios telemáticos e informatizados con la ejercida por medios personales y directos.
- Bolivia, El Decreto Supremo 4218 del 16 de abril de 2020 tiene por objeto regular el Teletrabajo como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en los sectores público y privado.
- Chile La Ley 21.220 del 26 de marzo de 2020; modifica el Código del Trabajo e incorpora el Capítulo IX “Del trabajo a distancia y teletrabajo” en el Título II del Libro I. Artículo 152 quáter I.- Reversibilidad. Previo aviso.
- Colombia, La Ley 1221 del 2008 y el decreto 884 del 2012 que la reglamenta, en el párrafo del artículo 3 del decreto 884 menciona conjuntamente el principio de voluntariedad y reversibilidad conjuntamente.
- Ecuador, el Acuerdo Ministerial MDT 2016-0190 (2016), con el objeto de regular el teletrabajo como mecanismo de prestación de servicios en el sector privado. Artículo 5. Reversibilidad; artículo. 6. Causales de reversibilidad del teletrabajo.
- Uruguay ésta actualmente implementado un proyecto de ley para el Teletrabajo; Guyana, Paraguay, Venezuela no cuenta con alguna ley del Teletrabajo, tendiendo en consideración que en algunos países en su legislación laboral añade anexos considerando al Teletrabajo como una forma más de laboral y no “una nueva”, reconociendo con los derechos constitucionales y laborales.
- España, de los países que se tomaran en esta tesis siendo el de antecedentes más antiguos en legislación que datan de “1996”, a raíz de su

unión al convenio de marco europeo de trabajo (2002), además mencionando que el Teletrabajo estaba regulado de forma breve en su Estatuto de los Trabajadores específicamente en el artículo 13 (trabajo a distancia), ampliando al legislación para regular de forma mejor las condiciones que deben cumplir las empresas y los trabajadores; el 22 de Septiembre del 2020 se ha publicado el Real Decreto-ley 28/2020, de trabajo a distancia el cual considera también al Teletrabajo, en su Artículo 5° señala la voluntariedad del trabajo a distancia; entrando en vigencia a principios del mes de Octubre.

1.2.2 El Principio de Voluntariedad

1.2.2.1 Concepto y aplicación en el Perú.

El principio de voluntariedad, cuya naturaleza jurídica es indispensable del cual permite el desarrollo y función del teletrabajo, cuyo antecedente tiene como referencia y regulaciones de la OIT y Constitución, como se señala es de carácter voluntario tanto del lado del empleador como del trabajador y/o viceversa además se caracteriza también por ser de carácter bilateral en lo que es el pedido que realiza por medio escrito, pero que depende de la voluntad de aprobación o denegación del trabajador para poder realizarse esta transición para comenzar a laboral en la modalidad de teletrabajo; con lo que se puede teorizar que los legisladores han buscado implementar en nuestra norma es proteger en todo ámbito el bienestar del trabajador ante los vacíos que apareciesen por los derechos y obligaciones que deben manejar ambas partes.

En el Perú se emitió la Ley N° 30036 en el año 2013 con la que se regula la modalidad del teletrabajo en el Artículo N° 4 menciona lo siguiente:

Carácter voluntario y reversible del teletrabajo

Por razones debidamente sustentadas, el empleador puede variar la modalidad de prestación de servicios a la de teletrabajo, previo consentimiento del trabajador.

El cambio de modalidad de prestación de servicios no afecta la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración y demás condiciones laborales, salvo aquellas vinculadas a la asistencia al centro de trabajo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el primer párrafo, el teletrabajador puede solicitar al empleador la reversión de la prestación de sus servicios bajo esta modalidad. El empleador puede denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz.

El empleador puede reponer al teletrabajador a la modalidad convencional de prestación de servicios que ejecutaba con anterioridad si se acredita que no se alcanzan los objetivos de la actividad bajo la modalidad de teletrabajo.

En tal sentido, observamos que si existen fundamentos, el empleador puede variar la modalidad de prestación de servicios a la de teletrabajo; sin embargo, es indispensable para ello que exista el previo consentimiento del trabajador (mostrándose que ejerce la voluntad del trabajador hacer la petición del cambio de modalidad de trabajo)

El cambio de modalidad de prestación de servicios no afecta la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración y demás condiciones laborales, salvo aquellas vinculadas a la asistencia al centro de trabajo; se señala entonces con el cambio de modalidad a teletrabajo no atañen, ni cambian los derechos y obligaciones del trabajador o teletrabajador.

A diferencia del teletrabajo, el trabajo remoto no contempla el principio de voluntariedad, puesto que el Decreto Supremo N° 010-2020-TR 24 de marzo de 2020, desarrolla las disposiciones para el sector privado sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020 la “Guía para la Aplicación del Trabajo Remoto”, que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19, en el territorio nacional y en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19, siendo una de estas no voluntaria y unilateral siendo una figura distinta nacida a raíz de la emergencia sanitaria.

1.2.2.2 Aplicación en Latinoamérica (Colombia y Argentina) y España

El Teletrabajo en América Latina con el paso de los años se ha ido adoptando y aplicando en las normativas laborales de los diferentes países de la región latinoamericana, habiendo tomado como referentes para esta sección sobre legislación comparada, a Colombia, el primer país con legislación específica del teletrabajo y Argentina, el país que más recientemente ha emitido

legislación en la materia, así como en Europa se ha escogido a España, toda vez que también es un referente para nuestra legislación, conforme veremos lo siguiente:

COLOMBIA: En el anexo o parágrafo del Artículo N° 3 del Decreto 884 del año 2012 dice: “Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado”. Con lo cual se manifiesta nuevamente la voluntariedad y bilateralidad para dar efecto a dicho modalidad de empleo”.

ARGENTINA: En su Artículo N° 7 dice: “El traslado de quien trabaja en una posición presencial a la modalidad de teletrabajo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada, debe ser voluntario y prestado por escrito”.

ESPAÑA: La regulación del Teletrabajo descrita en el Acuerdo Marco Europeo se muestra el carácter voluntario de éste. La cláusula 3ª señala que “el Teletrabajo es voluntario para **el trabajador y el empresario afectados**. El Teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o puede incorporarse de forma voluntaria más tarde”. Si el Teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, y si el empresario hace una oferta en tal sentido, el trabajador puede aceptarla o rechazarla, dándose a entender al mencionar al empresario damos cuenta clara que se está haciendo mención al empleador ya que él da fomento a la actividad laboral y el teletrabajador produce los resultados requeridos por el empleador según su desempeño; se debe mencionar que en el presente año 2020 se ha promulgado el Real Decreto-ley 28/2020, de trabajo a distancia el cual considera también al Teletrabajo, en su Artículo 5º señala:

Artículo 5. Voluntariedad del trabajo a distancia y acuerdo de trabajo a distancia.

1. El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia regulado en este real decreto-ley, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, sin que pueda ser impuesto en aplicación del artículo 41

del Estatuto de los Trabajadores, todo ello sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva.

2. La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia, no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

3. La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora. El ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia al que se refiere el artículo 7.

Mostrándose el carácter voluntario para ambas partes del contrato, puede acordarse al principio del contrato de trabajo o con posterioridad al inicio de la relación laboral, y de ninguna forma podrá imponerse esta forma de trabajo a través de una modificación sustancial de las establecidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. El trabajo a distancia es reversible en cualquier momento por acuerdo de las partes y la negativa del trabajador a trabajar a distancia no podrá ser causa de despido ni de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

1.2.3 El Principio de Reversibilidad

1.2.3.1 Concepto y aplicación en el Perú

Se puede decir que la reversibilidad es una facultad que tiene el empleador y un derecho del teletrabajador. Viendo la coherencia en la posibilidad de que el teletrabajador regrese a su puesto habitual de trabajo en las instalaciones del empleador.

En la antigüedad por ejemplo en Roma, resultaba un factor indispensable para asegurar la armoniosa convivencia que se dé reverencia a lo pactado,

dando clara muestra del principio “pacta sunt servanda”, siendo señal, que los pactos deben efectuarse.

La modalidad de teletrabajo muestra ventajas de forma vasta tanto para el teletrabajador como para el empleador. El deseo que se puede ver que trato de plasmar el legislador es de proteger a los trabajadores, deseo dar una observación desde mi punto de vista mostrada en las legislaciones de diversos países el principio de voluntariedad como el de reversibilidad son complementarias; no solo porque están inscritas o mencionadas en cada legislación respectivamente sino porque que ambos conviven en una simbiosis uno depende siempre del otro para mi siendo dos caras de una misma moneda.

En el Artículo N° 4 de nuestra legislación (Ley 30036), con respecto al principio de reversibilidad dice:

Sin perjuicio de lo dispuesto en el primer párrafo, el teletrabajador puede solicitar al empleador la reversión de la prestación de sus servicios bajo esta modalidad. El empleador puede denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz.

El empleador puede reponer al teletrabajador a la modalidad convencional de prestación de servicios que ejecutaba con anterioridad si se acredita que no se alcanzan los objetivos de la actividad bajo la modalidad de teletrabajo.

1.2.3.2 Aplicación en Latinoamérica y España

Dando un balance en las legislaciones en Latinoamérica y España, podemos ver lo siguiente:

COLOMBIA: En el párrafo de su legislación dice: En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, este no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso dejaría de ser teletrabajador.

ARGENTINA: En el Artículo N° 8°; al respecto del principio de reversibilidad, dice: El consentimiento prestado por la persona que trabaja en

una posición presencial para pasar a la modalidad de teletrabajo, podrá ser revocado por la misma en cualquier momento de la relación.

