



Este artículo se encuentra disponible
en acceso abierto bajo la licencia Creative
Commons Attribution 4.0 International License

Revista de Derecho Procesal del Trabajo

Publicación Especializada del Equipo Técnico Institucional de Implementación
de la Nueva Ley Procesal del Trabajo del Poder Judicial

Vol. 7, n.º 9, enero-junio, 2024, 181-209

Publicación semestral. Lima, Perú

ISSN: 2708-9274 (En línea)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v7i9.958>

El teletrabajo en el Perú

Teleworking in Peru

Teletrabalho no Peru

JAVIER ARÉVALO VELA

Universidad de San Martín de Porres
(Lima, Perú)

Contacto: arevalovela4@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-3827-8740>

RESUMEN

El artículo aborda los derechos y las obligaciones del teletrabajo, y resalta la importancia de la prestación personal, la subordinación y la confidencialidad. Destaca la necesidad de respetar la jornada laboral y garantizar periodos de desconexión digital, en línea con la legislación francesa adoptada por Perú. Se enfatiza la seguridad y salud en el teletrabajo, con obligaciones para el empleador en la prevención de riesgos

y la investigación de accidentes. Además, se promueve la contratación de poblaciones vulnerables en el teletrabajo y se les proporciona preferencia en la modalidad laboral siempre que cumplan con los requisitos del cargo.

Los objetivos del artículo incluyen clarificar las responsabilidades de los teletrabajadores y los empleadores, así como promover condiciones laborales seguras y equitativas, incluso para poblaciones vulnerables. Se busca también resaltar los beneficios del teletrabajo tanto para empleadores como para trabajadores, como la reducción de costos y la expansión de oportunidades laborales. Asimismo, se desarrolla una propuesta a fin de impulsar el teletrabajo en el Perú.

El presente desarrollo nos permite concluir que el teletrabajo se presenta como una modalidad moderna que altera algunos elementos típicos de la relación laboral, pero mantiene intactos sus componentes esenciales; favorece tanto a empleadores como a trabajadores al permitir reducción de costos, mayor productividad y acceso a oportunidades laborales, mientras se garantizan derechos fundamentales y condiciones laborales seguras; y se destaca la importancia de promover la inclusión laboral de poblaciones vulnerables, asegurando su acceso al teletrabajo en igualdad de condiciones.

Palabras clave: teletrabajo; teletrabajadores; derecho laboral.

Términos de indización: trabajadores; tecnología de la información; derecho laboral (Fuente: Tesouro de la Unesco).

ABSTRACT

The article addresses the rights and obligations of teleworking, and highlights the importance of personal service, subordination and confidentiality. It stresses the need to respect the working day and guarantee periods of digital disconnection, in line with the French legislation adopted by Peru. Health and safety in teleworking is emphasized, with obligations for the employer in risk prevention and

accident investigation. In addition, it promotes the hiring of vulnerable populations in teleworking, providing them preference in the work modality, as long as they meet the requirements of the position.

The objectives of the article include clarifying the responsibilities of teleworkers and employers, as well as promoting safe and equitable working conditions, including for vulnerable populations. It also seeks to highlight the benefits of telework for both employers and workers, such as reduced costs and expanded job opportunities. Likewise, a proposal is developed in order to promote teleworking in Peru.

The present development allows us to conclude that telework is presented as a modern modality that alters some typical elements of the labor relationship, but keeps intact its essential components; it favors both employers and workers, by allowing cost reduction, higher productivity and access to job opportunities, while guaranteeing fundamental rights and safe working conditions; and it highlights the importance of promoting the labor inclusion of vulnerable populations, ensuring their access to telework under equal conditions.

Key words: teleworking; teleworkers; labor law.

Indexing terms: workers; information technology; labor law (Source: Unesco Thesaurus).

RESUMO

O artigo aborda os direitos e as obrigações do teletrabalho, destacando a importância do serviço pessoal, da subordinação e da confidencialidade. Enfatiza a necessidade de respeitar a jornada de trabalho e de garantir períodos de desconexão digital, de acordo com a legislação francesa adotada pelo Peru. A saúde e a segurança no teletrabalho são enfatizadas, com obrigações para o empregador de prevenir riscos e investigar acidentes. Além disso, promove a contratação de populações vulneráveis no teletrabalho, dando-lhes preferência na modalidade de trabalho, desde que atendam aos requisitos do cargo.

Os objetivos do artigo incluem o esclarecimento das responsabilidades dos teletrabalhadores e dos empregadores, bem como a promoção de condições de trabalho seguras e equitativas, inclusive para populações vulneráveis. Também procura destacar os benefícios do teletrabalho para empregadores e trabalhadores, como a redução de custos e a ampliação das oportunidades de emprego. Da mesma forma, é desenvolvida uma proposta para promover o teletrabalho no Peru.

O desenvolvimento atual nos permite concluir que o teletrabalho se apresenta como uma modalidade moderna que altera alguns elementos típicos da relação de emprego, mas mantém intactos seus componentes essenciais; favorece tanto os empregadores quanto os trabalhadores, ao permitir a redução de custos, o aumento da produtividade e o acesso a oportunidades de emprego, ao mesmo tempo em que garante direitos fundamentais e condições de trabalho seguras; e destaca a importância de promover a inclusão de populações vulneráveis no mercado de trabalho, garantindo seu acesso ao teletrabalho em condições de igualdade.

Palavras-chave: teletrabalho; teletrabalhadores; direito do trabalho.

Termos para indexação: trabalhadores; tecnologia da informação; legislação trabalhista (Fonte: Unesco Thesaurus).

Recibido: 15/03/2024

Aceptado: 22/05/2024

Revisado: 22/05/2024

Publicado en línea: 30/06/2024

1. INTRODUCCIÓN

El progreso constante y cada vez mejor de las distintas tecnologías y el desarrollo de una informática cada vez más avanzada ha conllevado a que la forma clásica de prestar servicios en forma presencial y bajo supervisión del empleador o de sus representantes, con sujeción a un

horario determinado, sea superada. Actualmente, se puede trabajar sin necesidad de estar presente en el local del empleador y con sujeción a horarios variables desde distintos lugares. Esta moderna forma de laborar resulta posible gracias al surgimiento de nuevas modalidades de trabajo a distancia, una de ellas es el teletrabajo.

