



ARTÍCULO ORIGINAL

El derecho al trabajo y a la salud frente al teletrabajo

The right to work and health in the face of teleworking.

María Morales Torres¹ • Job J. Pérez Villanueva¹ • Juber A. Gavidia Anticona¹ • Saúl M. Hurtado Valencia¹



Esta obra está bajo una Licencia
Creative Commons Atribución 4.0
Internacional

Recibido: 07 de Mayo del 2022 / **Aceptado:** 18 de Julio del 2022

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo describir el proceso de regulación del teletrabajo o trabajo remoto. Fue una investigación de corte cualitativo en la que se aplicó un método hermenéutico, utilizando la observación mediante un registro documental como técnica. Según los datos del INEI, se identificó que solo un mínimo porcentaje (5%) de la población padecía discapacidad o limitación física o mental; el mayor porcentaje (21%) estaba en capacidad de trabajar y muchos se encontraban desocupados. En conclusión, durante la pandemia, hubiera sido oportuno aprovechar la implementación de las normas que ya habían sido establecidas para permitir que aquellas personas con discapacidad realizaran virtualmente sus actividades. Por lo tanto, persistía la necesidad de regular el trabajo no presencial para que todos aquellos que no podían realizar trabajo presencial se sintieran incluidos en su derecho a un trabajo digno.

Palabras clave: Teletrabajo, regulación, personas discapacitadas.

ABSTRACT

This study aimed to describe the process of regulating telecommuting or remote work. It was a qualitative research project that applied a hermeneutic method, using observation through documentary records as a technique. According to data from the INEI, it was identified that only a minimal percentage (5%) of the population suffered from disability or physical or mental limitations; the majority (21%) were capable of working, and many were unemployed. In conclusion, during the pandemic, it would have been opportune to take advantage of the implementation of the already established norms to allow people with disabilities to perform their activities virtually. Therefore, the need to regulate non-presential work persisted to ensure that all those who could not perform on-site work felt included in their right to dignified employment.

Keywords: Telework, regulation, disabled people.

INTRODUCCIÓN

Charles de Secondat (1748) afirmaba: "Las leyes, en su significado más amplio, son las relaciones necesarias que se derivan de la naturaleza de las cosas". La realidad es la fuente de las leyes. En el contexto laboral peruano, desde 2013 se regula el teletrabajo, fundamentado en el derecho al

trabajo de las personas con discapacidad. Sin embargo, hasta el 2021, esta normativa no se aplica, argumentando que la situación pandémica constituye una emergencia sanitaria temporal y excepcional. En consecuencia, nuestro legislador ha promulgado otras normas que desarrollan el "trabajo remoto", con el objetivo de salvaguardar

¹ Director de la Unidad de Posgrado de Derecho, Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, Perú.

el derecho a la salud. La actual legislación se describe como excepcional y temporal, una perspectiva que no concuerda con la realidad de lo que ya se conoce como la pandemia de la COVID-19.

Esta legislación ha estado inactiva durante la pandemia global. Quizás fue pasada por alto debido a la situación que atravesaba el país; sin embargo, evidencia la posibilidad de su implementación, aprovechando el trabajo remoto de las instituciones. Después de la disminución de los casos de COVID-19, estas personas discapacitadas podrían haber quedado plenamente capacitadas para seguir desempeñándose de manera más efectiva.

METODOLOGÍA

Esta investigación fue descriptiva y de enfoque cualitativo, utilizando el método hermenéutico. Se aplicó la técnica de observación, utilizando el registro documental como instrumento. Se llevó a cabo la recopilación de las normas emitidas y vinculadas al teletrabajo. Posteriormente, se realizó el análisis e interpretación de dichos documentos.

RESULTADOS

La regulación del teletrabajo en nuestra patria se originó a partir de la primera encuesta nacional de discapacidad en 2012. En ese momento, el INEI informó que el 5,2% de la población nacional, equivalente a más de 1 millón y medio de personas, padecían algún tipo de discapacidad o limitación física y/o mental. De este grupo, más de medio millón estaban en edad de trabajar, y el 21,7% de este dato estaba ocupado o buscando trabajo. Se hizo urgente, por lo tanto, regular un trabajo distinto al presencial para integrar al trabajo a estas personas discapacitadas. La regulación buscaba eliminar barreras físicas y de espacios, ya que los empresarios consideraban inviable contratar debido a la falta de espacios adecuados para las labores especiales de estas personas (Valera Malca, 2020). En este contexto, se promulgó la Ley No. 30036, que regula el teletrabajo. Sin embargo, pasaron más de dos años para que se emitiera su Reglamento mediante el D.S. No. 017-2015.TR. A pesar de esto, hasta la fecha, no se ha aplicado este cuerpo normativo.

No obstante, en el contexto de la emergencia sanitaria global, se ha promulgado otras normativas actuales, como el Decreto de Urgencia No. 026-2020, que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional. Este decreto, en su artículo 16, prescribe la aplicación del denominado "Trabajo remoto", una figura diferente al teletrabajo, pero de desarrollo dinámico de este. El objetivo de esta norma, según el artículo 1, es diferente al teletrabajo; el trabajo remoto se fundamenta en "adoptar las acciones preventivas y de respuesta para reducir el riesgo de propagación y el impacto sanitario de la enfermedad causada por el virus del COVID-19 en el territorio nacional, así como coadyuvar a disminuir la afectación a la economía peruana por el alto riesgo de propagación del mencionado virus a nivel nacional". Es importante señalar que esta norma se ha establecido en el marco de lo temporal y con el propósito de salvaguardar la salud y, por ende, el derecho a la vida.