En tal caso, el empleador le deberá otorgar tareas en el establecimiento en el cual las hubiera prestado anteriormente, o en su defecto, en el más cercano al domicilio del dependiente, en el cual puedan ser prestadas. Salvo que por motivos fundados resulte imposible la satisfacción de tal deber.

El incumplimiento de esta obligación será considerado violatorio del deber previsto en el artículo 78 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. La negativa del empleador dará derecho a la persona que trabaja bajo esta modalidad a considerarse en situación de despido o accionar para el restablecimiento de las condiciones oportunamente modificadas.

En los contratos que se pacte la modalidad de teletrabajo al inicio de la relación, el eventual cambio a la modalidad presencial operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva.

ESPAÑA: En el Artículo N° 5 en el numeral 3, dice:

La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora. El ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia al que se refiere el artículo 7. El cual menciona en el punto "g" lo siguiente: g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.

En términos generales, el trabajo a distancia se habrá de desarrollar de forma voluntaria y reversible y se da por exigencia a la firma de un acuerdo por escrito, bien durante el contrato inicial o posteriormente. La modalidad no podrá ser impuesta en ningún caso. No podrá "despedirse a un trabajador por no adaptarse" al teletrabajo, "igualar los derechos de trabajadores presenciales y a distancia" y han de ser los empresarios quienes asuman todos los gastos derivados del teletrabajo.

1.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

A continuación procedemos a desarrollar los conceptos de los principales términos jurídicos, relevantes en el presente tema de investigación, los cuales han sido ordenados alfabéticamente, como detallamos a continuación:

a. Internet.

Red mundial descentralizada, formada por la conexión directa entre ordenadores y demás dispositivos mediante un protocolo especial de comunicación, el TCP/IP, con el propósito de que los usuarios puedan comunicarse en el “ciberespacio” y acceder a grandes cantidades de información de todo el mundo. (Diccionario Español Jurídico de la RAE, 2016)

b. Reversibilidad.

La reversibilidad es una facultad que tiene el empleador y un derecho del teletrabajador supeditado al poder de dirección del empleador, es un principio del teletrabajo consistente en dejar de aplicar la modalidad de teletrabajo y volver a la modalidad presencial en la prestación laboral.

c. Teletrabajo.

Es una forma flexible de organización del trabajo que se realiza con ayuda de las tecnologías de la información y las comunicaciones, en un lugar distinto y alejado del que ocupa la organización o la persona para quien se realiza el trabajo. Por tanto, se trata de una de las formas de trabajo más características de la sociedad de la información, cuya base es el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones para llevar el trabajo hasta el trabajador y no a la inversa. (Téllez, 2008)

d. Tecnología de la información.

Es un término que comprende todo lo que está vinculado con el almacenamiento, protección, procesamiento y transmisión de la información. Este concepto engloba todo lo relacionado con la informática, la electrónica y las telecomunicaciones. Los avances tecnológicos como el

Internet, las comunicaciones móviles, los satélites, etc. Han hecho significativos cambios en el sistema económico y social, influyendo en las relaciones sociales.

e. Trabajo a distancia

Trabajo en que la prestación de la actividad laboral se realiza preponderantemente en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

f. Voluntariedad.

La voluntariedad se da tanto de parte del empleador y del trabajador para adoptar la modalidad de teletrabajo, es un principio del teletrabajo que alude a que debe haber el acuerdo o consentimiento de las dos partes, de carácter voluntario, para adoptar el teletrabajo o dejar de aplicarlo en algún momento.

CAPITULO II PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

2.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El desarrollo tecnológico ha generado una nueva problemática en el trabajo al dar lugar al surgimiento del teletrabajo, modalidad laboral en la que se hace un uso intensivo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Esta situación dio lugar que el 16 de julio del 2002, se suscriba el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, llevado a cabo en Bruselas, con la finalidad de modernizar la organización del trabajo en el sector público, y además armonizar la vida personal, familiar y laboral por medio del teletrabajo.

En América Latina, países como Costa Rica, México y Colombia, dieron los primeros pasos en emitir normas sobre el teletrabajo, en Colombia a través de la Ley 1221 del año 2008, regula de manera específica el teletrabajo, siendo el primero en América del Sur en legislar esta modalidad laboral.

En el Perú, el 05 de junio de 2013, se publicó la Ley N° 30036 “Ley que regula el Teletrabajo”, que lo define en su Artículo 2°. Diciendo que “El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores”. Mediante Decreto Supremo N°009-2015-TR (erróneamente publicado como 017-2015-TR) se aprobó su reglamento. No obstante los años que pasaron desde que se emitiera esta normativa, y de las investigaciones o artículos que dieron lugar, no se le dio una gran importancia, toda vez que el uso de esta modalidad fue bastante restringido. Sin embargo, como sabemos, el panorama cambio el año 2020, la pandemia del Covid 19 llegó al Perú, y con ello la decisión del Gobierno de proteger a la población disponiendo la emergencia nacional sanitaria con Decreto de Urgencia N° 026-2020 y luego la emergencia nacional mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM publicado el 15 de marzo del 2020, pero fue una norma complementaria, el D. S. N° 046-2020-PCM, que dispuso la inmovilización social obligatoria (cuarentena y toque de queda), como único medio conocido para combatir el terrible virus, originando que casi todas las personas se quedaran en sus casas, prácticamente sin salir, suspendiéndose las actividades laborales que no sean esenciales, las labores

educativas en todos sus niveles, dando normas para una nueva modalidad de trabajo a distancia bautizado como “trabajo remoto”, toda vez que no existía la implementación en el sector público o privado para masificar el teletrabajo, ni cumplir apropiadamente los principios que rigen su aplicación, en particular los principios de voluntariedad y reversibilidad.

A nivel regional, la situación fue semejante, si bien se sabe que Iquitos fue uno de los lugares más rápidamente azotados por la pandemia, también se ha dado el teletrabajo, sobre todo en el ámbito educativo. La nueva experiencia laboral, nueva para la gran mayoría de personas, generó una aplicación en la que no se han tenido en cuenta los principios de voluntariedad y reversibilidad, dado que las personas que han realizado o realizan el teletrabajo se han visto obligadas a hacerlo sin poder tener la posibilidad de revertirlo en caso no se adapten al mismo, viéndose afectado sus derechos como trabajador.

Ante ese diagnóstico de la situación que existe en el Perú y en particular en la ciudad de Iquitos, vamos a describir el teletrabajo, centrándonos en los principios de voluntariedad y reversibilidad y cómo se han visto afectados durante la pandemia del Covid 19. En ese sentido, el pronóstico de nuestra investigación, apunta a demostrar que, la ejecución del teletrabajo en el periodo de abril a setiembre del año 2020, en la ciudad de Iquitos, no ha respetado los principios de voluntariedad y reversibilidad presentes en la legislación sobre el teletrabajo.

Por lo señalado, el problema que planteamos, está dirigido a identificar en qué medida se ha cumplido o se ha dejado de cumplir los principios de voluntariedad y reversibilidad en el periodo de tiempo del estudio en que nuestro país estuvo afectado por la pandemia del Covid 19.

2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

2.2.1 PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la medida en que se aplican los principios de voluntariedad y reversibilidad en el teletrabajo, Perú - 2020?

2.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

Problema Específico 1

¿Cómo se aplica el principio de voluntariedad en el teletrabajo, Perú - 2020?

Problema Específico 2

¿Cómo se aplica el principio de reversibilidad en el teletrabajo, Perú - 2020?

2.3 OBJETIVOS

2.3.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar si se aplican los principios de voluntariedad y reversibilidad en el teletrabajo, Perú - 2020.

2.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Objetivo Específico 1

Establecer de qué modo se aplica el principio de voluntariedad en el teletrabajo, Perú - 2020.

Objetivo Específico 2

Determinar de qué modo se aplica el principio de reversibilidad en el teletrabajo, Perú – 2020.

2.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo es de importancia y valor teórico, toda vez que va a servir para conocer el contenido que tienen los principios de voluntariedad y reversibilidad en el teletrabajo que se aplican en Perú.

En ese sentido, su Implicancia Práctica radica en que se podrá plantear reformas o modificaciones a nuestra legislación, que ya tienen varios años de vigencia pero cuya aplicación ha sido poco extendida, habiéndose evidenciado sus dificultades con la pandemia del Covid 19 que dio lugar a la creación del

trabajo remoto, toda vez que no se daban todas las condiciones necesarias para una aplicación masiva del teletrabajo.

Su Relevancia Social, la podemos encontrar en que el presente estudio va a ser de utilidad para plantear modificatorias a la legislación sobre el teletrabajo, lo cual redundará a nivel de la región y de todo el país.

Finalmente, podemos precisar que la Utilidad Metodológica de este estudio, contribuye al conocimiento sobre el Teletrabajo y los principios de voluntariedad y reversibilidad que son fundamentales en la ejecución de esta modalidad laboral.

2.5 HIPOTESIS

H^a Sí se aplican los principios de voluntariedad y reversibilidad en el teletrabajo, Perú - 2020.

Hⁿ No se aplican los principios de voluntariedad y reversibilidad en el teletrabajo, Perú - 2020.

2.6 VARIABLES

2.6.1 Identificación de la Variable

Voluntariedad y reversibilidad en el teletrabajo.

2.6.2 Definición Conceptual y Operacional de la Variable.

Definición Conceptual.

La voluntariedad y reversibilidad son dos principios fundamentales en el teletrabajo, relacionados con la decisión de parte del empleador y del trabajador para adoptar la modalidad de teletrabajo, o dejar de realizarla volviendo a la modalidad presencial.

Definición Operacional de la variable.

La variable se define operacionalmente como dos principios fundamentales en el teletrabajo, relacionados con la decisión de parte del empleador y del trabajador para adoptar la modalidad de teletrabajo, o dejar de realizarla

volviendo a la modalidad presencial; el cual será investigado a través de una encuesta a docentes que desempeñan teletrabajo, con el objetivo de determinar si en su caso se han aplicado o no dichos principios, por lo que el índice a utilizar será si/no.

