



UNIVERSIDAD  
DE PIURA

**FACULTAD DE DERECHO**

**El impacto de los derechos colectivos en los  
teletrabajadores del sector privado y su regulación en el  
Perú**

Tesis para optar por el Título de  
Abogado

**María Paula Santisteban Ríos**

**Asesor:  
Dra. Ana Cecilia Crisanto Castañeda**

**Piura, abril de 2026**

### **Aprobación**

La tesis titulada “El impacto de los derechos colectivos en los teletrabajadores del sector privado y su regulación en el Perú”, presentada por la bachiller María Paula Santisteban Ríos en cumplimiento con los requisitos para obtener el Título de Abogado, fue aprobada por el Director de tesis Dra. Ana Cecilia Crisanto Castañeda.



---

Director de tesis



### Declaración Jurada de Originalidad del Trabajo Final

Yo, María Paula Santisteban Ríos, egresada del Programa Académico de Derecho de la Facultad de Derecho de la Universidad de Piura, identificado(a) con DNI: 74987041, declaro que:

Soy autor del trabajo final titulado:

**“El impacto de los derechos colectivos en los teletrabajadores del sector privado y su regulación en el Perú”**

El mismo que presento bajo la modalidad de Tesis para optar el Título profesional de Abogado.

El texto de mi trabajo final es original y no vulnera los derechos de terceros o, de ser el caso, derechos de los coautores, incluidos los derechos de propiedad intelectual, datos personales, entre otros. En tal sentido, el texto de mi trabajo final no ha sido plagiado total ni parcialmente, para lo cual, he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas. Asimismo, el texto del trabajo final que presento no ha sido publicado ni presentado antes en cualquier medio electrónico o físico; y que la investigación, los resultados, datos, conclusiones y demás información presentada que atribuyo a mi autoría son veraces.

En caso de detectarse el incumplimiento de lo declarado asumo frente a terceros, la Universidad de Piura y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

La asesoría del trabajo estuvo a cargo de los siguientes docentes de la Universidad de Piura:

- Dra. Ana Cecilia Crisanto Castañeda, identificado con DNI: 40219460

Declaro (declaramos) que:

Luego de haber empleado el software de coincidencia Turnitin, revisado las fuentes de información señaladas por el autor, y en razón de mi (nuestra) experiencia como investigador(es), declaro (declaramos) que las ideas expuestas en el trabajo final alcanzan las condiciones de calidad, integridad y originalidad acorde a los objetivos institucionales y estándares en materia de investigación. Finalmente, no asumo (asumimos) responsabilidad por la posible vulneración de derechos de autor en el trabajo final referido, pues tal responsabilidad es exclusiva del autor.

Fecha: 09/03/2026.



Firma del autor<sup>1</sup>



Firma del asesor<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Firma idéntica al DNI. No se admite digital, salvo certificado.

## **Dedicatoria**

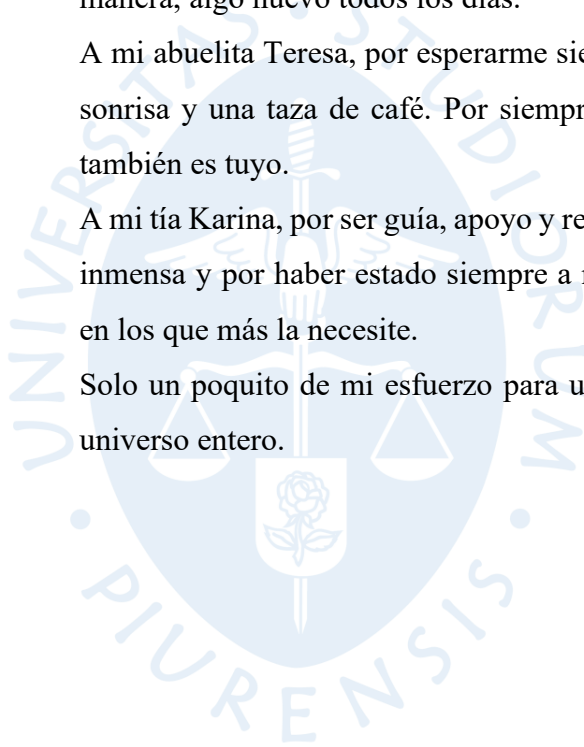
A mis padres, Carlos y Mariela, por su amor, esfuerzo, sacrificio y apoyo incondicional todos estos años. Todo lo que soy y lo que he alcanzado lleva su huella. Gracias por confiar en mí, por enseñarme a ser perseverante y, sobretodo, demostrarme que siempre se puede enfrentar los obstáculos que nos pone la vida con una sonrisa. Me hicieron fuerte, como ustedes. Todo mi amor, admiración y gratitud por siempre.

A mi hermano Luis Carlos, por siempre haber sido mi mayor ejemplo. A mis hermanitos Matías y Avril, por enseñarme, a su manera, algo nuevo todos los días.

A mi abuelita Teresa, por esperarme siempre con un abrazo, una sonrisa y una taza de café. Por siempre creer en mí, este logro también es tuyo.

A mi tía Karina, por ser guía, apoyo y refugio. Por su generosidad inmensa y por haber estado siempre a mi lado en los momentos en los que más la necesite.

Solo un poquito de mi esfuerzo para ustedes que se merecen el universo entero.



## **Agradecimientos**

En primer lugar, agradezco a Dios por haberme permitido llegar hasta este momento y culminar esta meta profesional, así como por darme la oportunidad de compartir este logro con las personas que más quiero.

Reitero mi eterno agradecimiento a mis padres, por su amor incondicional, apoyo constante y respaldo permanente a lo largo de toda mi vida. Han sido el pilar fundamental en cada paso de mi formación personal y profesional.

Agradezco a mi asesora de tesis, la Dra. Ana Cecilia Crisanto, por su guía y orientación durante el desarrollo y culminación del presente trabajo de investigación.

Finalmente, extendo un agradecimiento especial a todas las personas que formaron parte de mi vida universitaria. Así como a las que llegaron después y que, con su apoyo y acompañamiento, pusieron un granito de arena para impulsarme a terminar este trabajo de investigación.