El artículo aborda los derechos y las obligaciones del teletrabajo en el contexto peruano, enfocándose en la legislación vigente y las implicaciones para empleadores y trabajadores. Con una orientación documental, se analizan las disposiciones de la Ley del Teletrabajo y su Reglamento, así como otras fuentes normativas y doctrinales relevantes.

El objetivo principal es clarificar las responsabilidades de los teletrabajadores y los empleadores, al promover condiciones laborales seguras y equitativas. Además, se busca resaltar los beneficios del teletrabajo, tanto para empleadores, en términos de reducción de costos y mayor productividad, como para trabajadores, al ofrecer acceso a un mayor número de oportunidades laborales. Para alcanzar estos objetivos se ha realizado una investigación documental, se ha revisado la legislación peruana pertinente, así como estudios y análisis doctrinales sobre el teletrabajo y sus implicaciones legales y laborales. Se ha prestado especial atención a la Ley del Teletrabajo y su Reglamento, así como a la legislación comparada, especialmente la legislación francesa sobre desconexión digital, que ha influenciado la normativa peruana en este aspecto.

En el Perú, el trabajo a distancia, en su modalidad de trabajo a domicilio, es de antigua data, y se encuentra regulado por los artículos 87 a 96 del Decreto Supremo n.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, publicado en el *Diario Oficial El Peruano* el 27 de marzo de 1997 (en adelante TUOLPCL). El teletrabajo resulta una modalidad reciente, pues esta forma de prestación laboral nace el año 2013 con la Ley n.º 30036, que se reglamentó con el Decreto Supremo n.º 017-2015-TR.

La legislación peruana tardó en regular el teletrabajo; esta tardanza podría explicarse en la práctica patronal de preferir la prestación de manera presencial en las empresas a efectos de ejercer un mayor control sobre ellos, dejando para casos excepcionales la posibilidad de ejecución de labores fuera del local de esta.

El advenimiento de los contagios y posterior pandemia producida por la COVID-19 trajo consecuencias en las relaciones laborales. En nuestro país, adoptada una cuarentena que restringió el libre tránsito, el Gobierno descartó el uso de la norma referida al teletrabajo y generó una nueva figura conocida como trabajo remoto. Esta modalidad puede ser conceptualizada como una prestación de servicios en el lugar donde se realiza la cuarentena, usando cualquier medio que haga posible realizar el trabajo, solo si el cargo o función lo permite.

Si bien la infección provocada por la COVID-19 pasó de ser una pandemia cruenta a una enfermedad endémica, sus consecuencias y su impacto en las relaciones laborales son innegables. A fin de impulsar el teletrabajo se aprobó la Ley n.º 31572¹, Ley del Teletrabajo (en adelante, LTT), promulgada el 11 de septiembre de 2022, que deroga expresamente la Ley n.º 30036. Posteriormente, se reglamentó dicho dispositivo a través del Decreto Supremo n.º 002-2023-TR (en adelante, RLTT). Estos dos dispositivos normativos constituyen el marco jurídico con el que trabajaremos en el presente artículo, en el cual comentaremos sobre los diferentes aspectos que regulan dichas normativas. Dejamos constancia, asimismo, de que solo analizaremos el ámbito de la actividad privada, aunque las normas materia de análisis también son aplicables a los servidores civiles del Estado.

1 Cabe señalar que la autógrafa de la LTT fue observada por el Poder Ejecutivo, de acuerdo con el marco constitucional vigente. Ante ello, el Congreso de la República mediante la figura de la insistencia votó y aprobó la norma, que fue promulgada por el presidente del Congreso (Gamarra, 2023, p. 20).

2. DEFINICIÓN

El teletrabajo surgió como un fenómeno global a partir del crecimiento de las redes de internet y de las denominadas tecnologías de la información y las comunicaciones (en adelante, TIC). Sin embargo, debemos resaltar que no es un concepto reciente; para diversos autores, la conceptualización de este aparece como una propuesta que permita eliminar el costo del traslado de los trabajadores frente a la crisis del petróleo² por la que atravesaba el mundo en los años setenta del siglo pasado (Pérez, 2010, p. 25). Para entender el sentido del término «teletrabajo» basta con ver su composición etimológica, la cual proviene de dos vocablos. En primer lugar, tele, que deviene del griego *tele*, que significa «distancia» o «lejanía»; mientras que el segundo vocablo, trabajo, proviene del latín *tripalium*, que significa «actividad realizada para obtener un beneficio». Desde la doctrina, se ha conceptualizado también esta forma de trabajo.

Ferro (2013) señala que esta es una forma de trabajar fuera del centro laboral a fin de que las labores y las funciones se hagan mediante una telecomunicación digital en forma remota, en donde se recibe y se emite información por vía electrónica (p. 303).

A su vez, Rodríguez (2001) define el teletrabajo como una manera flexible de labores que se genera en función de actividades sin la necesidad de una presencia física en la oficina (p. 228).

De su parte, la LTT en su artículo 3 ha definido que el teletrabajo es «una modalidad especial de prestación de labores» que tiene como principales características una prestación subordinada sin presencia en el centro de labores de la persona con la que se tiene la relación de trabajo. Esta se realiza necesariamente a través de aparatos e interfaces completamente digitales.

2 El panorama sombrío debido a la crisis petrolera en la década de los setenta generó que Jack Nilles proponga que el trabajo se realice de forma remota a fin de evitar el coste del traslado y reducir el uso del llamado oro negro (Pérez, 2010, p. 25).

Por nuestra parte, tomando en cuenta la definición contenida en la LTT, decimos que es un modo de prestar servicios personales, subordinados y remunerados en un lugar diferente de las instalaciones del empleador, utilizando plataformas y tecnologías digitales.

En la definición que hemos presentado se deja claramente establecido que no estamos ante un régimen especial de contratación laboral, sino frente a una modalidad de prestación laboral; por ello, a los teletrabajadores les es aplicable la normativa de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada.