2.6.3 Operacionalización de las Variables.

Tabla 1 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	INDICADORES	INDICES
Principios de voluntariedad y reversibilidad en el teletrabajo	VOLUNTARIEDAD <ul style="list-style-type: none"> • Ha existido un acuerdo o adenda a su Contrato de Trabajo para aplicar el teletrabajo, en el año 2020. • Su centro educativo le comunicó que iba a desarrollar su labor docente vía teletrabajo, en el año 2020. • Su centro educativo le solicitó su consentimiento para ejecutar su labor docente vía teletrabajo, en el año 2020. • Ha existido algún acuerdo en el Convenio Colectivo de su centro laboral, para aplicar el teletrabajo en el año 2020. • Ha variado en algo su remuneración u otros beneficios laborales con la aplicación del teletrabajo, en el año 2020. 	Si/No
	REVERSIBILIDAD <ul style="list-style-type: none"> • Ha tenido la posibilidad de llegar a un acuerdo con su empleador, para revertir el teletrabajo a una modalidad presencial, en el año 2020. • Usted ha solicitado a su empleador la reversión del teletrabajo a una modalidad presencial, en el año 2020. • Si usted solicitó la reversión, su empleador no le ha permitido o le ha denegado la reversión del teletrabajo a una modalidad presencial, en el año 2020. • Su empleador le ha dispuesto la reversión del teletrabajo a una modalidad presencial, en el año 2020. • Usted ha deseado revertir el teletrabajo a la modalidad presencial, en el año 2020. 	Si/No

CAPITULO III METODOLOGÍA

3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación es el plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea con el fin de responder al planteamiento del problema. El diseño de investigación es de dos tipos, experimental y no experimental, el cual puede ser a su vez longitudinal o transversal, siendo los tipos del transversal, los exploratorios, descriptivos, correlacionales y explicativos causales (Hernández, 2014, p. 127-128). De conformidad con lo señalado por el prestigioso investigador mexicano, el diseño de la presente investigación es no experimental – transversal – descriptivo.

Esta investigación es descriptiva, debido a que se va a describir la problemática respecto a los Principios de voluntariedad y reversibilidad en el teletrabajo; es transversal debido a que se estudia la variable en un tiempo determinado y único (Gavagnin, 2009, p. 117), habiéndose escogido en este caso el período de tiempo del año 2020. Es no experimental debido a que no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quién la realiza (Hernández, 2014, p. 152).

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población es finita, al estar compuesta por el 100% de los trabajadores docentes de colegios privados de la ciudad de Iquitos.

La muestra corresponde a 34 docentes, seleccionados por el método no paramétrico por conveniencia.

3.3 TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La Técnica a utilizar será la encuesta.

3.3.2 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El Instrumento a aplicar será el cuestionario.

3.3.3 PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se recolectaran los datos de acuerdo al procedimiento siguiente:

- 1.- Diseño del instrumento de recolección de datos.
- 2.- Recojo de la información y Procesamiento de datos.
- 3.- Organización de datos en tablas y representaciones gráficas.
- 4.- Análisis e interpretación de los datos.

3.4 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.

El análisis e interpretación de los datos se realizarán empleando la estadística descriptiva, frecuencia, modo, y porcentaje para el estudio de la variable. Para el análisis e interpretación de la información recolectada se utilizará el software SPSS versión 22, donde se realizará el vaciado de todos los datos obtenidos, para posteriormente ser analizados estadísticamente y luego ser presentados en forma tabular y gráfica.

CAPITULO IV

RESULTADOS

En este capítulo, vamos a revisar descriptivamente los resultados numéricos de las encuestas realizadas a 34 docentes de instituciones educativas de la ciudad de Iquitos, seleccionados por conveniencia del investigador, de los cuales 23 eran mujeres y 11 varones, cuyas edades predominantemente se encontraban entre los 30 y 50 años, como podemos observar en el gráfico siguiente:

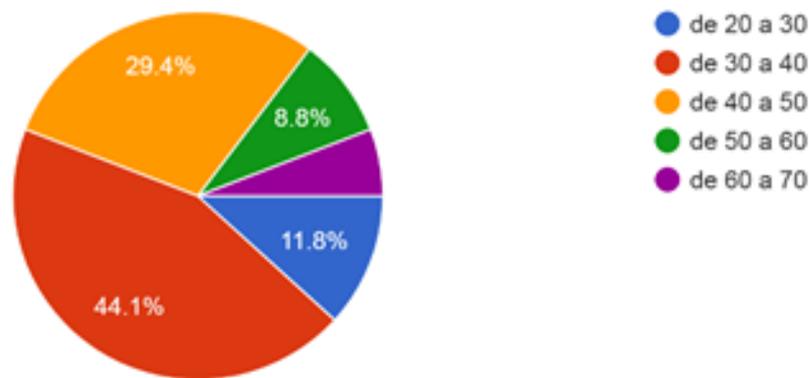


Ilustración 1 Edad de los encuestados

Asimismo cabe precisar que la mayoría de docentes, venía trabajando un tiempo promedio de tres años en la Institución Educativa, lo cual nos permite colegir que habían estado desarrollando una educación presencial, y que por la pandemia del Covid 19, el año 2020, habían desarrollado una educación virtual en la modalidad de teletrabajo.

A continuación, vamos a describir nuestros resultados en función a la variable que estamos utilizando, “Principios de voluntariedad y reversibilidad en el teletrabajo”, describiendo los resultados de cada una de sus dos dimensiones.

4.1. DIMENSIÓN: PRINCIPIO DE VOLUNTARIEDAD

Vamos a presentar en forma tabular y gráfica los resultados de las cinco preguntas de nuestro cuestionario de encuesta, en torno a la dimensión “Principio de Voluntariedad”, con una breve sumilla explicativa en cada caso.

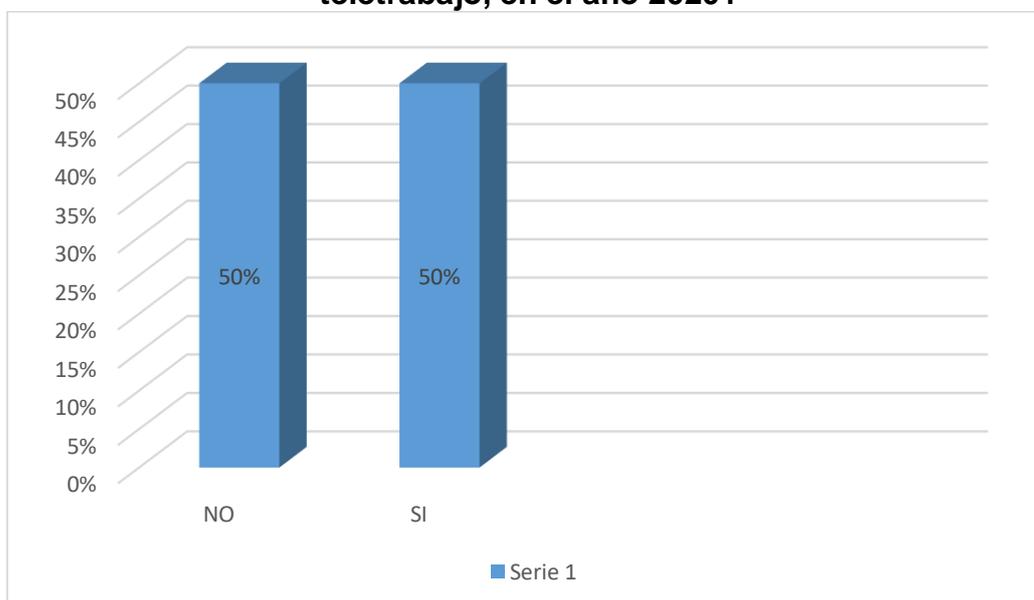
Tabla N° 2

¿Ha existido un acuerdo o adenda a su Contrato de Trabajo para aplicar el teletrabajo, en el año 2020?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NO	17	50,0	50,0	50,0
SI	17	50,0	50,0	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Ilustración N° 2

¿Ha existido un acuerdo o adenda a su Contrato de Trabajo para aplicar el teletrabajo, en el año 2020?



En la Tabla e Ilustración N° 2, se aprecia una distribución por mitades entre las dos alternativas presentadas a los encuestados, es decir de un total de 34 (100%) personas, 17 (50%) manifiestan que si llegaron a un acuerdo con su empleador para aplicar el teletrabajo en el año 2020, mientras que los otros 17 (50%) manifiestan que no llegaron a ningún acuerdo.