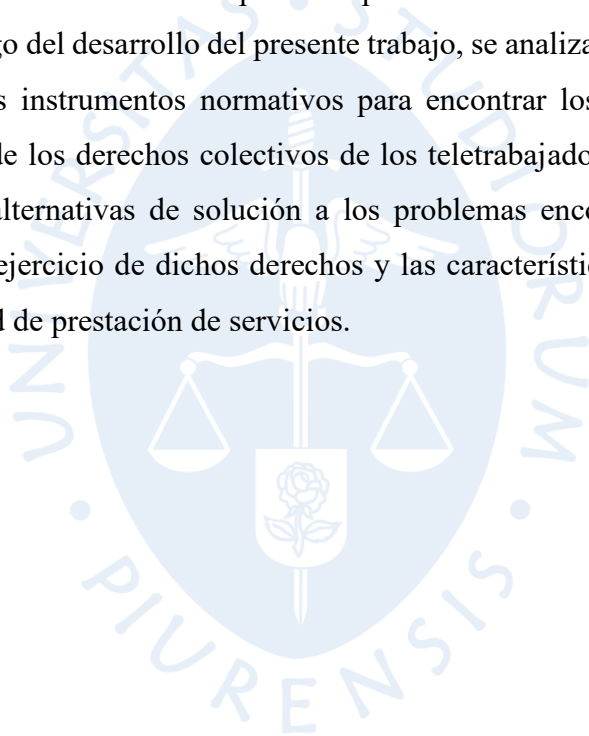


## Resumen

La revolución de las nuevas tecnológicas en el mundo actual no es un secreto para nadie. Es justamente esta evolución tecnológica la que ha impactado en casi todos los aspectos de la vida del ser humano, entre ellas las relaciones de trabajo. El teletrabajo es una realidad existente hace varios años en el mundo y regulada en nuestro país por la Nueva Ley del Teletrabajo. Por otro lado, los derechos colectivos son derechos fundamentales constitucionalmente recogidos inherentes a todos los trabajadores.

El problema materia de la presente investigación radica en descubrir cuál es la regulación de los derechos colectivos de los teletrabajadores del sector privado en el Perú y determinar si resulta viable la aplicación de las disposiciones establecidas en nuestra actual Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo a esta modalidad especial de prestación de servicios.

En ese sentido, a lo largo del desarrollo del presente trabajo, se analizarán ambos factores clave junto a sus respectivos instrumentos normativos para encontrar los puntos de quiebre que dificulten el ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores en nuestro país para, finalmente, proponer alternativas de solución a los problemas encontrados que logren una armonización entre el ejercicio de dichos derechos y las características esenciales que hacen especial esta modalidad de prestación de servicios.



## Tabla de contenido

<b>Introducción.....</b>	<b>9</b>
<b>Capítulo 1 El teletrabajo.....</b>	<b>11</b>
1.1 Definición .....	12
1.2 Características esenciales.....	15
1.2.1 Distancia .....	15
1.2.2 Uso de nuevas tecnologías .....	16
1.2.3 Subordinación .....	17
1.2.4 Individualidad .....	18
1.3 Nueva Ley del Teletrabajo y su reglamento .....	19
1.3.1 Definición según la ley .....	20
1.3.2 Principales disposiciones .....	21
1.3.3 Derecho del teletrabajador .....	23
1.4 Centro de trabajo para el teletrabajador.....	26
1.5 Teletrabajo y derechos colectivos.....	31
<b>Capítulo 2 Derechos colectivos.....</b>	<b>34</b>
2.1 Derechos fundamentales constitucionalmente recogidos .....	35
2.2 Libertad sindical y el derecho de sindicalización .....	36
2.2.1 Concepto .....	36
2.2.2 Libertad sindical individual .....	39
2.2.3 Libertad sindical colectiva .....	41
2.3 Derecho de negociación colectiva .....	43
2.3.1 Concepto .....	43
2.3.2 Principios reguladores.....	45
2.3.3 El convenio colectivo.....	47
2.4 Derecho de huelga .....	48
2.4.1 Concepto .....	48
2.4.2 Principios básicos.....	50
2.4.3 Finalidad .....	50
2.5 Ley de relaciones colectivas de trabajo y sus implicancias respecto del teletrabajo .....	51
2.5.1 Principales problemas relacionados con el derecho de sindicación de los teletrabajadores .....	54
2.5.2 Conflictos con la participación en la negociación colectiva de los trabajadores.....	58

2.5.3	Dificultades con el derecho de huelga .....	63
2.5.4	Legalidad de una “huelga irregular” realizada por teletrabajadores .....	64
<b>Capítulo 3 Derechos colectivos de los teletrabajadores en el Perú: propuesta de solución .....</b>		<b>66</b>
3.1	Ley N° 30036, antigua Ley del Teletrabajo y su reglamento .....	67
3.2	Ley N°31572, “Ley del Teletrabajo” y su reglamento.....	68
3.3	Una propuesta de solución.....	70
3.3.1	Decreto Legislativo N°1499: Ejercicio de la actividad sindical en pandemia ....	71
3.3.2	Decreto de Urgencia N°100-200 y Ley N°31194: Juntas generales de accionistas y asambleas virtuales ¿equiparables a la asamblea general del sindicato? .....	74
3.3.3	Resolución Ministerial N° 315-2023-TR: Realización excepcional de reuniones virtuales para la atención de conflictos laborales colectivos.....	77
3.4	Propuesta de solución: Virtualización del ejercicio de derechos colectivos de los teletrabajadores, ejercicio de negociación colectiva, sindicalización y huelga .....	79
3.4.1	Derecho de sindicalización virtual.....	80
3.4.2	Creación de sindicato único de teletrabajadores y sindicatos mixtos .....	81
3.4.3	Asambleas generales semipresenciales y virtuales .....	83
3.4.4	Uso de medios digitales, internet, firma electrónica, grabación de audio y video.....	86
3.4.5	Concepción flexible de centro de trabajo para el teletrabajador.....	88
3.4.6	Negociación colectiva online .....	89
3.4.7	Negociación colectiva semipresencial y telenegociación .....	90
3.4.8	Participación sincrónica o asincrónica en la elaboración del pliego de reclamos .....	91
3.4.9	Ejercicio de los derechos colectivos a través de la suscripción de un convenio colectivo .....	93
3.4.10	Derecho de huelga no presencial .....	97
<b>Conclusiones .....</b>		<b>104</b>
<b>Referencias.....</b>		<b>107</b>
<b>Jurisprudencia.....</b>		<b>110</b>

## Introducción

La evolución de las tecnologías y la implementación de nuevas plataformas digitales han logrado un cambio significativo en la forma de entender las relaciones interpersonales. En la actualidad, resulta bastante fácil mantenerse en constante conexión e, incluso, conectar de manera instantánea con las demás personas, sin importar su ubicación geográfica, contando únicamente con una buena conectividad a internet y un aparato electrónico que permita el acceso a las redes sociales, aplicativos de videoconferencia, entre otros.

Un ámbito que no es ajeno a esta evolución es el de las relaciones de trabajo. Es una realidad mundial hace ya varios años, la existencia de una forma de trabajar que no requiere presencia física del trabajador en el centro de trabajo y transcurre en, lo que podríamos llamar, este “mundo virtual”, nutriéndose precisamente de la utilización de estas nuevas tecnologías, denominada: Teletrabajo, la misma que se constituye como el primer factor importante en esta investigación.

En nuestro país, esta modalidad de prestación de servicios cobró indudablemente mayor fuerza a raíz del contexto de emergencia sanitaria que se vivió como consecuencia del Covid 19, donde la mayoría de las empresas empezaron a implementar, obligados por el contexto, lo que se conocía en ese tiempo como trabajo remoto. Posterior a ello, en septiembre del año 2022, el Estado decide publicar la actual y novedosa “Ley de Teletrabajo”, la misma que derogaba todas las disposiciones anteriores existentes en la materia.