Esta posición es reforzada en la doctrina con opiniones como la de Aguinaga (2020), quien sostiene lo siguiente:

considerando que el teletrabajo se adapta a los derechos reconocidos por los regímenes que se aplican en la actividad privada, es evidente que no se le puede considerar un régimen laboral especial. Lo contrario podría derivar en afectaciones al principio de igualdad, como remunerar de forma distinta a un grupo de trabajadores que hacen la misma labor, porque parte de ellos se desenvuelve con teletrabajo. Se reitera que, de acuerdo con la ley y el reglamento, es una modalidad, no un régimen laboral especial. (p. 25)

La manera como definimos el teletrabajo considera dentro de este a los componentes esenciales clásicos de todo contrato de trabajo, es decir, remuneración, prestación personal y subordinación, y deja de lado un elemento típico como es la prestación del servicio en el local del empleador para añadir un nuevo elemento de esta clase como es la utilización de aparatos informáticos mediante los cuales pueda trasladarse información y comunicarse para realizar labores. De no presentarse este elemento, estaríamos frente a cualquier otra modalidad de contrato laboral, pero no a la de teletrabajo.

En consecuencia, no podemos confundir con teletrabajo las labores realizadas fuera del centro de trabajo como, por ejemplo, el armado y la reparación de equipos informáticos; así como todos aquellos en los que se utilizan ordenadores, pero sin estar conectados a una plataforma y sin uso de tecnología digital, como ocurre cuando se recibe información escrita en papel y esta se devuelve en formatos digitales.

3. DERECHOS DE LOS TELETRABAJADORES

El teletrabajador es la persona física que, desde un lugar distinto a la sede física del empleador, le presta sus servicios, situación que en nada afecta sus derechos de índole laboral, que se encuentran consignados de manera enunciativa en el artículo 6³ de la LTT y que serán materia de desarrollo a continuación.

3.1. Derecho al trato igualitario

Debemos ser enfáticos en que el teletrabajo se «trata de un modelo de flexibilidad que hace que las empresas sean mucho más dinámicas y que se pueda contrarrestar el riesgo de una imposibilidad de los empleados de poder trabajar en sus oficinas» (López, 2023, p. 1). Bajo ese marco, entendiendo que el teletrabajo contiene los mismos elementos esenciales de la relación laboral tradicional, nuestra normativa en el numeral 1 del artículo 6 de la LTT equipara a los teletrabajadores con aquellos que trabajan de manera presencial, en cuanto a derechos. En esa misma línea, el artículo 8 de la RLTT ha reforzado esta posición al señalar que el teletrabajador cuenta con los mismos derechos, tanto individuales como colectivos, y no deja lugar a dudas en cuanto a la equiparación de toda clase de derechos laborales, salvo los inherentes al tipo de prestación que se hace.

3 Los numerales 6.3, referido a la desconexión digital, y el 6.5, que regula el derecho del teletrabajador a ser informado en materia de seguridad y salud en el trabajo, se analizan en secciones distintas debido al mayor desarrollo doctrinal de estos temas.

3.2. Derecho al pago de condiciones de trabajo

De otro lado, el numeral 6.2 de la LTT ha dispuesto que la compensación por consumo de energía eléctrica, los aparatos electrónicos y el acceso a internet son derechos de los teletrabajadores. Para entender ello, consideramos importante que, como señalan Fandos *et al.* (1998), el teletrabajo no es solo trabajo a distancia, sino que estas labores deben hacer una utilización intensa de la informática y las telecomunicaciones (p. 202). Por eso, hablamos de una modalidad distinta y no solo de trabajo fuera de una oficina o una fábrica.

Bajo ese marco, debe entenderse que el teletrabajador a fin de cumplir satisfactoriamente sus labores necesita contar con las condiciones de trabajo necesarias; por este motivo, la LTT le ha reconocido el derecho a recibir de su empleador los aparatos electrónicos y los servicios de internet o, en su defecto, las compensaciones por estar provistos de estos, igualmente ocurre con el consumo de energía cuando el teletrabajo se realice con medios proporcionados por el teletrabajador.

Debemos precisar que el término «equipos» comprende el *hardware* y el *software* correspondientes, así como todos los otros instrumentos complementarios para el teletrabajo, por ejemplo, la entrega de teléfonos celulares o la instalación de servicios para facilitar las telecomunicaciones.

Sobre esta materia, el RLTT ha destinado el capítulo VII para detallar las reglas sobre la compensación de gastos o la provisión de las condiciones de trabajo. De esta manera, coincide en este extremo con lo legislado en la LTT. Específicamente, el numeral 22.1 del artículo 22 del RLTT señala como regla general que el acceso a internet, los aparatos electrónicos y el gasto por servicio eléctrico debe correr a cuenta del empleador. De cumplirse esta regla, el numeral 22.2 establece que los equipos deberán contar con las especificaciones técnicas suficientes para realizar las labores, para lo cual será trascendental

que el empleador considere la naturaleza del puesto y de los servicios prestados. Consecuentemente, el empleador será también responsable del mantenimiento de los equipos; esto se deja en claro en el numeral 22.3 del citado reglamento. El RLTT no ha señalado ni estipulado una secuencia temporal para el mantenimiento; no obstante, es necesario tener la debida diligencia de acuerdo con las especificaciones de los equipos y de las características de cada uno de ellos.

Consideramos importante resaltar el numeral 22.4 del RLTT que ha establecido que los empleadores cumplan con garantizar los ajustes razonables a fin de que los teletrabajadores con discapacidad realicen sus labores⁴. En ese respecto, los ajustes razonables deben entenderse como una adecuación de los aparatos electrónicos y demás condiciones de trabajo. El RLTT busca, en pro de la equidad, equiparar mediante ciertos ajustes a los aparatos para que las personas con discapacidad realicen teletrabajo sin mayor impedimento u obstáculo.

Ahora bien, si los equipos son provistos por el teletrabajador, en cuyo caso se aplica por parte del empleador una compensación de gastos en cuanto al uso del internet, la electricidad y los equipos, solo será pagada por el empleador cuando el teletrabajador labore en su domicilio, como lo legisla el numeral 20.2 del artículo 20 de la LTT. Además, la LTT establece que las compensaciones que asuma el empleador pueden tener mayores beneficios cuando exista acuerdo individual o convenio colectivo; esto se estipula en el numeral 20.3 del artículo 20.