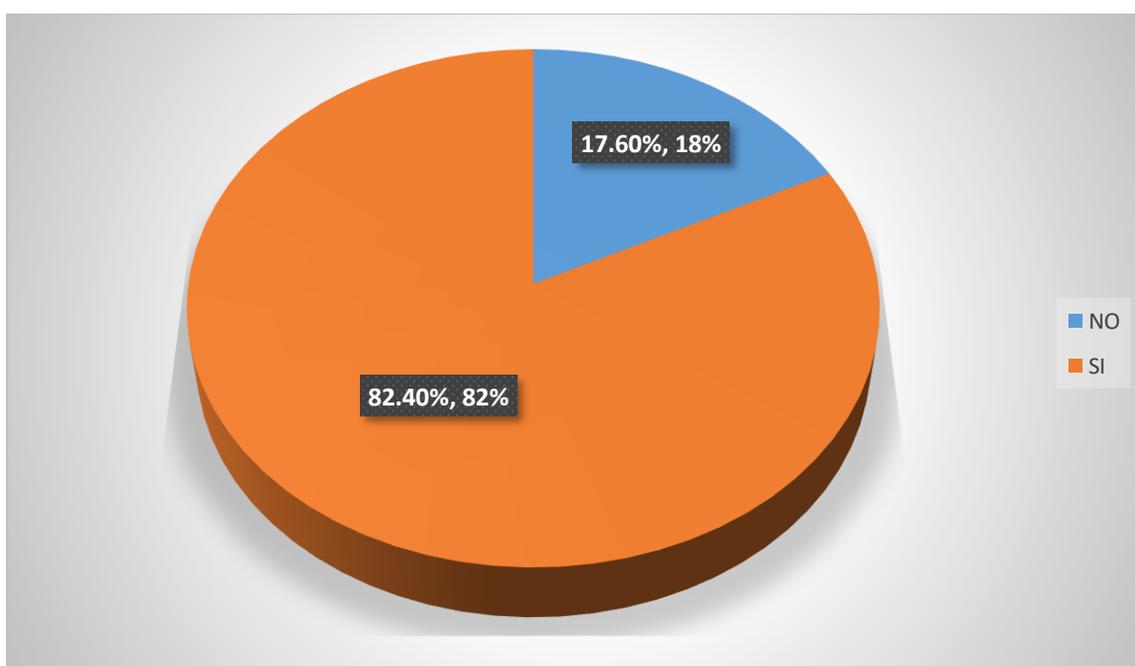
Tabla N° 3

¿Su centro educativo le comunicó que iba a desarrollar su labor docente vía teletrabajo, en el año 2020?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NO	06	17,6	17,6	17,6
SI	28	82,4	82,4	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Ilustración N° 3

¿Su centro educativo le comunicó que iba a desarrollar su labor docente vía teletrabajo, en el año 2020?



En la Tabla e Ilustración N° 3, se aprecia una notoria predominancia de la respuesta sí, cuyo hallazgo nos indica que de un total de 34 (100%) personas, 25 (82.40%) manifiestan que su empleador sí les comunicó que iban a desarrollar su labor docente por teletrabajo en el año 2020, mientras que los otros 09 (17.60%) manifiestan que no se lo comunicaron.

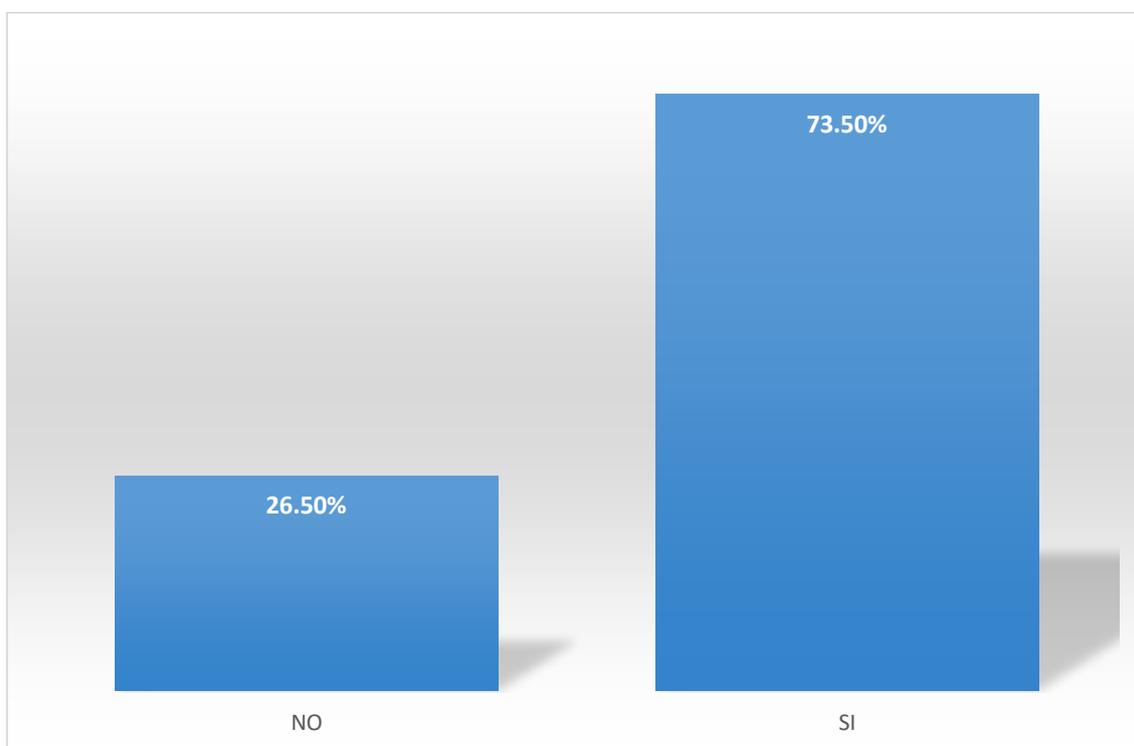
Tabla N° 4

¿Su centro educativo le solicitó su consentimiento para ejecutar su labor docente vía teletrabajo, en el año 2020?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NO	09	26,5	26,5	26,5
SI	25	73,5	73,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Ilustración N° 4

¿Su centro educativo le solicitó su consentimiento para ejecutar su labor docente vía teletrabajo, en el año 2020?



En la Tabla e Ilustración N° 4, se aprecia una importante predominancia de la respuesta sí, cuyo hallazgo nos indica que de un total de 34 (100%) personas, 25 (73.50%) manifiestan que si les pidieron su consentimiento para aplicar el teletrabajo en el año 2020, mientras que los otros 09 (26.50%) manifiestan que no les pidieron su consentimiento.

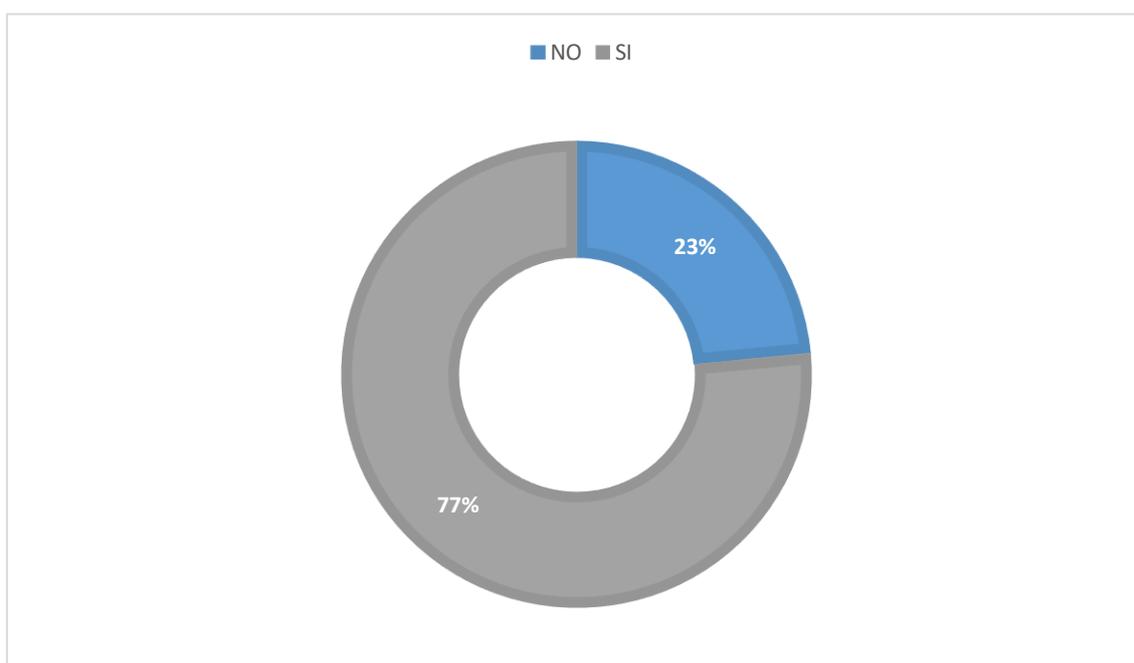
Tabla N° 5

¿Ha existido algún acuerdo en el Convenio Colectivo de su centro laboral, para aplicar el teletrabajo en el año 2020?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NO	08	23,5	23,5	23,5
SI	26	76,5	76,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Ilustración N° 5

¿Ha existido algún acuerdo en el Convenio Colectivo de su centro laboral, para aplicar el teletrabajo en el año 2020?



En la Tabla e Ilustración N° 5, se aprecia una significativa mayoría de la respuesta sí, cuyo hallazgo nos indica que de un total de 34 (100%) personas, 26 (76.50%) manifiestan que si hubo acuerdo en su convenio colectivo para aplicar el teletrabajo en el año 2020, mientras que los otros 08 (23.50%) manifiestan que no hubo ningún acuerdo.