Como segundo factor en la ecuación, es evidente que la libertad sindical, como eje de los derechos colectivos, es un derecho fundamental inherente a todo ser humano y, con especial importancia, a los trabajadores. En tal sentido, todos los trabajadores e incluso, empleadores, tienen la facultad de poder constituir y/o afiliarse a lo que se conocen como sindicatos u organizaciones sindicales que velen por la protección y promoción de sus intereses, así como a participar en un proceso de negociación colectiva o de huelga.

Bajo ese contexto, mediante el presente trabajo de investigación, se empezará repasando la modalidad de contratación conocida como teletrabajo haciendo hacer un breve repaso por su definición, características esenciales y su regulación en el país, con la finalidad de descubrir qué nos señala aquella sobre el ejercicio de sus derechos colectivos. Posteriormente, se hará un recorrido por los derechos colectivos y nuestra Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante “LRCT”). Instrumento normativo que regula su ejercicio, con la finalidad de identificar los conflictos que se podrían generar atendiendo al modo en el que esta se encuentra redactada.

La importancia de conocer a fondo estas instituciones radica en poder resolver la siguiente interrogante: ¿cuál es la regulación de los derechos colectivos de los teletrabajadores que laboran para el sector privado en el Perú? Lo que se trata de descubrir es si, efectivamente, los teletrabajadores, al encontrarse bajo una modalidad de prestación de servicio que se caracteriza por su individualidad y actividad distante del centro de trabajo, gozan de una regulación específica en el país que les indique exactamente cómo ejecutar sus irrenunciables derechos colectivos inherentes a su calidad de trabajadores en la medida en que se ajusten al tipo de modalidad de trabajo al que pertenecen.

Acto seguido, de resultar negativa la respuesta a la interrogante planteada, se procederá a analizar una serie de disposiciones dictadas en el marco de la emergencia sanitaria vivida hace algunos años en nuestro país, con la finalidad de poder plantear propuestas de solución al vacío legal existente, priorizando armonizar los rasgos característicos del teletrabajo con el ejercicio de sus derechos colectivos. Finalmente, se expondrán una serie de conclusiones generales de todos los apartados examinados en torno a ello, además de emitir una breve opinión sobre posibles soluciones a los problemas planteados a lo largo del presente trabajo.

La metodología usada en el presente trabajo será la del método deductivo, iniciando por lo general y terminando en lo particular, utilizando fuentes de investigación documentales. Asimismo, es preciso mencionar que esta investigación tiene carácter interdisciplinario, valiéndose en gran parte del Derecho Laboral pero también haciendo referencia a otras ramas complementarias del derecho.

## **Capítulo 1**

### **El teletrabajo**

La presencialidad y el trabajar de forma conjunta, durante mucho tiempo, han sido características consideradas fundamentales para una prestación de servicios exitosa y eficiente. Convencionalmente, siempre se ha creído que una prestación de servicios es realmente efectiva cuando el trabajador se apersona a las instalaciones de la empresa a poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo, realizando sus labores conjunta y físicamente con su equipo de trabajo. En ese sentido, muchas personas consideran que, de esta manera, la característica de subordinación propia de toda relación laboral logra desarrollarse a plenitud, dado que, al estar el trabajador en el centro de trabajo, el empleador tiene mayor control sobre las labores que este realiza.

Sin embargo, desde hace ya varios años, alrededor de todo el mundo, existe una modalidad especial de prestación de servicios que se caracteriza exactamente, por todo lo contrario, y rompe con lo normalmente conocido, reuniendo los elementos de lejanía del centro de trabajo, utilización de medios tecnológicos, subordinación e individualidad, como esenciales: el teletrabajo.

En nuestro país podemos encontrar ya un antecedente en la regulación del teletrabajo, a través de la Ley N°30036<sup>1</sup> que data del año 2013 y su Reglamento 2 publicado en el año 2016, sin embargo, esta norma adolecía de muchas deficiencias y vacíos que necesitaron ser rápidamente cubiertos dada la coyuntura vivida unos años después durante la pandemia ocasionada por el virus del Covid19. Las personas no podían salir de sus hogares por el estado de emergencia sanitaria instaurado en ese entonces, por lo que los empleadores debían adaptarse a la nueva “normalidad” y priorizar el trabajo a distancia o trabajo remoto, sobre todo de las personas consideradas vulnerables. Es en este momento que esta forma de trabajar cobró indudablemente mayor fuerza.

Es en ese contexto, en marzo del 2020, se promulgó el Decreto de Urgencia N°026-2020 que regulaba el denominado “Trabajo Remoto” que dictaba una serie de disposiciones que eran realmente necesarias en ese momento dada la coyuntura mundial que nos encontrábamos viviendo.

Posterior a lo vivido en medio de la pandemia, donde se tuvo que dictar con bastante apremio normas que resultaran eficientes, es que en noviembre del año 2022 se promulgó la

---

<sup>1</sup> Ley N° 30036, publicada el 04 de junio del 2013.

<sup>2</sup> Reglamento, publicado el 03 de noviembre del 2015, mediante Decreto Supremo N°017-2015-TR.

nueva Ley N°31572<sup>3</sup> “Ley del Teletrabajo”, siendo su Reglamento<sup>4</sup> publicado en enero del año 2023. Si bien es cierto, esta nueva norma simplifica los principales problemas y vacíos que existían en la antigua ley, aún continúa adoleciendo de otros, como el especialmente relevante para efectos de este trabajo, el ejercicio de los derechos colectivos por parte de los teletrabajadores, problema que se abordará en los próximos capítulos.

### 1.1 Definición

Si bien el teletrabajo es una forma de trabajo que podría considerarse “novedosa”, atendiendo a la escasa regulación con la que contaba hace poco en el Perú, esta modalidad de prestación de servicios existe desde hace varios años, teniendo su origen en los años 70 a raíz de la crisis del petróleo por la que atravesó Estados Unidos. En ese contexto, la primera persona en utilizar el término teletrabajo como tal, fue el estadounidense Jack Nilles, quien definió a esta forma de trabajo como “cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información”.<sup>5</sup>

Posterior a ello y con la evolución de las tecnologías, progresivamente el teletrabajo fue expandiéndose por todo el mundo y volviéndose más presente en las distintas sociedades. Tal vez impulsado justamente por la comodidad que representaba para los empleadores al poder reclutar personal sin necesidad de preocuparse por su ubicación o disponibilidad de traslado al centro de labores, pero, sobre todo, para los trabajadores al permitirles ejercer sus labores a distancia del centro de trabajo, lo que representa una distribución de sus tiempos más flexible.