La LTT ha legislado en el numeral 20.4 del artículo 20 que las compensaciones por los gastos asumidos por el empleador son condiciones de trabajo y deben estar inscritas de esa manera en la planilla. Finalmente, el numeral 20.5 precisó que el RLTT señalará cómo se realizarán las compensaciones; siguiendo este lineamiento el artículo

⁴ Todo ello está en estricto cumplimiento del artículo 50 de la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley n.º 29973.

23 del referido reglamento ha generado las reglas de la compensación de gastos y los valores para el cálculo de las compensaciones:

Tabla 1

Cálculo para compensaciones en teletrabajo

Gastos	Compensaciones	Observaciones
Equipos	Esto se realiza en cuanto a la valorización de los bienes (numeral 23.2 del RLTT).	El empleador debe tomar como valor referencial la valorización del aparato electrónico en el mercado de acuerdo con las características.
Acceso a internet	En función de valores de referencia que se encuentran en el anexo 1 ⁵ del RLTT. Se aplica esta regla cuando las labores se prestan en el domicilio del trabajador (numeral 23.3 del RLTT).	Los valores y las tarifas que se han configurado por departamento, operador, tipo de plan, tecnología del <i>router</i> y velocidad. Basado en el Sistema de Consultas de Tarifas de Osiptel.
Servicio eléctrico	Se realiza sobre la base de los costos del servicio, considerando el anexo 2 ⁶ del RLTT, si las labores se hacen en el domicilio del trabajador y no existe pacto en contrario (numeral 23.4 del RLTT).	Las tarifas han sido calculadas bajo el uso de una PC de escritorio de 17” o una (1) laptop, además de un (1) <i>router</i> y dos (2) focos led.

Fuente: RLTT.

Es necesario precisar que las sumas que perciba el teletrabajador como compensación por desgaste de equipos, pago de internet o de corriente eléctrica, por ser requisitos indispensables para esta modalidad de trabajo, no pueden ser consideradas como remuneraciones computables en cuanto se refiere al pago de la CTS⁷ según

- 5 El anexo 1 «Valores para el cálculo del consumo de servicio de internet» señala las tarifas de acuerdo con cada región y cada servicio según el Sistema de Consultas de Tarifas de Osiptel. En ese marco, el empleador puede usar estas referencias para realizar la compensación.
- 6 El anexo 2 «Valores para el cálculo de consumo eléctrico» señala las tarifas de manera mensual y calculadas de acuerdo con los kilovatios (kW) por ocho horas de jornada laboral.
- 7 Nos referimos al beneficio social de la compensación por tiempo de servicios.

lo establecido por el inciso c del artículo 19 del Decreto Supremo n.º 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, promulgado el 1 de marzo de 1997.

3.3. Derecho al respeto de datos sensibles del trabajador

La Constitución dispone en sus incisos 7 y 10 del artículo 2 que se debe garantizar tanto la protección a la intimidad como no violentar las comunicaciones de todos los ciudadanos. Cuando se realiza teletrabajo muchas veces el empleador accede a datos que podrían vincularse a cuestiones de índole personal o familiar del trabajador, es por este motivo que el numeral 6.4 del artículo 6 de la LTT ha reconocido expresamente la protección de dichos derechos en su texto.

El RLTT ha procurado reforzar esta protección mediante su artículo 9, el cual ha configurado que el empleador en todos los ámbitos relacionados con las labores, debe guardar respeto y procurar no violar el secreto de los documentos privados y las comunicaciones del trabajador. Por supuesto, con la finalidad de generar una protección integral, el numeral 9.2 del RLTT impide expresamente al empleador:

- Acceso, sin previa autorización del teletrabajador, a comunicaciones o documentación originada por las labores o de otra circunstancia.
- Captar, sin consentimiento previo y expreso, audio, video o imagen del teletrabajador. Cuando la grabación de audio, video o imagen es necesaria para realizar las labores no es exigible el consentimiento del teletrabajador.
- Ingreso, sin autorización del teletrabajador, al lugar donde se realiza el teletrabajo. Ello sin detrimento de la capacidad de verificación con la que cuenta el empleador para comprobar el cumplimiento de los acuerdos contractuales.

- Implementar sistemas de supervisión, coordinación o control que puedan violentar las comunicaciones o el derecho a la intimidad del teletrabajador.

Se genera, entonces, una lista taxativa que permite dirimir aquellas acciones que podrían ser lesivas al derecho de privacidad e intimidad del teletrabajador. En ese aspecto, las TIC que se emplean para realizar el trabajo usan componentes de audio y video, que deben utilizarse escrupulosamente para fines laborales. De esta manera, es sustancial que el empleador no sobrepase estos límites, debido a que es quien ostenta la administración y el control del *software* con el que se realiza el trabajo.

Por otra parte, además de los límites referidos al uso de la tecnología, tenemos la restricción de ingreso al lugar señalado para realizar el teletrabajo sin autorización del teletrabajador. Desde la perspectiva de diversos autores, la protección ante una violación al domicilio es la expresión más fidedigna del derecho a la intimidad, debido a que regularmente es en este lugar en que se realizan las labores del teletrabajo y la vida personal del teletrabajador (Ballester, 1998, p. 100). Esta protección al domicilio o al lugar en el que se realiza el teletrabajo no debe ser entendida como un impedimento a la facultad de verificación que tiene el empleador para comprobar que el lugar en que se realiza el teletrabajo sea el mismo reportado al iniciar esta modalidad de trabajo⁸.

4. OBLIGACIONES DE LOS TELETRABAJADORES

De modo general podríamos decir que la principal obligación del teletrabajador es realizar las labores para las que fue contratado de una manera eficiente y honesta, ya de forma específica tenemos que

8 El numeral 20.3 del RLTT señala la obligación por parte del teletrabajador de indicar el lugar en donde se realizará el teletrabajo.

el artículo 7 de la LTT impone al teletrabajador las obligaciones que serán materia de comentario a continuación.

4.1. Obligaciones comunes

En la misma línea que el artículo 6 de la LTT en cuanto a los derechos, las obligaciones son iguales a las de los trabajadores que laboran de manera presencial, salvo en el caso de la concurrencia al centro de trabajo, como lo señala el numeral 7.1 del artículo 7 de la LTT. Tenemos que las obligaciones son equiparables, en razón de que estamos refiriéndonos a una relación laboral cuya diferencia radica en el modo distinto de realizar el trabajo.