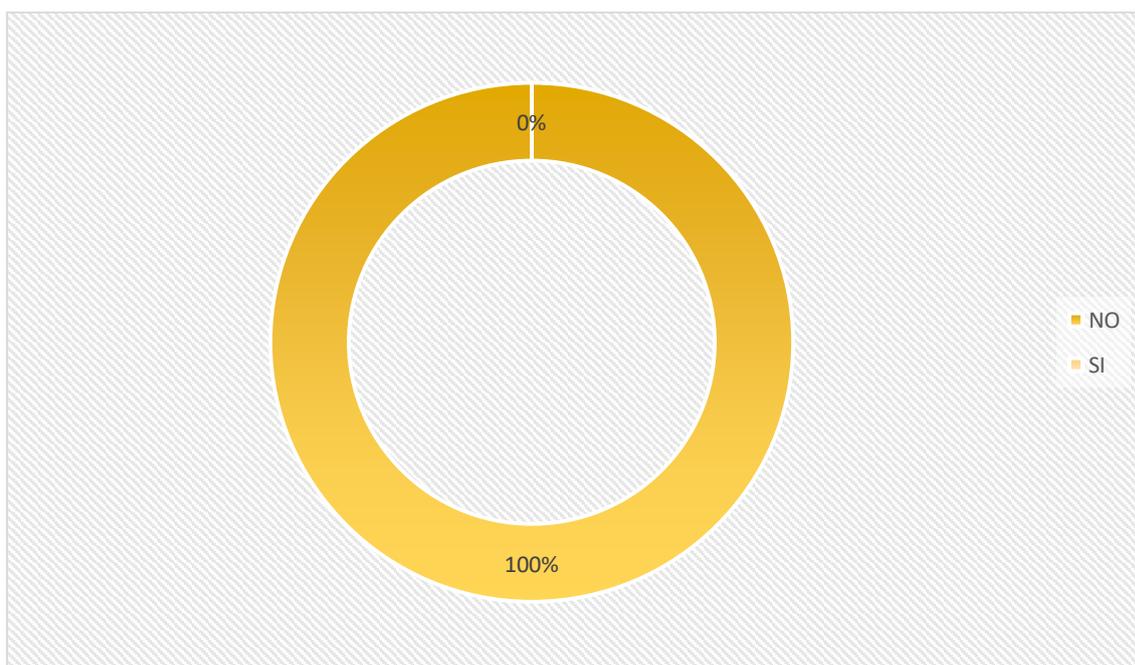
Tabla N° 6

¿Ha variado en algo su remuneración u otros beneficios laborales con la aplicación del teletrabajo, en el año 2020?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	34	100,0	100,0	100,0
	SI	0	0,0	00,0	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Ilustración N° 6

¿Ha variado en algo su remuneración u otros beneficios laborales con la aplicación del teletrabajo, en el año 2020?



En la Tabla e Ilustración N° 6, se aprecia una absoluta mayoría de la respuesta no, cuyo hallazgo nos indica que de un total de 34 (100%) personas, la totalidad (100%) manifiestan que no ha variado su remuneración u otros beneficios laborales al comenzar a aplicar el teletrabajo durante el año 2020.

4.2. DIMENSIÓN: PRINCIPIO DE REVERSIBILIDAD

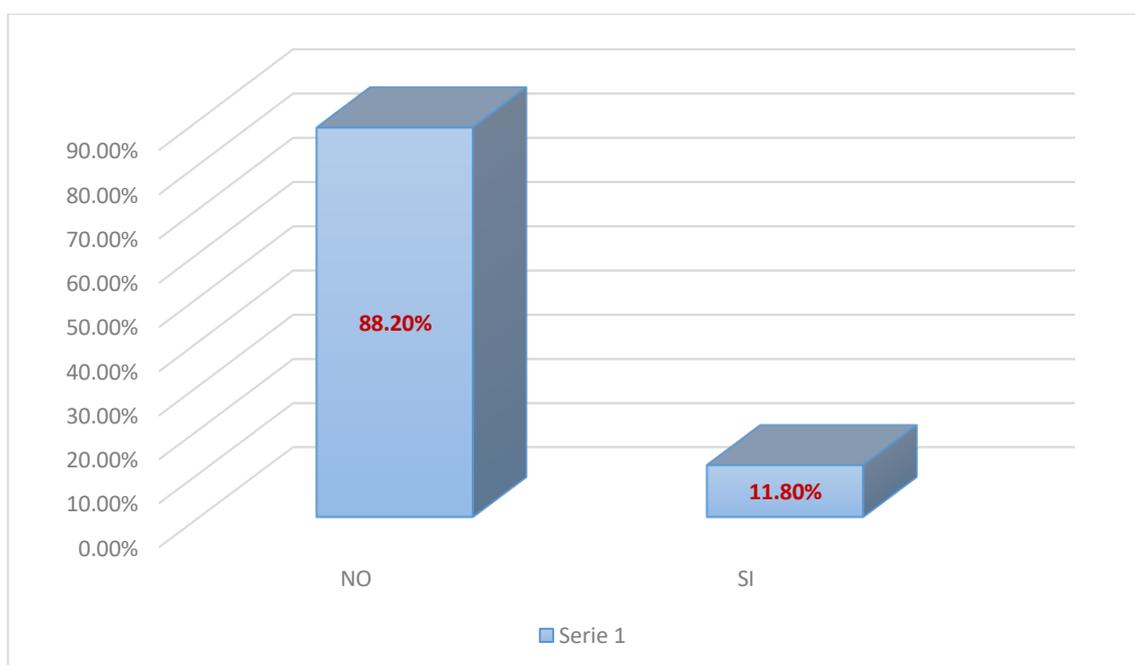
Tabla N° 7

¿Ha tenido la posibilidad de llegar a un acuerdo con su empleador, para revertir el teletrabajo a una modalidad presencial, en el año 2020?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NO	30	88,2	88,2	88,2
SI	04	11,8	11,8	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Ilustración N° 7

¿Ha tenido la posibilidad de llegar a un acuerdo con su empleador, para revertir el teletrabajo a una modalidad presencial, en el año 2020?



En la Tabla e Ilustración N° 7, se aprecia una significativa mayoría de la respuesta NO, cuyo hallazgo nos indica que de un total de 34 (100%) personas, 30 (88.20%) manifiestan que no han tenido la posibilidad de llegar a un acuerdo con su empleador, para revertir el teletrabajo a una modalidad presencial en el año 2020, mientras que los otros 04 (11.80%) manifiestan que sí conversaron sobre dicha posibilidad.

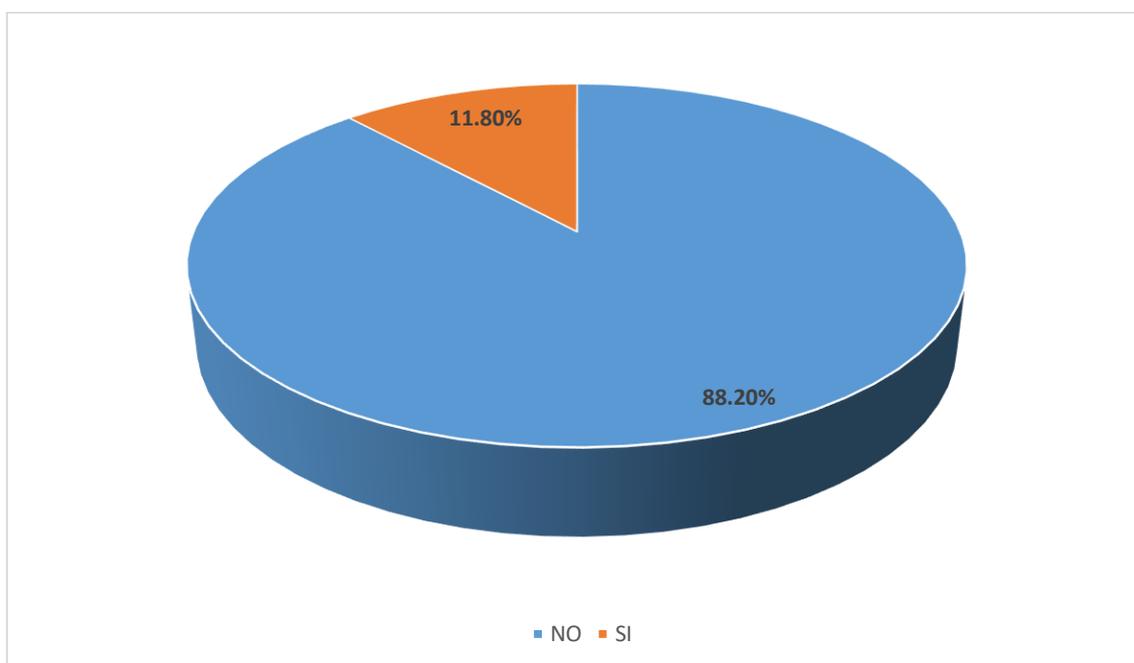
Tabla N° 8

¿Usted ha solicitado a su empleador la reversión del teletrabajo a una modalidad presencial, en el año 2020?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	30	88,2	88,2	88,2
	SI	04	11,8	11,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Ilustración N° 8

¿Usted ha solicitado a su empleador la reversión del teletrabajo a una modalidad presencial, en el año 2020?



En la Tabla e Ilustración N° 8, se aprecia una significativa mayoría de la respuesta NO, cuyo hallazgo nos indica que de un total de 34 (100%) personas, 30 (88.20%) manifiestan que no han solicitado la reversión del teletrabajo a una modalidad presencial en el año 2020, mientras que los otros 04 (11.80%) manifiestan que sí solicitaron la reversión.