En ese sentido, luego de más de veinte años desde su primera aparición, no ha sido posible encontrar una definición unánime que podamos aplicar al teletrabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala que el teletrabajo “conlleva un trabajo realizado con ayuda de las TIC, fuera de las instalaciones del empleador”<sup>6</sup>. Mediante esta definición, la OIT hace énfasis en el papel fundamental que juegan las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para el desempeño del teletrabajo, pues a través de estas es posible la transmisión de información mediante soportes tecnológicos entre distintas personas; asimismo señala que el uso de las TIC es realizado fuera del centro de trabajo, de lo contrario sería imposible encontrarnos frente al teletrabajo.

---

<sup>3</sup> Ley N°31572, publicada el 11 de septiembre del 2022 en el Diario Oficial El Peruano.

<sup>4</sup> Reglamento, publicado el 26 de febrero del 2023, mediante Decreto Supremo N°002-2023-TR.

<sup>5</sup> Nilles Jack. The telecommunications-transportation tradeoff, Options for tomorrow and today, Jala International, (California, 1973). Citado por Cesar Puntriano Rosas. “La “telenegociación colectiva” como derecho fundamental de los teletrabajadores”, *VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (2016), 331.

<sup>6</sup> Organización Internacional del Trabajo. *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica*, (Ginebra: OIT, 2020), 1.

Por su parte, el maestro Javier Thibault ha señalado que, el teletrabajo implica, en primer lugar, trabajo realizado lejos del lugar donde el resultado es esperado, esto es, a distancia; en segundo lugar, es trabajo a distancia haciendo un uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicación; y en tercer lugar es sobre todo un modo de organización y ejecución de la actividad laboral diferente<sup>7</sup>. El maestro Thibault, señala en su definición un punto muy importante acerca de lo que significa el teletrabajo, pues definitivamente esta forma de trabajo hace referencia a una ejecución distinta a la que tradicionalmente nos encontramos acostumbrados, en palabras más sencillas implica un nuevo modo de trabajar. Ello obliga al empleador a prever e implementar una nueva forma de organización que contribuya a optimizar la eficiencia en las labores realizadas por los teletrabajadores. Asimismo, establecer nuevos mecanismos de control que permitan fiscalizar las actividades del teletrabajador durante su jornada laboral pero que a su vez, no colisionen con el derecho a la intimidad de los mismos. Además, el empleador debe establecer nuevas recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo orientadas al lugar donde se desempeña el teletrabajador, desarrollar con mayor fuerza una protección a los datos personales de los teletrabajadores, y, por supuesto, velar porque puedan gozar de los mismos derechos que un trabajador que presta servicios presenciales, lo que incluye permitirles el ejercicio pleno de sus derechos colectivos.

Cesar Puntriano, a su vez, sostiene que el teletrabajo se manifiesta “mediante la prestación de servicios por parte del trabajador, desde cualquier lugar fuera de la empresa (en su casa, en centros de teletrabajo o de manera itinerante) utilizando las nuevas tecnologías de la información, ya sea para efectos de la recepción de instrucciones, la comunicación con su empleador o la entrega de resultados o inclusive para el propio ejercicio de sus derechos laborales”<sup>8</sup>. En ese sentido, es necesario que la prestación de servicios se realice fuera de la empresa con la utilización de plataformas o medios digitales a través de las cuales se realizará la comunicación constante con el empleador para poder recibir las directrices necesarias para la realización de sus labores. Aunado a ello, el autor señala que inclusive estas tecnologías deben ser utilizadas para el propio ejercicio de sus derechos laborales, lo que implicaría que los teletrabajadores puedan valerse de estas herramientas, para adaptar el ejercicio de sus derechos a través de ellas, afirmación que será de especial importancia cuando ahondemos en la forma en que los teletrabajadores deben ejercer sus derechos colectivos.

---

<sup>7</sup> Thibault Aranda, Javier. “Cuarta mesa de trabajo: El teletrabajo”. *Acciones e investigaciones sociales*, no.8, (1998), 211.

<sup>8</sup> Puntriano Rosas, Cesar. “La “telenegociación colectiva” como derecho fundamental de los teletrabajadores”, *VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (2016), 332.

Aguinaga Saavedra conceptualiza a los teletrabajadores como “quienes desarrollan sus labores desde su domicilio, en un telecentro o en cualquier otro lugar (fijo o en desplazamiento), mediante un ordenador, siempre que exista un empleador que dirija el desarrollo de sus servicios”<sup>9</sup>. Este autor, hace especial énfasis en que siempre debe existir un empleador que dirija los servicios del trabajador para que pueda considerarse efectivamente teletrabajo, haciendo clara referencia al elemento de subordinación que debe estar siempre presente para que podamos hablar de una relación netamente laboral. En ese sentido, coincidimos que el teletrabajo es, en efecto, una forma especial de trabajo pero que no deja de ser trabajo, por lo que si no existe una conexión real que implique una relación de dependencia entre empleador y teletrabajador en la cual prima el elemento de subordinación, no podríamos hablar propiamente de teletrabajo, sino más bien de una persona independiente que presta servicios a distancia, de manera autónoma. La misma línea de ideas sostiene Vargas Raschio, al señalar que, para hablar de teletrabajo, no es suficiente que la actividad sea realizada a través de las nuevas tecnologías, sino que es necesario que la prestación laboral sea ejecutada de tal manera que exista un vínculo laboral que se manifiesta ahora gracias a esas mismas tecnologías<sup>10</sup>.

Atendiendo a las definiciones expuestas anteriormente, podemos notar que tienen elementos coincidentes, por lo menos, en la conjunción de tres elementos que serían pieza clave para poder establecer una definición de lo que es el teletrabajo: la subordinación, la distancia y el uso de nuevas tecnologías. No obstante, considero que otro elemento caracterizador de esta forma de trabajo es la individualidad que se desprende de la forma de prestar el servicio, pues si bien, el teletrabajador pertenece a un colectivo que es la empresa, este realiza sus actividades de manera individual en un lugar distinto del centro de trabajo y consecuentemente, alejado de sus pares, limitando lo tradicionalmente conocido como trabajo en colectivo, en equipo y, sobretodo, poniéndolo en desventaja al momento de conocer con mayor inmediatez cuestiones derivadas de la relación laboral.

Es decir, el teletrabajador, por la misma naturaleza de esta modalidad de prestación de servicios, puede hacer uso de las tecnologías a su disposición para comunicarse e interactuar de manera virtual con sus compañeros de trabajo, pero le será difícil realmente conectar o sentirse parte de un colectivo, como lo haría al realizar un trabajo físico que implique una convivencia diaria y un trabajo en conjunto. De ahí que, se considera que el teletrabajador realiza sus actividades de manera individual, por lo que la mayoría de los puestos de trabajo orientados al

---

<sup>9</sup> Aguinaga Saavedra, Jesús. Enrique. *Teletrabajo y trabajo remoto: Análisis, Implementación y recomendaciones*, (Lima: Instituto pacífico, 2020), 22.