4.2. Prestación personal

Bajo la misma línea, el numeral 7.2 de la LTT refuerza que la prestación del teletrabajador es personal y está en sintonía con los componentes esenciales de la contratación laboral. Bajo ese mismo documento contractual el trabajador se obliga a realizar sus labores de manera personalísima, no puede subcontratar total o parcialmente a un tercero para que lo reemplace, aun cuando este tenga mejores condiciones técnicas o profesionales (Arévalo, 2023, p. 147).

Por ello, es indispensable que el teletrabajo sea una actividad personalísima, la cual no se puede derivar a otra persona bajo ninguna circunstancia, puesto que de ocurrir se desnaturalizaría la relación laboral.

Esto va en la misma línea de lo legislado por el artículo 4 del TUOLPCL, que regula el contrato de trabajo y tiene como uno de sus elementos esenciales la prestación personal; esto significa que quien lo presta y solo él debe brindar el servicio y no puede delegar su obligación a un tercero, incluso cuando este estuviere más capacitado o lo brindara mejor. Resulta razonable que constituya una obligación del teletrabajador ejecutar sus labores de manera personal, estas no pueden ser realizadas por un tercero, tal como lo manifiesta el numeral 7.2 del artículo 7 de la LTT.

4.3. Labor durante jornada laboral

La jornada de trabajo ha sido estipulada en nuestra Constitución en su artículo 25, en el cual se establece como máximo la jornada de ocho (8) horas al día o cuarenta y ocho (48) horas por semana. En cuanto a las jornadas atípicas o acumulativas trabajadas en el periodo correspondiente, estas no pueden superar dicho máximo. El teletrabajador se somete a las mismas reglas establecidas y se encuentra sujeto a los límites que están en los dispositivos normativos sobre dicha figura jurídica. La LTT lo ha dejado en claro en el numeral 21.1 de su artículo 21.

Sobre este tema, Carrasco (2015) señala que la subordinación en el teletrabajo se muestra en una vinculación electrónica que hace posible las labores; no obstante, se hace necesario también que se garanticen descansos en el día. Esto debido a que mediante la virtualidad es posible que haya hasta una sujeción mayor del trabajador en comparación con las labores presenciales, y es importante asegurar una desconexión (p. 25).

Los teletrabajadores están sujetos a lo establecido sobre jornada laboral máxima que se encuentre vigente en su centro de trabajo y, en su defecto, a la señalada por la ley; es dentro de esta que deben entregar reportes del trabajo encargado de acuerdo con el numeral 7.3 del artículo 7 de la LTT. De encontrarse sujetos a fiscalización inmediata los teletrabajadores pueden laborar a tiempo parcial en concordancia con la legislación vigente.

Por su parte, el RLTT, en su artículo 10, ha incidido en la obligación de entregar reportes del trabajo hecho dentro de la jornada; por ello, el empleador debe señalar claramente los canales o las formas en que se reportará.

4.4. Subordinación

Al igual que la prestación personal, la subordinación es sin duda un componente esencial de la contratación laboral. Como consecuencia de esta, los teletrabajadores deben acatar las disposiciones que emita el empleador como lo estipula el numeral 7.4 del artículo 7 de la LTT. A fin de entender doctrinariamente la subordinación, es necesario tener en cuenta que es uno de los componentes más importantes del contrato de trabajo, que conlleva la obligación del trabajador de colocar a disposición de la empresa y del empleador su fuerza laboral (Arévalo, 2023, p. 400).

En el presente trabajo queremos resaltar que si bien en el teletrabajo se prestan labores en un lugar distinto del centro de operaciones de la entidad empleadora, ello no implica que esta última no pueda organizar y controlar el trabajo de sus teletrabajadores mediante el uso de aplicaciones o plataformas digitales, y que se mantenga así una subordinación a distancia.

4.5. Confianza digital

En cuanto a la confianza digital, el teletrabajador debe acatar las reglas y los dispositivos normativos referidos a seguridad digital y protección de datos. De igual forma, se debe guardar una escrupulosa confidencialidad respecto a la documentación y el contenido proporcionado en el ámbito laboral destinado a cumplir con las tareas encomendadas por el empleador. Esta obligación se ha legislado en el numeral 7.5 del artículo 7 de la LTT y se refuerza también en el artículo 11 del RLTT.

Consideramos que el teletrabajador que no guarde la debida confidencialidad para con los datos a los que ha tenido acceso a razón de su trabajo incurre en falta grave que, de acuerdo con el TUOLPCL, en el inciso a del artículo 25, constituye causal de despido. Mientras que si la información y los datos a los que ha accedido fueron entregados a terceros incurrirá en falta grave en concordancia con el inciso d del artículo 25 del TUOLPCL.

4.6. Disponibilidad durante la jornada

Una consecuencia necesaria de la subordinación es que durante la jornada de teletrabajo establecida por el empleador o acordada entre las partes, el teletrabajador deba estar a disponibilidad del empleador para realizar las coordinaciones que resulten necesarias en relación con el teletrabajo según el numeral 7.6 del artículo 7 de la LTT.

Creemos que no resulta relevante si el teletrabajador se encuentra en su domicilio o en otro lugar⁹, lo importante es que pueda mantener la conexión digital con el empleador para atender sus requerimientos; claro está que si hubiera pacto expreso de permanencia del teletrabajador en un lugar o ámbito geográfico distinto del local del empleador, lo acordado deberá respetarse.

4.7. Cuidado de bienes

Todo trabajador, sin que importe la modalidad en la que presta sus labores, se encuentra obligado a utilizar diligentemente los bienes que el empleador le ha asignado para sus funciones y conservarlos sin más deterioro que el derivado del uso para el que fueron entregados. Los teletrabajadores no son la excepción a esta regla; por ello, la LTT, en el numeral 7.7 del artículo 7, les impone el deber de cuidar todo bien otorgado por el empleador y evitar su utilización por personas ajenas a la prestación de labores.