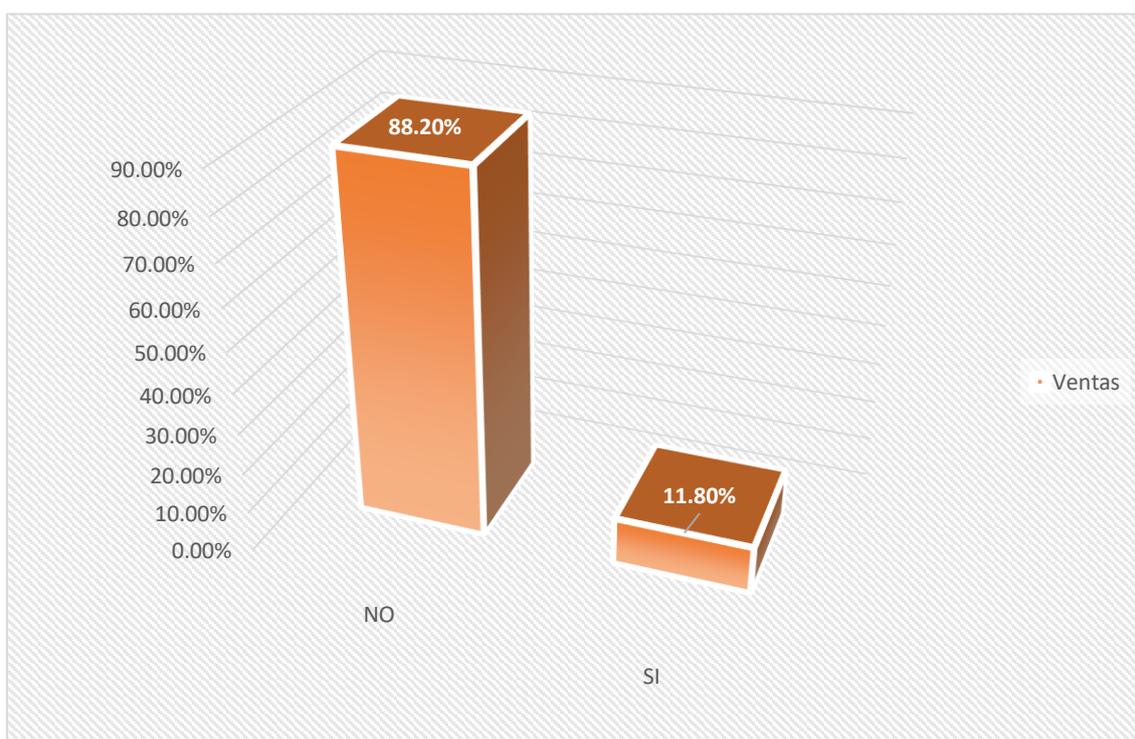
Tabla N° 9

¿Si usted solicitó la reversión, su empleador no le ha permitido o le ha denegado la reversión del teletrabajo a una modalidad presencial, en el año 2020?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NO	30	88,2	88,2	88,2
SI	04	11,8	11,8	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Ilustración N° 9

¿Si usted solicitó la reversión, su empleador no le ha permitido o le ha denegado la reversión del teletrabajo a una modalidad presencial, en el año 2020?



En la Tabla e Ilustración N° 9, se aprecia una significativa mayoría de la respuesta NO, cuyo hallazgo nos indica que de un total de 34 (100%) personas, 30 (88.20%) manifiestan que su empleador no le ha permitido o le ha denegado la reversión del teletrabajo a una modalidad presencial en el año 2020, mientras que los otros 04 (11.80%) manifiestan que sí se los ha permitido.

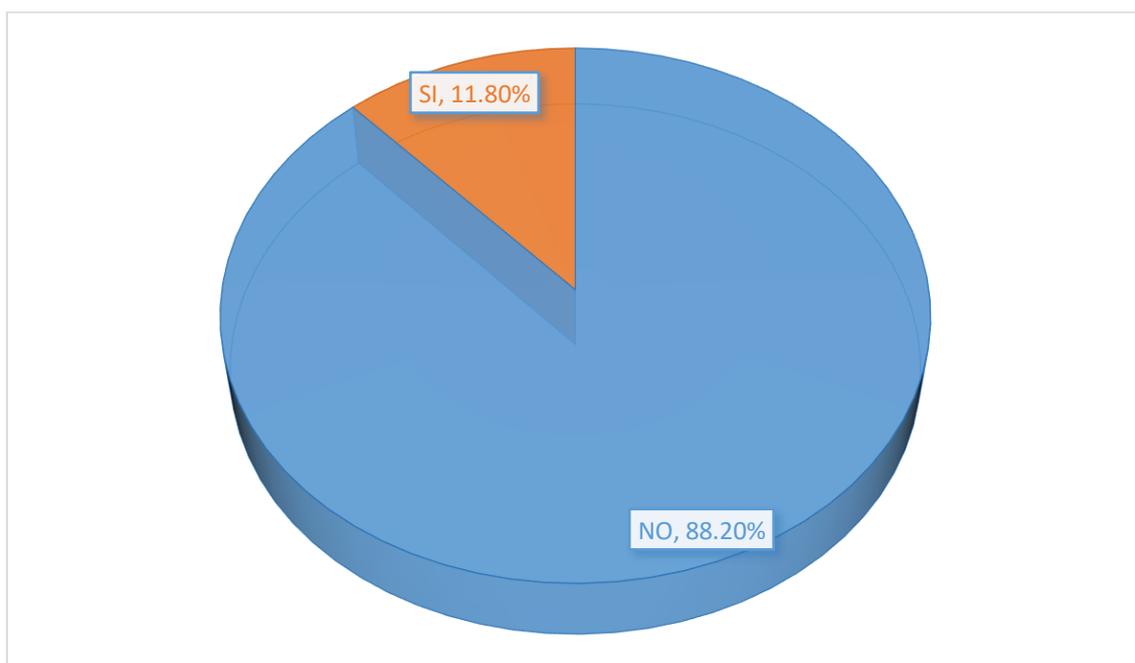
Tabla N° 10

¿Su empleador le ha dispuesto la reversión del teletrabajo a una modalidad presencial, en el año 2020?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NO	30	88,2	88,2	88,2
SI	04	11,8	11,8	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Ilustración N° 10

¿Su empleador le ha dispuesto la reversión del teletrabajo a una modalidad presencial, en el año 2020?



En la Tabla e Ilustración N° 10, se aprecia una significativa mayoría de la respuesta NO, cuyo hallazgo nos indica que de un total de 34 (100%) personas, 30 (88.20%) manifiestan que su empleador no le ha dispuesto la reversión del teletrabajo a una modalidad presencial en el año 2020, mientras que los otros 04 (11.80%) manifiestan que sí se los ha dispuesto.

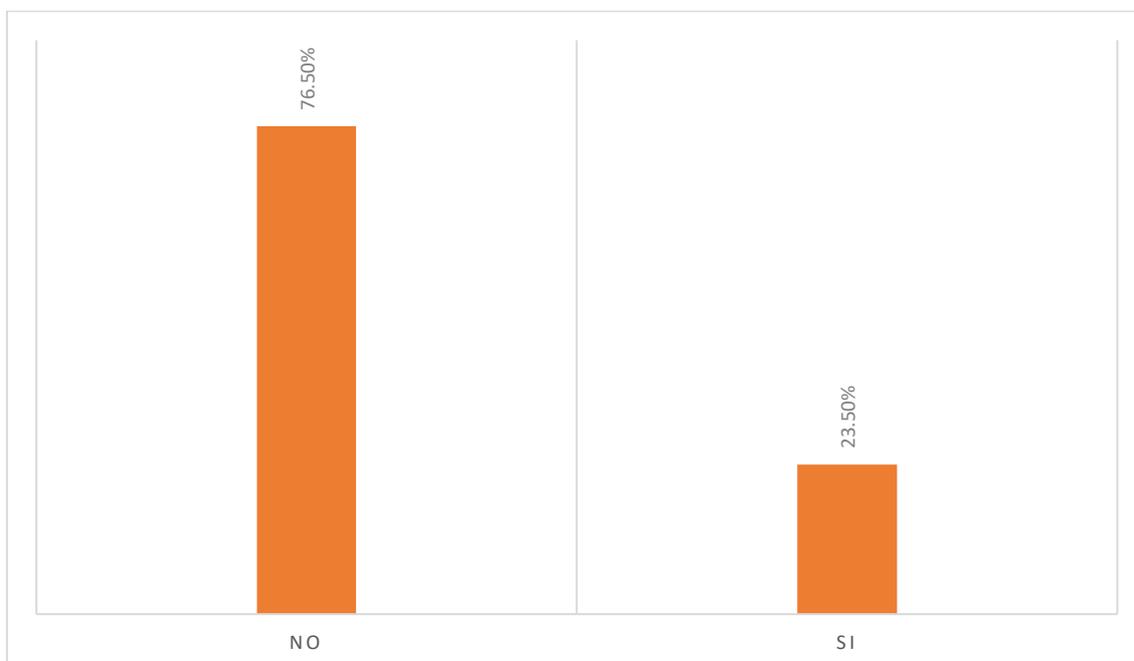
Tabla N° 11

¿Usted ha deseado revertir el teletrabajo a la modalidad presencial, en el año 2020?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NO	26	76,5	76,5	76,5
SI	08	23,5	23,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Ilustración N° 11

¿Usted ha deseado revertir el teletrabajo a la modalidad presencial, en el año 2020?



En la Tabla e Ilustración N° 11, se aprecia una significativa mayoría de la respuesta no, cuyo hallazgo nos indica que de un total de 34 (100%) personas, 26 (76.50%) manifiestan que no han deseado revertir el teletrabajo a la modalidad presencial en el año 2020, mientras que los otros 08 (23.50%) manifiestan que sí lo han deseado.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En la presente investigación, hemos encontrado interesantes resultados producto de la encuesta realizada a una muestra de docentes, los cuales vamos a contrastar con la información teórica, que tenemos de estudios previos, para el cual se comparara el contenido de esta investigación con la variable de estudio, dándose a comprobar con sus resultados; teniendo como propósito dirigido originalmente al Artículo N° 4 “carácter voluntario y reversible del Teletrabajo” de la Ley N° 30036 (2013) “Ley que regula el Teletrabajo”, la cual posteriormente se reafirma y amplía en el Decreto Supremo N° 009-2015-TR (erróneamente publicado en un inicio, como D.S. N°017-2015-TR), que aprueba el Reglamento de la indicada Ley, siendo evidente que mediante el principio de reversibilidad y el de voluntariedad, se enmarca dentro de su naturaleza jurídica lo cual permite el desarrollo y función del teletrabajo.