<sup>10</sup> Vargas Raschio, Tino. *El trabajo a distancia y su regulación en Perú*, (Lima: Gaceta Jurídica, 2021), 19.

teletrabajo son aquellos en los cuales el teletrabajador no requiere un intenso contacto directo y/o interacción entre trabajadores o con los mismos clientes o destinatarios finales del servicio.

Dicho todo lo anterior, para efectos de este trabajo, se considera que el teletrabajo es una modalidad especial de prestación de servicios subordinada y personal, que mantiene presentes cuatro elementos esenciales que se constituyen como sus características definidoras: la distancia, el empleo de tecnologías digitales, la subordinación y la individualidad, en virtud de las cuales los trabajadores desarrollan sus funciones sin presencia física en el centro de trabajo, con una suerte de individualidad y de manera subordinada, a través de la utilización de plataformas o medios digitales que permiten al teletrabajador estar en constante contacto con el empleador y su equipo de trabajo.

Aunado a ello, considero que, pese a la distancia, el empleador conserva su potestad de establecer directrices, emitir órdenes, sancionar ante faltas laborales y fiscalizar que las labores del teletrabajador sean correctamente efectuadas, aunque estos no se encuentren geográficamente en el mismo lugar, haciendo uso de los medios informáticos y/o de telecomunicaciones que han sido implementados y puestos a su disposición; de esta manera, queda claro que la característica de subordinación presente en toda relación laboral, no llega a perderse, pese a las características especiales de las que goza esta forma de trabajar.

Esta forma de trabajo, sin duda se constituye como una modalidad especial de prestación de servicios, en tanto nos aleja del fuerte arraigo que ha tenido por años la cultura de la presencialidad en nuestro país, siendo que cada vez más empresas se han visto obligadas a implementar esta forma de prestación de servicios por la coyuntura a raíz de la pandemia del Covid19, representando ventajas y desventajas en cada caso en particular. Asimismo, se le dota de especialidad pues es una modalidad de trabajo que no resulta apta para absolutamente todos los puestos de trabajo. En ese sentido, no todos los trabajadores podrán aplicar a la realización del teletrabajo pues existen puestos que por su propia naturaleza necesitan ser absolutamente presenciales (por ejemplo, un chofer, servicio de limpieza o quienes trabajan atendiendo directamente al público), siendo el empleador quien determine la viabilidad de un cambio de modalidad a la del mencionado teletrabajo.

## **1.2 Características esenciales**

### **1.2.1 *Distancia***

Un aspecto fundamental al que debemos remitirnos cuando estamos hablando de teletrabajo, es la localización en la que se encuentra el teletrabajador al momento de prestar el servicio.

Tradicionalmente, los trabajadores prestan sus servicios dentro del centro de trabajo en el cual se desenvuelven; contrario a ello, cuando hablamos de teletrabajo, estamos frente a una forma de prestar servicios que se desarrolla en un lugar distinto a lo comúnmente conocido como centro de labores.

Esta característica permite a los teletrabajadores elegir el lugar desde donde prestar el servicio, siempre y cuando tengan acceso a las tecnologías necesarias para mantener una constante comunicación con el empleador. Es decir, el teletrabajo está diseñado para que el teletrabajador pueda realizar sus funciones laborales en cualquier momento y en cualquier lugar distinto al centro de trabajo donde normalmente se presta labores en la empresa, sin que sea necesaria su presencia física en la empresa, incluso, fuera del territorio nacional.

No obstante, lo mencionado no enerva la posibilidad de que el teletrabajador asista parcial u ocasionalmente al centro de trabajo por acuerdo u orden directa del empleador<sup>11</sup>, sin embargo, esta presencia nunca puede ser permanente, de lo contrario ya no estaríamos hablando de teletrabajo sino de un trabajo convencional.

### **1.2.2 *Uso de nuevas tecnologías***

Gracias a la evolución tecnológica lograda a lo largo de los últimos años, es posible comunicarse con otros a pesar de estar geográficamente en distintos lugares. En ese contexto, dada la misma característica de distancia propia del teletrabajo, para que este pueda materializarse es necesario un medio efectivo a través del cual los teletrabajadores puedan mantenerse en contacto directo con el empleador y recibir las directrices que este le pueda impartir.

Ese medio efectivo es la utilización intensiva de las nuevas tecnologías y plataformas digitales que ha revolucionado la sociedad. Para poder mantener el vínculo laboral efectivo es necesario que exista una conexión real e inmediata entre teletrabajador y empleador y entre teletrabajador y equipo de trabajo. Es así que, al no encontrarse físicamente en el mismo lugar, se hace de vital importancia el uso de soportes tecnológicos. A través de estos el teletrabajador puede materializar y hacer efectiva su prestación de servicios, y a su vez, sirve como medio al empleador para poder emitir órdenes, controlar y supervisar las labores realizadas por el teletrabajador.

Asimismo, estos mecanismos tecnológicos, no deben limitarse a que únicamente los teletrabajadores cumplan con sus tareas asignadas por el empleador, sino que también debe

---

<sup>11</sup> Lo que se conoce como teletrabajo parcial.

servirles como una plataforma que les permita adaptar el ejercicio de la mayoría de sus derechos laborales haciendo uso de todas esas herramientas digitales.

### 1.2.3 *Subordinación*

Otro elemento clave para que exista el teletrabajo es que se encuentre presente la característica de subordinación necesaria para la subsistencia de toda relación laboral. Sin subordinación, no se puede hablar de una relación laboral y si no estamos ante una relación laboral, no podemos hablar propiamente de teletrabajo dependiente.

La subordinación definida por Ludovico Barassi como “la sujeción plena y exclusiva del trabajador al poder directivo y de control del empleador”<sup>12</sup>, se corresponde con el vínculo jurídico a través del cual el trabajador presta servicios bajo el poder del empleador, teniendo facultades para i) dictar órdenes y reglamentar sus funciones, ii) supervisar el trabajo efectuado y iii) emitir sanciones disciplinarias razonables en atención a la conducta del trabajador. Asimismo, nuestra Ley de Productividad y Competitividad Laboral<sup>13</sup> le otorga al empleador la facultad de efectuar modificaciones en el horario de trabajo y en la forma de prestar el servicio, dentro de los límites de la razonabilidad, teniendo en cuenta las necesidades de la empresa<sup>14</sup>.

Es justamente esta característica de subordinación la que hace la diferencia entre una relación laboral y una de carácter civil o de cualquier otra índole, por lo que es evidente que sin subordinación no se puede hablar de una relación laboral como tal, pues esta es un elemento esencial y definitorio de la misma.