El artículo 12 del RLTT ha generado pautas que deben seguirse sobre el cuidado de los bienes asignados, que son las siguientes:

- El teletrabajador tiene responsabilidad en cuanto al cuidado de los bienes otorgados y de custodiarlos con la debida diligencia. Deben ser utilizados solamente para el trabajo encomendado, no pueden ser usados por personas ajenas.

⁹ En el numeral 20.1 del artículo 20 del RLTT se ha señalado que el lugar de trabajo es el espacio donde se realiza habitualmente el teletrabajo.

- Las causas de fuerza mayor o casos fortuitos relacionados con fallas de conexión o de índole técnica que menoscaben la realización de las labores no pueden ser imputables al teletrabajador y no configuran falta disciplinaria ni afectan la remuneración. Ello está sujeto a que el teletrabajador reporte los inconvenientes oportunamente.

El criterio del RLTT es que el teletrabajador debe tener la debida diligencia con los equipos suministrados, pues estos son esenciales para realizar las labores. Si el teletrabajador por negligencia causara daños a los bienes que le son entregados o permitiera su uso indebido por terceros, incurriría en lo previsto en el inciso a del artículo 25 del TUOLPCL, que conlleva una falta grave. Mientras que si los daños fueran intencionales, incurriría en falta grave estipulada en el inciso g del mismo dispositivo legal.

4.8. Capacitación

El teletrabajador tiene la obligación de concurrir a las actividades de capacitación que disponga la empresa. De otro lado, el empleador tiene la obligación de brindar la capacitación respectiva al teletrabajador en cuanto a lo referido a seguridad y salud en el trabajo, informática y uso de aplicativos y ciberseguridad; esto por lo estipulado en el numeral 8.7 del artículo 8.

Las capacitaciones deben efectuarse previo al inicio del teletrabajo, también cuando la empresa modifique sustancialmente los aparatos electrónicos o los aplicativos de telecomunicaciones o todo equipo con el que el teletrabajador realiza sus labores.

El teletrabajador no podrá negarse a participar de los eventos que organice el empleador, pues la capacitación es consustancial al contrato de teletrabajo.

5. DESCONEXIÓN DIGITAL

Como hemos señalado en líneas anteriores en relación con las horas de trabajo, el teletrabajador se debe sujetar a las reglas previsibles en la normativa sobre jornada de labores. Sobre ello, Carrasco (2015) menciona que existe una vinculación bajo plataformas y aparatos electrónicos continua y constante, por lo que se hace importante una desconexión de ello (p. 25).

En ese marco y con el crecimiento del teletrabajo a nivel mundial, la desconexión digital fue configurada dentro de la doctrina laboral a fin de que el teletrabajador no siga conectado con las redes o plataformas del empleador una vez terminada la jornada de trabajo. La legislación pionera en este aspecto fue la legislación laboral francesa, la cual mediante la Ley 2016-1088¹⁰, promulgada el 8 de agosto de 2016 y que está en vigencia desde el 1 de enero de 2017, estableció como un derecho la desconexión a las TIC una vez culminada la jornada laboral del teletrabajador (Cialti, 2017, p. 165).

La influencia de la legislación francesa llegó a nuestra región¹¹ y el legislador peruano la ha adoptado en la LTT, configurada como un derecho del teletrabajador en el numeral 6.3 del artículo 6 y en el artículo 22 de la LTT. Con esta figura se garantiza gozar de tiempo libre incluyendo los descansos obligatorios, las vacaciones, las licencias por razón de maternidad y paternidad, y la lactancia. Se deben incluir licencias por enfermedad o accidentes y permisos. Esto se encuentra señalado en el numeral 22.1 del artículo 22 de la LTT y el numeral 24.1 del artículo 24 del RLTT.

10 Esta ley agregó un nuevo apartado 7 en el artículo L. 2242-8 del Código de Trabajo francés.

11 Se tiene el caso de Chile, donde se «promulgó la Ley 21.2020 difundida el 26 de marzo de 2020, cuyo texto consagra el derecho a la desconexión digital, aunque en el marco de la regulación del trabajo a distancia» (Arrivasplata, 2023, p. 103). De igual manera, en Argentina, país que cuenta con la «Ley 27.555, Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo, en virtud del cual se le otorgó al trabajador la posibilidad de desengancharse de los dispositivos digitales» (Arrivasplata, 2023, p. 103).

De otro lado, el empleador está obligado a cumplir con generar espacios de descanso y desconexión digital a fin de garantizar, en dicho periodo, que el trabajador no esté en obligación de dar respuesta a las solicitudes que emite, exceptuando circunstancias excepcionales o de fuerza mayor. Ello ha sido conceptualizado en la LTT en el numeral 22.2 del artículo 22. De otro lado, el numeral 8 del artículo 8 prevé como una obligación que el empleador respete la desconexión digital.

Ahora bien, la desconexión alcanza a los trabajadores que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata, como son los de dirección o confianza a que se refiere el artículo 43 del TUOLPCL, así como para los que hacen trabajo intermitente o su jornada está distribuida. Para lo descrito se toma en cuenta que se establezca un intervalo diferenciado de doce (12) horas continuas en un periodo de veinticuatro (24) horas, adicionalmente de los días de descanso, periodos de suspensión y licencias de la relación de trabajo, con la finalidad de que se pueda ejercer en consonancia con lo legislado en el numeral 22.3 del artículo 22 de la LTT y el numeral 24.2 del artículo 24 del RLTT.

Por su parte, en el numeral 22.4 del artículo 22 de la LTT se estipula que las autoridades competentes están obligadas a fiscalizar que las empresas cumplan con la desconexión digital. Como sabemos, en nuestro país tenemos como institución encargada a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil); sin embargo, existe una problemática en cuanto a la posibilidad real de fiscalización.

Esto debido a que vemos esta inspección como un gran reto a la Sunafil, toda vez que en la actualidad la entidad fiscalizadora no cuenta con la capacidad respecto a inspectores a fin de fiscalizar esta modalidad y más aún con las peculiaridades de esta forma de trabajo (Ramírez y Chuquillanqui, 2016, p. 120). Ciertamente, lo descrito no ha cambiado, por lo que sigue suponiendo un gran reto para la fiscalización laboral en el Perú.