En Latinoamérica, solo países como Colombia, Brasil, Ecuador y nuestra patria tienen una ley expresa que desarrolla el teletrabajo. En los demás países, no cuentan con legislación al respecto y, debido a la pandemia, se remiten a normas de Contrato de Trabajo u otras resoluciones de urgencia dadas por la autoridad laboral (Valera Malca, 2020).

El teletrabajo se define como el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado "teletrabajador", en la empresa con la que mantiene vínculo laboral. Esto se lleva a cabo 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. Elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo incluyen la provisión por parte del empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros. (Ley 30036, 2013, art. 16)

El trabajo remoto se define como la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario. Esto se realiza utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que

la naturaleza de las labores lo permita. (Decreto de Urgencia No. 026, 2020, art. 6)

De lo mencionado, podemos determinar que el teletrabajo, en nuestro contexto normativo en materia laboral, ya tiene una existencia de cierta antigüedad. Esta surge al priorizar nuevas formas del derecho al trabajo. En la época de la pandemia, debido a razones de control preventivo y protección de la vida, se emitieron normas diferentes al teletrabajo, denominándose trabajo remoto. Este último no busca la promoción del trabajo, sino la prevención y protección de la salud y, por ende, de la vida humana.

A lo largo de la historia, el derecho al trabajo se ha caracterizado por el desarrollo y mejora de conceptos clave como el ambiente laboral, las oportunidades laborales y las mejoras remunerativas, entre otros. Es importante destacar que el derecho a la salud, de manera inherente, impulsa el desarrollo del trabajo. Es decir, las normas en materia laboral generalmente se establecen para fomentar no solo el derecho a la vida, sino también los aspectos fundamentales del trabajo, las oportunidades laborales, la creación de empleo y las nuevas formas de acceder al trabajo, como es el caso del teletrabajo. El trabajo se presenta como el medio a través del cual se logra un adecuado cuidado de la salud y, por ende, se respeta la vida.

En cualquier caso, nos encontramos ante una realidad en la que, a pesar de contar con normas desde 2013 que abordaban lo pertinente en materia laboral en el contexto del COVID-19, se optó por legislar conceptualmente otros contenidos normativos. Las razones detrás de estos contenidos normativos actuales no se centran en el cuidado de las condiciones laborales, sino en la optimización de conceptos relacionados con el desarrollo laboral. Además, el concepto de "aislamiento domiciliario", cuyo contenido podría interpretarse como una mejora en las condiciones del trabajador en beneficio de su salud, llevaba consigo el título normativo del D.U. No. 026-2020 que mencionaba "medidas excepcionales y temporales". En realidad, se necesitaban medidas permanentes.

En ese sentido, nos enfrentamos a una disquisición legislativa sobre cómo razonar hacia el futuro en materia laboral. Según expertos en

pandemias, nos encontramos ante una emergencia que no fue excepcional ni temporal. De acuerdo con un artículo del Washington Post (2020), "Combatir enfermedades endémicas requiere una estrategia a largo plazo, un esfuerzo constante y una coordinación internacional. Erradicar el virus puede llevar décadas, si es que llega a suceder. Esos esfuerzos toman tiempo, dinero y, sobre todo, voluntad política". La misma nota del periódico destacó que "Es como si tuviéramos trastorno por déficit de atención en este momento. Todo lo que estamos haciendo es apenas un acto reflejo para el corto plazo". Por lo tanto, fue crucial tomar en serio los nuevos escenarios del derecho laboral y no legislar basándonos en lo pasajero o excepcional. El contexto de la llegada del SARS-CoV-2 o COVID-19 decretó una emergencia sanitaria sin una fecha clara de finalización. En este sentido, fue necesario aplicar en materia laboral todo lo aprendido, incluyendo las normas que fomentaran un mejor empleo, ya que los resultados de estas normas especializadas demostraron mejorar la salud y la vida.

No entendemos el porqué de no seguir lo que, según Montesquieu, respecto a que las leyes al derivar de la naturaleza de las cosas, éstas deberían hoy significar su aplicación inmediata y necesaria. Y, no reescribir nuevas normas de índole transitoria.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Aparentemente, ni Colombia, ni Brasil, ni Ecuador, a pesar de haber promulgado normas anteriormente para la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral (Valera Malca, 2020), han considerado la implementación del teletrabajo durante estos casi dos años de pandemia. Aunque se legisló el trabajo remoto de manera excepcional y temporal, con el propósito de salvaguardar la salud mediante el aislamiento de los trabajadores, se dejó de lado la legislación específica sobre teletrabajo para personas con discapacidad.

Nuestro sistema normativo en materia laboral cuenta con regulaciones previas a la pandemia que se ajustan adecuadamente para promover la nueva normalidad en las relaciones laborales. El teletrabajo se presenta como el concepto normativo más idóneo para el futuro.

Es imperativo optimizar nuestro sistema normativo en materia laboral a la luz de la experiencia previa a la pandemia. Debemos promover la nueva normalidad en las relaciones laborales, considerando especialmente los contenidos normativos del teletrabajo para orientar el futuro.

REFERENCIAS

Charles de Secondat. (1748). *Del espíritu de las leyes* (1984, Argentina ed.). Buenos Aires: Orbis.

D.U. No. 026. (2020). Norma que «Establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional.

Ley 30036 (2013). Ley que regula el teletrabajo.

Valera Malca, C. Y. (7 de mayo de 2020). <https://laley.pe>. Obtenido de <https://laley.pe/art/9680/el-teletrabajo-en-la-legislacion-peruana-y-latinoamericana>