Aunque el teletrabajo es una modalidad especial de prestación de servicios, su naturaleza jurídica sigue siendo, finalmente, la de una relación de trabajo como cualquier caracterizada por la subordinación que existe entre teletrabajador y empleador. Si no estuviera presente este elemento, no podríamos estar frente a esta forma de prestar servicios llamada teletrabajo pues haría falta ese elemento definitorio del teletrabajo, encontrando probablemente un profesional independiente que presta sus servicios a distancia, pero de manera autónoma. Una misma visión ofrece las palabras de Thibault, cuando señala que en cuanto a la naturaleza jurídica del teletrabajo, la primera constatación que se nos ofrece es que estamos ante una “nueva forma de organización del trabajo que no por realizarse lejos de la empresa y con ordenador deja de ser trabajo”.<sup>15</sup>

---

<sup>12</sup> Ermida Urirarte, Oscar, Oscar Hernández Álvarez. “Crítica de la subordinación”, *Revista IUS ET VERITAS*, no.13, (2002), 282.

<sup>13</sup> Aprobada por Decreto Supremo N°003-97-TR el 27 de marzo de 1997.

<sup>14</sup> Artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

<sup>15</sup> Thibault Aranda Javier. Cuarta mesa de trabajo: El teletrabajo, 214.

En ese sentido, el empleador ejerce su poder dirección a través de la utilización de medios electrónicos con los cuales se encuentra en constante conexión con el teletrabajador y a través de los cuales, se puede, incluso, tener un control más inmediato y directo de la labor realizada por el teletrabajador, pues los reportes que ofrecen este tipo de tecnologías suelen ser mucho más instantáneos.

El teletrabajo se caracteriza por el “desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado teletrabajador, que mantiene un vínculo laboral con la empresa a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de labores”<sup>16</sup>. Por ello es necesario que el teletrabajador dependa directamente de un empleador, a quien tenga que rendirle cuentas y quien supervisa y dirige la manera de prestar el servicio aunque este sea realizado a distancia.

#### **1.2.4 Individualidad**

Cuando escuchamos la palabra teletrabajo, una de las primeras cosas que se nos viene a la mente es asociarlo con una prestación de servicios que se desarrolla de manera individual, atendiendo a la lejanía existente con otros trabajadores y con el mismo centro de trabajo.

En ese sentido, la connotación de individual se da porque el teletrabajador se encuentra físicamente alejado del centro de trabajo donde normalmente debería interactuar con sus compañeros y estar en contacto directo con el empleador; es decir, el teletrabajador se va a ubicar geográficamente en un lugar distinto al resto del colectivo que tradicionalmente labora dentro de la empresa. En el lugar en que el teletrabajador decida, va a prestar servicios de manera individual o, en palabras más coloquiales, de manera solitaria, ya que la mayoría de las personas que realizan teletrabajo lo hacen desde lugares en los cuales es poco probable que concurren dos o más teletrabajadores de la misma empresa a la vez. Por ello la regla general en esta modalidad de trabajo sigue siendo la de una forma de prestar servicios que caracteriza por la individualidad.

Esta falta de contacto con las demás personas es justo lo que origina una sensación de aislamiento, ya que efectivamente el teletrabajador se encuentra físicamente solo al momento de desarrollar el servicio, lo que podría ocasionar también una falta de sentido de pertenencia a la empresa para la cual labora. No obstante, esto no quiere decir que el teletrabajador no pueda realizar tareas en equipo valiéndose de los medios digitales a su disposición, pues las nuevas tecnologías ayudan a convertir esa cercanía física, en una cercanía virtual que está caracterizada por la interconexión de los colaboradores a través del uso de las redes de internet. La

---

<sup>16</sup> Jiménez Coronado, Ludmin. Gustavo. *Impacto en las relaciones laborales en el contexto de la pandemia del COVID19*. Lima: Instituto Pacífico (2021), 141.

individualidad postulada en el presente trabajo más bien se refiere al hecho de que no existe un contacto físico entre el teletrabajador y el empleador, ni con otros trabajadores o, inclusive, teletrabajadores de la empresa, pues cada uno podría estar realizando labores en una ubicación geográfica distinta pese a pertenecer a ese mismo ente organizacional.

Asimismo, por esa misma individualidad, el teletrabajador no tiene la suerte de conocer las cuestiones laborales con la misma inmediatez que un trabajador común, pues las tecnologías los ayudan a mantenerse conectados, pero no siempre de manera inmediata. No hay duda de que la presencialidad ayuda a los trabajadores a identificar las situaciones o problemáticas con mayor rapidez, lo que podría significar una desventaja para los teletrabajadores cuando se trata de ejercer sus derechos colectivos junto con los demás trabajadores, empezando desde el hecho de que no es lo mismo conocer físicamente a los compañeros de trabajo y al empleador, que virtualmente. Muchas veces, en la virtualidad las personas ni si quiera encienden las cámaras cuando llevan a cabo reuniones de trabajo o suelen comunicarse únicamente mediante correos electrónicos o servicios de mensajería instantánea, lo que refleja una lejanía y reduce la posibilidad de un trato directo con las demás personas. Por ejemplo, un teletrabajador total que nunca asiste al centro de trabajo no tendría la misma facilidad para analizar las problemáticas que podrían surgir de la misma convivencia entre trabajadores y empleador, esto porque, si ya es difícil conocer a la persona que está al costado, lo es mucho más, mediante una cámara web o un mensaje de texto.

De igual manera, tampoco resulta igual recibir información de situación o problema cara a cara, lo que permite cuestionar y apreciar las actitudes de las demás personas involucradas, que leer la misma cuestión plasmada mediante un correo electrónico, mensaje de texto o por algún aviso colgado en una red social o página web. En efecto, la lectura de una situación puede generar diversas interpretaciones, mientras que el trato directo sobre un tema deja mucho más claro el mensaje final de este. Estas situaciones, a todas luces, podrían contribuir a la falta de identificación con la empresa en la cual laboran y, sobre todo, a la pérdida del sentido de pertenencia que tienen los trabajadores a un grupo humano, lo que podría tener como consecuencia la participación casi nula de los teletrabajadores en cuestiones colectivas, así como suprimir su deseo de pertenecer a algún sindicato.

### **1.3 Nueva Ley del Teletrabajo y su reglamento**

A raíz de la obligatoriedad de aplicar el trabajo remoto es que esta figura de trabajo a distancia fue normalizándose cada vez más en nuestra sociedad peruana, al extremo de que varios empleadores y trabajadores optaban por seguir realizando este tipo de trabajo remoto, pese a las flexibilizaciones que se fueron dando que ya disponían el retorno al centro de trabajo

para la realización de un trabajo presencial para los trabajadores que no se constituyeran como población de riesgo.

Se cree que es realmente en ese contexto que el Estado decidió promulgar una nueva ley que regulara disposiciones más específicas respecto del teletrabajo, atendiendo a que muchas empresas estaban optando por implementar o continuar con esta prestación de servicios sin presencia física del trabajador en el centro de trabajo, siendo necesaria una regulación más extensa en la materia, disponiendo además la vigencia del trabajo remoto únicamente hasta el 31 de diciembre del año 2022, fecha después de la cual todos los trabajadores a distancia debían adaptarse a las regulaciones propias del teletrabajo.