Ahora bien, el numeral 24.3 del artículo 24 del RLTT garantiza la desconexión digital salvo en circunstancias excepcionales o causas de fuerza mayor que requieran la conectividad del trabajador. En ese marco, si por algún motivo justificado se requieren los servicios del teletrabajador en el transcurso de su periodo de desconexión digital, deberá abonársele las horas extras correspondientes según lo normado por el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo n.º 007-2002-TR y su reglamento el Decreto Supremo n.º 008-2002-TR.

6. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TELETRABAJO

Desde junio de 2022, un ambiente saludable y seguro se ha convertido en un derecho y un principio fundamental configurado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Se ha previsto en la LTT que el teletrabajador, como cualquier otro trabajador, tiene el derecho a laborar bajo condiciones de higiene y seguridad laboral, la empresa está obligada a informarle en cuanto a las condiciones y las recomendaciones en materia de seguridad y salud que se debe observar. Esto se encuentra legislado en el numeral 6.5 del artículo 6 de la LTT referente a los derechos del teletrabajador.

Sobre la base de lo regulado por la LTT resultan aplicables a los teletrabajadores las normas configuradas en la Ley n.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como su reglamento, el Decreto Supremo n.º 005-2012-TR, en todo lo que resulte compatible con el teletrabajo a efectos de evitar riesgos eléctricos, físicos, psicosociales y ergonómicos.

Ahora bien, en esta modalidad, la obligación de preservar la seguridad y salud en el trabajo por parte de la empresa tiene como obstáculo que el trabajador no está en la oficina, sino en su domicilio, en donde se hace más complicado prevenir algunos riesgos (Poquet, 2018, p. 120). En función de esta necesidad y contexto en el que nos

coloca el teletrabajo, el artículo 26 del RLTT ha establecido completar el formulario de autoevaluación que ayuda a identificar riesgos y evaluar peligros. Esto ha quedado detallado en el anexo 3 del RLTT, que es parte del mismo dispositivo normativo. Con estos datos se debe evaluar el sitio en donde se realiza el teletrabajo mediante el llenado del formulario, a fin de realizar el seguimiento y la posterior propuesta de las correspondientes medidas que se deben implementar.

Además, el artículo 27 del RLTT señala la necesidad de realizar una evaluación de peligros o amenazas en el espacio en el que se desarrollará el teletrabajo. En ese sentido, para hacer dicho examen deben tenerse en cuenta todas las características y los riesgos relacionados con la modalidad, y debe ponerse atención no solo a los de índole física o eléctrica, sino también a los factores psicológicos. Como guía para ello, el RLTT cuenta con un anexo 4 en donde se establecen algunas pautas en torno a la seguridad y salud a fin de controlar los diversos riesgos.

En cuanto a los accidentes de trabajo, el numeral 28.2 del artículo 28 del RLTT regula la necesidad de tomar en cuenta los siguientes aspectos:

- Debe existir conocimiento del procedimiento y el protocolo de actuación frente a accidentes por parte del trabajador y debe comunicarse a la empresa de acuerdo con el anexo 4 del RLTT.
- Frente a un daño a la salud o lesión, el trabajador tiene que comprobar que se produjo dentro de la jornada laboral, en el lugar de trabajo y con los equipos y los aparatos electrónicos con los que se realizan las labores.
- La empresa tiene la obligación de hacer una pesquisa del accidente, la cual debe contar con la intervención del comité o del supervisor de Seguridad y Salud, esto con la finalidad de examinar si el hecho configura un accidente laboral.

Es importante tener en cuenta que desde la lógica de la LTT se tiene estipulado en el numeral 23.5 del artículo 23 que el deber que tiene el teletrabajador de llenar la autoevaluación de riesgos no exime de responsabilidad al empleador. En ese aspecto, es clave que el empleador pueda prevenir todos los riesgos que están involucrados.

7. POBLACIÓN VULNERABLE

Es importante señalar que la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, aprobada mediante Decreto Legislativo n.º 1098, define en su tercer artículo a las poblaciones vulnerables como un conjunto social que sufre discriminación o se encuentra en situación de desprotección. En este grupo podemos integrar a la niñez, los adolescentes, los adultos mayores, las personas con discapacidad, los desplazados y los migrantes internos.

En esa línea, el artículo 16 de la LTT procura favorecer la contratación de poblaciones vulnerables, y les da preferencia en su contratación, solo si se cumple con los requerimientos para el cargo bajo esta modalidad de contratación. Por ello, el artículo 30 del RLTT señala que esta preferencia por el teletrabajo puede ser solicitada por los siguientes trabajadores:

- Personas con discapacidad.
- Mujeres en periodo de gravidez o lactancia.
- Personas con carga familiar que implique factores médicos o cuidado permanente o constante.
- Personas a quienes se les concede medidas protectoras para prevenir la violencia familiar y contra la mujer.

A fin de efectivizar esta aplicación el artículo 32 del RLTT establece que la empresa debe examinar las compatibilidades en cuanto a la función que se realiza y el cargo que se desempeña con la modalidad del teletrabajo. Para ello, será necesario agregar en los documentos de gestión que el puesto es posible ejercerlo mediante labores en teletrabajo.

Por supuesto, las medidas relatadas son procedimientos que se suscitarán en cada centro de trabajo; no obstante, el RLTT también ha señalado en su artículo 33 que estas medidas estén acompañadas por políticas públicas en favor de la población vulnerable. Desde esa óptica ha señalado que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo incorpore esta modalidad en los proyectos o los programas que dicho ministerio realiza para promover puestos de trabajo a fin de promocionar y prevalecer el ingreso al empleo de la población vulnerable, asesorando el reconocimiento de puestos teletrabajables.

8. HACIA UNA PROPUESTA PARA IMPULSAR EL TELETRABAJO EN EL PERÚ

De acuerdo con la presente investigación el teletrabajo ha experimentado un auge significativo en el Perú en los últimos años, impulsado por la pandemia de la COVID-19. Sin embargo, su adopción generalizada aún enfrenta desafíos como la falta de regulación clara, la brecha digital y la resistencia cultural. Para superar estos obstáculos y aprovechar al máximo el potencial del teletrabajo, se requiere una propuesta innovadora que aborde las necesidades y las realidades del contexto peruano. Consideramos que, desde esta perspectiva, es importante generar la implementación de programas de impulso a esta forma de trabajo, pero para ello es necesario mejorar desde diversos enfoques.