Mediante encuestas realizadas a 34 docentes de instituciones educativas de la ciudad de Iquitos, de los cuales 23 eran mujeres y 11 varones, cuyas edades predominantemente se encontraban entre los 30 y 50 años; cabe precisar que la mayoría de docentes, venía trabajando un tiempo promedio de tres (3) años en la Institución Educativa, lo cual nos permite colegir que habían estado desarrollando una educación presencial, y que por la pandemia del Covid-19, el año 2020, habían desarrollado una educación virtual en la modalidad de teletrabajo, como se pudo apreciar en la Tabla e Ilustración N° 2 la mitad de los encuestados, es decir el 50% si hubo un acuerdo en su contrato de trabajo para aplicar al teletrabajo en el año 2020 y el otro 50% no mostrando paridad en los resultados que se adaptaron a raíz de la emergencia sanitaria.

En relación al objetivo específico 1, (Establecer de qué modo se aplica el principio de voluntariedad en el teletrabajo, Perú – 2020), de los resultados se puede apreciar, que la incorporación de los docentes al teletrabajo en el año 2020, sí se ha efectuado en forma voluntaria, toda vez que 82.40% de los encuestados contestaron que su centro educativo sí les comunicó que iban a

desarrollar su labor docente vía teletrabajo, asimismo 73.50% indican que si dieron su consentimiento para ese cambio, lo cual formalizaron vía Convenio, como lo refiere el 76.50% de los docentes encuestados, quienes en su totalidad (100%), afirman que no han visto afectada su remuneración por ese cambio de modalidad.

Estos resultados nos demuestran que sí ha habido un respeto al principio de voluntariedad, lo cual concuerda con el carácter bilateral del teletrabajo coincidiendo con CAÑADAS SÁNCHEZ (2017) el cual menciona: *El teletrabajo es voluntario para el trabajador y el empresario afectados. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o puede incorporarse de forma voluntaria más tarde*; preservando y recalcando dicho carácter voluntario como señala CORREA-PRIETO (2015) *que lo que ha buscado el legislador al momento de regular este aspecto de la relación de teletrabajo subordinado es **proteger al teletrabajador frente a cualquier vacío que pudiera existir en cuanto a los derechos y obligaciones** que deben regir para ambas partes*; que el teletrabajo ha dado una nueva variante de la relación del empleador/teletrabajador más no ha modificado los derechos ya referenciados en las leyes como por ejemplo en las regulaciones de la OIT y la Constitución.

En ese sentido, se ha cumplido lo enmarcado en el Artículo 4 de la Ley N° 30036 (2013), *el empleador puede variar la modalidad de prestación de servicios a la de teletrabajo; sin embargo, es indispensable para ello que exista el previo consentimiento del trabajador*, mostrando claramente que la potestad exclusiva es de la voluntad del trabajador; la cual concuerda con el Artículo N° 5 con el Real Decreto-Ley 28/2020 del 22 de Setiembre (2020) *el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora*, teniendo claro énfasis en mencionar primero al trabajador y después al empleador.

Respecto al objetivo específico 2, (Determinar de qué modo se aplica el principio de reversibilidad en el teletrabajo, Perú – 2020), se ha demostrado con los resultados que sólo el 23.50% solicitaron revertir el teletrabajo a la modalidad presencial, en el año 2020, de los cuales 11.80% señalaron que **su empleador no se lo ha permitido** la incorporación de los docentes al teletrabajo en el año 2020, sí se ha efectuado en forma voluntaria, lo cual manifiesta un respeto a lo

establecido en el cuarto renglón del Artículo N° 4 de la Ley N° 30036 la cual señala: *El empleador puede reponer al teletrabajador a la modalidad convencional de prestación de servicios que ejecutaba con anterioridad si se acredita que no se alcanzan los objetivos de la actividad bajo la modalidad de teletrabajo.*

El principio de reversibilidad siendo la otra cara de una misma moneda al depender de la voluntad y el deseo del trabajador de acceder al teletrabajo o regresar a cumplir sus actividades laborales en su centro de trabajo, siendo estas complementarias al ver que ambos coexisten en una simbiosis mostrando una dependencia constante uno del otro, estando inscritas o mencionadas en cada legislación lo cual prueba es un principio fundamental; viendo en el Artículo N° 4 de la Ley 30036 respecto al punto de **reversibilidad** comparte esta misma idea GUARDERAS BILBAO (2013) diciendo: *normalmente para que el empleador y el teletrabajador tengan estabilidad deberían fijar un plazo en que operará esta facultad y derecho pues, en ocasiones, puede resultar inviable debido a que el teletrabajador no cuenta con el perfil necesario para cumplir con las tareas asignadas. De esta manera se presentan dificultades en el manejo de los equipos así como otras circunstancias externas, viendo estos plazos en el Decreto Supremo N° 009-2015-TR en el Artículo N° 4.*

Finalmente, en cuanto al objetivo general en la actual investigación es determinar si se aplican los principios de voluntariedad y reversibilidad en el Teletrabajo en Perú 2020, mencionando VARGAS RASCHIO (2010) señala *que una primera experiencia sobre utilización del teletrabajo, cuyos resultados no son previsibles tanto para el trabajador como para el empleador, es necesario garantizar la decisión de retorno por parte del trabajador, la cual le permite el principio de reversibilidad*; un estudio de la Universidad del Pacífico del año 2017 indica que el 65% de las personas en Lima, están dispuestos a trabajar desde casa, volviéndose una preferencia en los últimos años.

Demostrando que el teletrabajo, ha dejado de ser una opción más y se ha convertido en algo necesario, lo cual se está dando como una opción más cotidiana; se debe notar que el teletrabajo no se trata de una nueva clase de

trabajo, sino de una forma en que se ejecuta y organiza el trabajo realizado a distancia mediante el uso de las TIC.

Concluyendo que a pesar de la situación de emergencia sanitaria por el Covid 19, y las normas imperativas que se dieron en el Perú a raíz de esa emergencia, sí se han aplicado y respetado los principios de voluntariedad y reversibilidad en el Teletrabajo, manteniéndose así el espíritu de la norma, que es proteger los derechos del teletrabajador los cuales se garantizan a través de principios fundamentales que son las bases del teletrabajo.

CONCLUSIONES

A. CONCLUSIONES PARCIALES

PRIMERA:

En conexión al problema específico 1, (Cómo se aplica el principio de voluntariedad en el teletrabajo, Perú – 2020), se apreció en los resultados, que la incorporación de los docentes al teletrabajo en el año 2020, sí se efectuó en forma voluntaria, el 82.40% de los encuestados contestaron que su centro educativo sí les comunicó que iban a desarrollar su labor docente vía teletrabajo, asimismo 73.50% indican que si dieron su consentimiento para ese cambio, lo cual formalizaron vía Convenio, como lo refiere el 76.50% de los docentes encuestados, quienes en su totalidad (100%), se afirmó que no se afectó la remuneración por ese cambio de modalidad; demostrando que se cumplió lo enmarcado en el Artículo 4 de la Ley N° 30036 (2013): el empleador puede variar la modalidad de prestación de servicios a la de teletrabajo; se vio que hubo el consentimiento del trabajador, con lo que se mostró que la potestad exclusiva del trabajador; se llevó a cabo el funcionamiento el principio de voluntariedad en el teletrabajo conforme a Ley.

SEGUNDA:

El problema específico 2, (Cómo se aplica el principio de reversibilidad en el teletrabajo, Perú – 2020), se demostró en los resultados que sólo el 23.50% solicitaron revertir el teletrabajo a la modalidad presencial, en el año 2020, de los cuales 11.80% señalaron que su empleador no se les permitió la incorporación de los docentes al teletrabajo en el año 2020, que si se efectuó en forma voluntaria, manifestándose un respeto a lo establecido en el cuarto renglón del Artículo N° 4 de la Ley N° 30036 la cual señala: *El empleador puede reponer al teletrabajador a la modalidad convencional de prestación de servicios que ejecutaba con anterioridad si se acredita que no se alcanzan los objetivos de la actividad bajo la modalidad de teletrabajo*; el principio de reversibilidad siendo la otra cara

de una misma moneda al depender de la voluntad, es decir el deseo del trabajador de acceder al teletrabajo o regresar a cumplir sus actividades laborales en su centro de trabajo, vemos que ambos coexisten en una simbiosis; se mostró una dependencia constante uno del otro, estando inscritas o mencionadas en cada legislación, lo cual probó ser un principio fundamental; visto en el Artículo N° 4 de la Ley 30036 respecto al punto de reversibilidad. De esta manera se presentan dificultades en el manejo de los equipos así como otras circunstancias externas (como lo visto a raíz de la emergencia sanitaria a nivel nacional de la Covid-19 la que creó la figura del trabajo remoto), viendo estos plazos en el Decreto Supremo N° 009-2015-TR en el Artículo N° 4; se aplicó y cumplió el principio de reversibilidad de teletrabajo.

B. CONCLUSIÓN GENERAL

Por último, en cuanto al problema general en la actual investigación (Cuál es la medida en que se aplican los principios de voluntariedad y reversibilidad en el Teletrabajo, Perú 2020?), se apreció en la encuesta una significativa mayoría de la respuesta no, cuyo hallazgo nos indica que de un total de 34 (100%) personas, 26 (76.50%) manifiestan que no han deseado revertir el teletrabajo a la modalidad presencial en el año 2020, mientras que los otros 08 (23.50%) manifiestan que sí lo han deseado. La cual mostro que se volvió una preferencia en los últimos años; el teletrabajo se convirtió en algo necesario, siendo una alternativa laboral más cotidiana; se debe notar que el teletrabajo no se trata de una nueva clase de trabajo, sino de una forma en que se ejecuta y organiza el trabajo realizado a distancia mediante el uso de las TIC.