En primer lugar, desde el marco regulatorio, contamos con la LTT y el RLTT, que establecen derechos, obligaciones y responsabilidades para empleadores, trabajadores y el Estado. No obstante, como lo hemos señalado en líneas anteriores, es importante fortalecer y garantizar la protección de datos personales y la ciberseguridad en el entorno laboral remoto, el cual es el aspecto más álgido dentro de esta nueva forma de relación de trabajo.

En segundo lugar, es importante discutir sobre la generación de beneficios fiscales a las empresas que implementen el teletrabajo de

manera formal y responsable. En esa misma línea, es importante crear programas de apoyo para emprendedores y pequeñas empresas que deseen adoptar el teletrabajo.

En tercer lugar, en función de lo regulado por la LTT es necesario promover el teletrabajo como herramienta para la inclusión laboral de personas con dificultades para desplazarse o insertarse en entornos laborales tradicionales. De esta manera, se podrá promover la flexibilidad laboral y la conciliación entre la vida personal y profesional en el marco del teletrabajo. Para ello es importante generar reglamentos específicos que consideren las necesidades y las características de grupos vulnerables como personas con discapacidad, padres o madres con carga familiar y trabajadores en zonas rurales. Con ello se podrán implementar medidas para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso al teletrabajo.

En suma, la implementación de un impulso al teletrabajo con enfoque en los ejes propuestos permitiría al Perú aprovechar al máximo los beneficios del teletrabajo en términos de productividad, competitividad, calidad de vida y desarrollo sostenible. Para ello es fundamental contar con el compromiso y la colaboración de todos los actores involucrados: gobierno, sector privado, academia, sindicatos y sociedad civil.

9. CONCLUSIONES

Primero, el teletrabajo constituye una forma moderna de prestar servicios personales, subordinados y remunerados fuera del local donde normalmente se trabaja, para lo cual se utilizan nuevas TIC.

Segundo, el teletrabajo no suprime el carácter laboral de la relación entre los sujetos integrantes de la contratación laboral, sino que altera uno de sus elementos típicos, como es el concurrir a un centro de labores, pero mantiene intactos sus elementos esenciales.

Tercero, el teletrabajo favorece a la empresa principalmente porque permite reducir costos, lograr mayor productividad, expandirse más, entre otras ventajas. Por su parte, al trabajador lo favorece también en cuanto le permite acceder a mayor número de oportunidades de trabajo; inclusive, permite que trabajadores con ciertas discapacidades se integren a un puesto de trabajo.

REFERENCIAS

- Aguinaga, J. (2020). *Teletrabajo y trabajo remoto: análisis, implementación y recomendaciones*. Instituto Pacífico.
- Arévalo, J. (2023). *Tratado de derecho laboral*. Jurista Editores.
- Arrivasplata, F. (2023). Una crítica a la configuración del contenido del derecho a la desconexión digital en el Perú. *Vox Juris*, 41(1), 98-122. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8654367>
- Ballester, M. (1998). *La intimidad como fundamento de la inviolabilidad de domicilio*. Assaigs Jurídics.
- Carrasco, H. (2015). El teletrabajo y su regulación en el Perú. *Soluciones Laborales*, (91), 22-26.
- Cialti, P.-H. (2017). El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece? *Temas Laborales*, (137), 163-181. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552301>
- Fandos, J. L., Álvarez, J. M., Thibault, J. y Briz, J. L. (1998). El teletrabajo. *Acciones e Investigaciones Sociales*, (8), 201-234.
- Ferro, V. (2013). El teletrabajo: una aproximación a un fenómeno complejo. En *Homenaje Aniversario de la SPDTSS* (pp. 301-317). Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Gamarra, L. (2023). La nueva Ley de Teletrabajo en el Perú: origen, iter legislativo y regulación actual. *Jurisdicción Social. Revista de la*

- Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, (246), 9-25. <https://www.juecesdemocracia.es/wp-content/uploads/2023/07/46-Revista-Social-.pdf>
- López, J. E. (2023). Reflexiones sobre el nuevo contexto de aplicación del teletrabajo. *Noticias CIELO*, (2), 1-7. https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2023/02/lopez_noticias_cielo_n2_2023.pdf
- Pérez, C. (2010). El teletrabajo: ¿más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores? *IDP. Revista de Internet, Derecho y Política*, (11), 24-33.
- Poquet, R. (2018). La protección del derecho a la intimidad del teletrabajador. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 8(1), 113-135. https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/2918
- Ramírez, E. y Chuquillanqui, O. (2016). El teletrabajo en el Perú: comentarios al nuevo marco normativo. *Derecho & Sociedad*, (46), 111-120. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/118407>
- Rodríguez, F. (2001). El teletrabajo en España. ¿Trabajo subordinado o autónomo? En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (SPDTSS), *V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (pp. 123-145).

Financiamiento

Autofinanciado.

Conflicto de interés

El autor declara no tener conflicto de interés.

Contribución de autoría

Investigación, redacción y revisión del trabajo; aprobación final de la versión que se publicará.

Biografía del autor

Javier Arévalo Vela es docente de la maestría en Derecho del Trabajo de la Universidad de San Martín de Porres. Es juez de la Corte Suprema de Justicia de la República. Es autor de numerosos libros que tiene publicados, entre los que cabe mencionar: *Comentarios a la legislación laboral*, tomos I y II (1997, 1998); *Comentarios a la Ley Procesal del Trabajo* (1999); *Compendio de jurisprudencia laboral* (2000); *Jurisprudencia laboral seleccionada* (2002); *Manual de legislación laboral*, tomos I y II (2003, 2004); *Derecho colectivo del trabajo* (2005); *Derecho procesal del trabajo* (2007); *Introducción al derecho del trabajo* (2008); *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley n.º 29497* (2011); *Derecho del trabajo individual* (2012); *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo* (2013); *Las técnicas de litigación oral en el proceso laboral* (2015); *Tratado de derecho laboral* (2016); además de numerosos ensayos y artículos de investigación sobre temas laborales publicados en prestigiosas revistas del medio, así como en seminarios y congresos.

Correspondencia

arevalovela4@gmail.com