Se concluyó que a pesar de la situación de emergencia sanitaria por el virus Covid 19, y las normas imperativas que se dieron en el Perú a raíz de esa emergencia y algunos obstáculos como la conectividad y herramientas tecnológicas que permitirían trabajar de forma más efectiva, sí se aplicó y respetó los principios de voluntariedad y reversibilidad en el Teletrabajo, manteniéndose así el espíritu de la norma, que es proteger los derechos del teletrabajador los cuales se garantizan a través de principios fundamentales que son las bases del teletrabajo.

RECOMENDACIONES

PRIMERA.

Requerir al Estado para que mediante convenio con la empresa privada, mejore el funcionamiento e implementación a nivel nacional de la banda ancha de internet, para poder optimizar el uso de las herramientas electrónicas a través de las TIC y así cumplir con eficiencia el teletrabajo.

SEGUNDA

Tramitar hacia el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para que a través de sus organismos correspondientes, se estudie la normatividad respecto al principio de reversibilidad, a fin de que se regule en el sentido de que constituya una potestad exclusiva del trabajador retornar a su puesto laboral.

TERCERA

Establecer el procedimiento administrativo sancionador, para aquellas empresas que no cumplen con dotar al trabajador de las herramientas para ejecutar el teletrabajo, con lo cual se va a coadyuvar, a que se extienda en forma efectiva y positiva esta modalidad laboral bajo los principios de voluntariedad y reversibilidad.

CAPITULO VI BIBLIOGRAFIA

– REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ÁLVAREZ ACOSTA, Jessica María & ARAUJO CABEZAS, Carlos Enrique (2020) El trabajo a distancia afecta el derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo, en la ciudad de Iquitos, abril a setiembre del 2020. Tesis presentada en la Universidad Científica del Perú. Iquitos- Perú.
- ALZAMORA DE LOS GODOS, L., CALDERÓN, J. y DEL AGUILA, E. (2009) Guía de Elaboración de Proyectos de Tesis Doctoral. Lima: Universidad Alas Peruanas – Vicerrectorado de Investigación y Postgrado.
- CAÑADAS SÁNCHEZ, Francisco Javier (2017) Teletrabajo Revisión Teórica y Análisis Jurídico-Laboral. Tesis presentada en la Universidad de Granada - España.
- CORREA-PRIETO, Fiorella (2015), El Teletrabajo Una Nueva Forma De Organización Del Trabajo. Tesis presentada en la Universidad de Piura - Perú.
- DEL AGUILA LY, Claudia Paola & RÍOS ARMAS, Rocío Del Carmen (2019) Desnaturalización de Contrato y Nulidad de Despido incausado Casación 15913-2015 Lima. Tesis presentada en la Universidad Científica del Perú. Iquitos- Perú.
- GAVAGNIN TAFFAREL, Osvaldo. (2009). La Creación del Conocimiento. Plan y Elaboración de una Tesis de Post Grado. Lima: Editorial Unión.
- GUARDERAS BILBAO, Cristina Alexandra (2013) Estudio Legal y Doctrinario del Teletrabajo en los Sectores Público y Privado y Propuesta de su Implementación en la Legislación Ecuatoriana. Tesis presentada en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto. (2014) Metodología de la Investigación. México: Editorial McGraw-Hill/Interamericana Editores. Sexta Edición.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (2016) Diccionario del Español Jurídico de la Real Academia Española. Disponible en: <http://dej.rae.es/#/entry-id/E152500>

- ROJAS ESPINOZA, Jorge Ernesto (2019) El Teletrabajo, su Naturaleza Jurídica, Principios y Regulación. Tesis presentada en la Universidad de Chile.
- ROLDÁN MARTÍNEZ, Aranzazu (2004) El Marco Jurídico del Teletrabajo. Boletín Jurídico de la Universidad Europea de Madrid - España.
- TÁVARA ROMERO, Melissa (2019) El uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión laboral: Un límite al poder de dirección. Tesis presentada en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo-Perú.
- VARGAS RASCHIO, Tino Piero (2010) La Respuesta del Ordenamiento Laboral Peruano frente al Teletrabajo. Tesis presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima- Perú.

**CAPITULO VII
ANEXOS**

– **ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la medida en que se aplican los principios de voluntariedad y reversibilidad en el teletrabajo, Perú - 2020?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se aplica el principio de voluntariedad en el teletrabajo, Perú - 2020? • ¿Cómo se aplica el principio de reversibilidad en el teletrabajo, Perú - 2020? 	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar si se aplican los principios de voluntariedad y reversibilidad en el teletrabajo, Perú - 2020.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer de qué modo se aplica el principio de voluntariedad en el teletrabajo, Perú - 2020. • Determinar de qué modo se aplica el principio de reversibilidad en el teletrabajo, Perú – 2020. 	<p>H^a (Alternativa) Sí se aplican los principios de voluntariedad y reversibilidad en el teletrabajo, Perú - 2020.</p> <p>H⁰ (Nula) No se aplican los principios de voluntariedad y reversibilidad en el teletrabajo, Perú - 2020.</p>	<p>Variable</p> <p>Principios de voluntariedad y reversibilidad en el teletrabajo.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Principio de voluntariedad. • Principio de reversibilidad. 	<p>Voluntariedad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ha existido un acuerdo o adenda a su Contrato de Trabajo para aplicar el teletrabajo, en el año 2020. • Su centro educativo le comunicó que iba a desarrollar su labor docente vía teletrabajo, en el año 2020. • Su centro educativo le solicitó su consentimiento para ejecutar su labor docente vía teletrabajo, en el año 2020. • Ha existido algún acuerdo en el Convenio Colectivo de su centro laboral, para aplicar el teletrabajo en el año 2020. • Ha variado en algo su remuneración u otros beneficios laborales con la aplicación del teletrabajo, en el año 2020. <p>Reversibilidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ha tenido la posibilidad de llegar a un acuerdo con su empleador, para revertir el teletrabajo a una modalidad presencial, en el año 2020. • Usted ha solicitado a su empleador la reversión del teletrabajo a una modalidad presencial, en el año 2020. • Si usted solicitó la reversión, su empleador no le ha permitido o le ha denegado la reversión del teletrabajo a una modalidad presencial, en el año 2020. • Su empleador le ha dispuesto la reversión del teletrabajo a una modalidad presencial, en el año 2020. • Usted ha deseado revertir el teletrabajo a la modalidad presencial, en el año 2020. 	<p>Tipo y Nivel de Investigación: Básica Descriptiva</p> <p>Método: Teórico Inductivo</p> <p>Diseño de la Investigación: No experimental – Transversal</p> <p>Población y Muestra: 100% de los docentes de un colegio privado.</p> <p>La muestra es el 20% seleccionada por conveniencia</p> <p>Recolección de Datos Como Instrumento de investigación se va a utilizar el cuestionario de Encuesta.</p>

- INSTRUMENTO DE RECOJO DE LA INFORMACIÓN.

ENCUESTA

CUESTIONARIO DIRIGIDO A PERSONAL DOCENTE ESCOLAR

Este Cuestionario de Encuesta es un instrumento de Recolección de Datos de la Tesis para optar el título profesional de Abogado, titulado “Los Principios de Voluntariedad y Reversibilidad en el Teletrabajo, Perú - 2020”, utilizando la información obtenida única y exclusivamente para los fines de la investigación académica.

LA PRESENTE ENCUESTA ES TOTALMENTE ANÓNIMA, SÓLO SE SOLICITAN LOS DATOS SIGUIENTES PARA FINES ESTADÍSTICOS.

GÉNERO : FEMENINO () MASCULINO ()

EDAD :

TIEMPO DE TRABAJO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA:

INSTRUCCIONES:

- LEA ATENTAMENTE Y CON DETENIMIENTO CADA PREGUNTA.
- RESPONDA CON LA MAYOR SINCERIDAD Y VERACIDAD.
- RESPONDA TODAS LAS PREGUNTAS.
- MARQUE CON UN ASPA (X) UNA SOLA RESPUESTA

DIMENSIÓN: PRINCIPIO DE VOLUNTARIEDAD

1. ¿Ha existido un acuerdo o adenda a su Contrato de Trabajo para aplicar el teletrabajo, en el año 2020?

SI

NO

2. ¿Su centro educativo le comunicó que iba a desarrollar su labor docente vía teletrabajo, en el año 2020?

SI

NO

3. ¿Su centro educativo le solicitó su consentimiento para ejecutar su labor docente vía teletrabajo, en el año 2020?

SI

NO

4. ¿Ha existido algún acuerdo en el Convenio Colectivo de su centro laboral, para aplicar el teletrabajo en el año 2020?

SI

NO

5. ¿Ha variado en algo su remuneración u otros beneficios laborales con la aplicación del teletrabajo, en el año 2020?

SI

NO

DIMENSIÓN: PRINCIPIO DE REVERSIBILIDAD

6. ¿Ha tenido la posibilidad de llegar a un acuerdo con su empleador, para revertir el teletrabajo a una modalidad presencial, en el año 2020?

SI

NO

7. ¿Usted ha solicitado a su empleador la reversión del teletrabajo a una modalidad presencial, en el año 2020?

SI

NO

8. ¿Si usted solicitó la reversión, su empleador no le ha permitido o le ha denegado la reversión del teletrabajo a una modalidad presencial, en el año 2020?

SI

NO

9. ¿Su empleador le ha dispuesto la reversión del teletrabajo a una modalidad presencial, en el año 2020?

SI

NO

10. ¿Usted ha deseado revertir el teletrabajo a la modalidad presencial, en el año 2020?

SI

NO

Muchas gracias...