Es así que, el 11 de setiembre del año 2022, se publicó en El Peruano la Ley N°31572 que contiene la nueva Ley del Teletrabajo, la cual venía a unificar y ordenar todas las regulaciones preexistentes en relación a los trabajadores que prestaban sus servicios de manera subordinada, a distancia del centro de trabajo.

Esta nueva ley, deroga la regulación anterior en la materia y se constituye como la base normativa para el ejercicio del teletrabajo, siendo reglamentada mediante Decreto Supremo N°002-2023-TR, publicado el 26 de febrero del 2023, dispositivo legal que precisaba y ofrecía una visión más amplia respecto de lo establecido mediante la ley.

### **1.3.1 Definición según la ley**

En apartados anteriores, ya hemos expuesto una serie de definiciones brindadas por diversos autores. Sin embargo, es preciso analizar el concepto de teletrabajo propuesto en el texto de la propia ley.

Es así que, la Ley N°31572 “Ley del Teletrabajo”, señala expresamente en el inciso 1 de su artículo 3°:

“El teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual. Se caracteriza por el desempeño subordinado de aquellas sin presencia física del trabajador o servidor civil en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral. Se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales”.

Esta definición de teletrabajo se apega a una definición tradicional del teletrabajo, lo que coincide con lo señalado por la mayoría de los autores, encontrando en ella presentes los elementos esenciales de los que ya hemos hablado anteriormente. La ley establece que esta modalidad de prestación de labores está caracterizada por un “desempeño subordinado”, es decir, se confirma nuevamente la necesidad de la presencia de este elemento para que podamos hablar de teletrabajo, aunado a ello, para terminar la oración señala expresamente la existencia de un “vínculo laboral” entre el teletrabajador y la empresa.

Asimismo, la ley menciona que esta actividad subordinada se realiza “sin presencia física del trabajador (...) en el centro de trabajo” haciendo clara referencia al elemento de distancia e individualidad, pues el trabajador realizará sus actividades en un lugar geográficamente distinto al lugar en el que la empresa normalmente lleva a cabo sus operaciones y donde se concentra la mayoría del personal.

Finalmente, refiere que este teletrabajo se realizará “a través de la utilización de plataformas y tecnologías digitales”, resaltando la importancia de contar con medios digitales que permitan establecer una conexión real entre teletrabajador y empleador, quienes deben valerse de estas mismas tecnológicas para realizar sus labores y para realizar el control, supervisión y fiscalización de las mismas, respectivamente.

La nueva Ley del Teletrabajo complementa esta definición, estableciendo una serie de características propias de esta modalidad especial de prestación de servicios. En ese sentido, el inciso 2 del mencionado artículo 3º establece que el teletrabajo se caracteriza por:

- a. “Ser de carácter voluntario y reversible.
- b. Ser de forma temporal o permanente.
- c. Ser de manera total o parcial.
- d. Flexibilizar la distribución del tiempo de la jornada laboral.
- e. Realizarse dentro del territorio nacional o fuera de este.
- f. El lugar donde se realiza se establece de acuerdo al artículo 11, siempre que el lugar acordado cuente con las condiciones digitales y de comunicaciones necesarias”.

Características que fueron desarrolladas más extensamente en las disposiciones establecidas mediante el reglamento de la mencionada ley, las mismas que expondremos en el apartado a continuación.

### **1.3.2 Principales disposiciones**

La nueva Ley del Teletrabajo, nos trajo una serie de disposiciones que regulan específicamente el ejercicio del teletrabajo. Asimismo, esta nueva ley cumplió con llenar bastantes de los vacíos que se presentaban en razón de la simpleza de su predecesora.

Entre sus disposiciones más importantes, se encuentran:

- La modalidad del teletrabajo puede ser parcial o total. Sera parcial cuando se alterne la realización de actividades presenciales como no presenciales y será total cuando la prestación de labores es completamente no presencial, salvo en situaciones eventuales

- coordinados con el empleador. Aunado a ello el teletrabajo puede tener carácter permanente o temporal, ante la inexistencia de plazo estipulado se sobreentiende que es permanente<sup>17</sup>.
- La variación de una modalidad presencial a teletrabajo y viceversa, debe ser voluntaria y debidamente acordada por las partes. El trabajador puede solicitar el cambio de modalidad de trabajo cursando una comunicación al empleador, quien debe responder dentro del plazo de diez días hábiles; de la misma manera el empleador, en virtud de su poder de dirección y por razones motivadas, puede disponer unilateralmente la variación de la modalidad de trabajo del trabajador con una anticipación mínima de diez días hábiles<sup>18</sup>.
  - Señala el contenido mínimo que debe tener todo contrato o acuerdo de cambio de modalidad a teletrabajo<sup>19</sup>.
  - El teletrabajador puede elegir un lugar habitual donde desarrollará su labor, el cual puede ser su domicilio o cualquier otro lugar señalado por el mismo, informándolo al empleador antes del inicio de la prestación de servicios. Asimismo, durante la prestación de labores puede modificar este lugar habitual de teletrabajo, comunicando al empleador con una anticipación de cinco días hábiles<sup>20</sup>.
  - El teletrabajador está obligado a reportar las labores realizadas durante su jornada al empleador, a cumplir con la protección y confidencialidad de datos prestados por el empleador y a custodiar con responsabilidad, haciendo uso de su debida diligencia, los bienes muebles o equipos digitales provisionados por el empleador<sup>21</sup>.
  - El empleador está obligado a capacitar al teletrabajador ya sea de manera presencial y/o a través de medios digitales en el uso de las plataformas digitales a utilizar durante el desarrollo de sus labores, así como a brindar las capacitaciones correspondientes en seguridad y salud en el trabajo, en la debida prevención del hostigamiento sexual y en el uso de medios digitales en materia de protección de datos personales<sup>22</sup>.
  - Compensación de gastos por parte del empleador, cuando el teletrabajador provea los equipos, servicio de internet y consumo de energía eléctrica. El empleador debe compensar dichos gastos, salvo exista un pacto en contrario<sup>23</sup>.

---

<sup>17</sup> Artículo 3.2 de la Ley del teletrabajo.

<sup>18</sup> Artículo 9.2 de la Ley del teletrabajo.

<sup>19</sup> Artículo 12 de la Ley del teletrabajo.

<sup>20</sup> Artículo 11 de la Ley del teletrabajo.

<sup>21</sup> Artículo 7 de la Ley del teletrabajo.

<sup>22</sup> Artículo 8 de la Ley del teletrabajo.

<sup>23</sup> Artículo 19.1 de la Ley del teletrabajo.

- Derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores, el cual consiste en apagar o desconectar los equipos digitales utilizados para la prestación de servicios cuando se encuentren fuera de su jornada laboral. Asimismo, durante periodos de descanso, licencias, vacaciones o suspensión de la relación laboral por alguna causa, tiempo durante el cual no están obligados a atender las exigencias del empleador, salvo excepcionalmente o por causas de fuerza mayor. Si el trabajador no cuenta con una jornada establecida, la desconexión debe comprender al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas<sup>24</sup>.
- El empleador debe facilitar el acceso a la modalidad de teletrabajo a los trabajadores considerados población vulnerable, tales como trabajadores en situación de discapacidad, gestante y en período de lactancia, personal responsable del cuidado de niños, de personas adultas mayores, de personas con discapacidad, de personas pertenecientes a grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes o con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave. Cualquier rechazo a la solicitud de este grupo de trabajadores debe estar debidamente justificado<sup>25</sup>.

### **1.3.3 Derecho del teletrabajador**

Esta nueva norma regulatoria del teletrabajo también creyó conveniente hacer referencia a una serie de derechos de los que goza el teletrabajador. Así, según lo dispuesto en el artículo 6º de la Ley N°31572, el teletrabajador tiene los siguientes derechos:

- El teletrabajador tiene los mismos derechos que un trabajador que labora bajo la modalidad presencial, de acuerdo a su régimen laboral.

Esto quiere decir que no existe distinción alguna entre un teletrabajador y un trabajador tradicional que labora de manera presencial perteneciente al régimen de la actividad privada o cualquier otro régimen, pues independientemente de la forma de prestar el servicio, ambas categorías de trabajadores, se constituyen propiamente como trabajadores dependientes que se encuentran subordinados a un empleador en virtud de un vínculo de naturaleza laboral que es el que los une, por lo que gozan exactamente de los mismos derechos. Esto quiere decir que las características propias del teletrabajo, al tratarse de una modalidad especial de prestación de servicios, no pueden ni deben interferir en el goce de ninguno de sus derechos, teniendo el Estado que regular formas alternativas en caso se complique el ejercicio de alguno de ellos. Bajo ningún supuesto el teletrabajador puede ser materia de discriminación en cuanto a sus derechos.

---

<sup>24</sup> Artículo 22 de la Ley del teletrabajo.

<sup>25</sup> Artículo 16 de la Ley del teletrabajo.

- A recibir condiciones de trabajo tales como: equipos, servicios de acceso a internet o la compensación económica correspondiente por la provisión de estos.

Al igual que en una modalidad presencial de trabajo, el empleador es quien normalmente debería proveer al teletrabajador de las herramientas necesarias para la realización de su servicio, aunque sus labores sean ejecutadas en un espacio geográficamente distinto al del centro de trabajo.

En ese sentido, los teletrabajadores tienen derecho a que, en principio, el empleador les haga entrega de los equipos electrónicos y/o medios digitales que deberán utilizar para teletrabajar. Asimismo, tienen derecho a que se les proporcione los servicios de internet y electricidad necesarios para cumplir con las tareas que les son encomendadas en relación a su puesto de trabajo. Todo esto en consideración de que no sean los mismos teletrabajadores los que tengan que asumir estos gastos derivados del trabajo que puedan significar una afectación a su esfera económica y una situación ventajosa para el empleador.

En virtud de ello, la norma establece que cuando sea el teletrabajador quien proporcione los servicios mencionados anteriormente o realice sus labores utilizando un equipo electrónico de su propiedad, este tiene derecho a que el empleador le alcance una compensación económica por la falta de provisión de los servicios mencionados anteriormente, salvo que exista pacto en contrario suscrito entre teletrabajador y empleador mediante el cual se acuerda que el teletrabajador asumirá dicha provisión renunciando a la compensación económica que le correspondería.

- A la desconexión digital.

Claramente, este derecho intenta salvaguardar el derecho que tienen todos los trabajadores a un descanso debidamente remunerado, tal como lo establece el Decreto Legislativo N°713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Este nuevo derecho a la desconexión digital, el que supone que el teletrabajador tiene derecho a apagar o dejar a un lado los medios digitales utilizados para realizar sus labores como teletrabajador, lo que significa no contestar mensajes, correos, llamadas ni cualquier otra comunicación emitida por el empleador, con la finalidad de que pueda gozar del descanso con todas sus letras.

Este derecho a la desconexión digital intenta equiparar la jornada de trabajo del teletrabajador a la de un trabajador presencial, con la finalidad de que el empleador no crea que, por trabajar a distancia, el teletrabajador tendrá que atender sus requerimientos sin importar el horario o los días previamente establecidos.

- A la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del teletrabajador.

Al tratarse de una prestación de servicios que se realiza a distancia del centro de trabajo y a través de medios digitales que mantienen intercomunicados al teletrabajador y al empleador, la norma ha querido dejar sentado que esto no implica que el empleador tendrá plena potestad de acceder indiscriminadamente a toda la información que el teletrabajador pueda contener en el equipo electrónico que utiliza para desempeñar sus labores, aunque este haya sido proporcionado por la misma empresa. El empleador deberá tener en cuenta que, para acceder a los documentos y comunicaciones del teletrabajador a través del uso de medios digitales, deberá tener siempre previa autorización del mismo. No obstante, esto tampoco enerva la facultad del empleador de establecer mecanismos de control que le permitan verificar el cumplimiento de las labores encomendadas, siempre y cuando, estos no colisionen con los derechos del teletrabajador.

En virtud de este derecho, el empleador también tiene prohibido realizar captaciones o grabaciones de la imagen o de la voz del teletrabajador sin que este haya expresado su consentimiento previo, salvo estas sean requeridas únicamente por la naturaleza de sus labores. Aunado a ello, el empleador no cuenta con la facultad de ingresar libremente al lugar desde donde el teletrabajador presta sus servicios, requiriendo siempre el permiso previo que debe ser brindado por el teletrabajador. Es decir, el empleador no puede presentarse un día cualquiera intentando ingresar con la finalidad de “supervisar” la ejecución de sus funciones, pues para ello cuenta con mecanismos de control que deberá implementar a través de las mismas plataformas digitales utilizadas para el desarrollo del servicio.

Asimismo, es necesario hacer la precisión de que estos mecanismos de control y/o supervisión implementados por el empleador nunca podrían significar una afectación a la intimidad, privacidad o inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del teletrabajador.

- A ser informado sobre las medidas, condiciones y recomendaciones de protección en materia de seguridad y salud en el teletrabajo que debe observar.

Así como el teletrabajador goza de los mismos derechos que cualquier trabajador bajo el régimen de la actividad privada, es necesario que le alcancen también las medidas de protección que todo empleador debe implementar para que el lugar desde donde presta servicios se constituya como un lugar seguro para trabajar. En ese sentido, el empleador tiene un deber esencial de protección frente al teletrabajador, el mismo que se materializa a través del cumplimiento de la normativa acerca de prevención de riesgos laborales que existe en

nuestro país, lo cual permitirá que el teletrabajador labore en un espacio que se encuentre en óptimas condiciones para el desarrollo de sus funciones y cumplimiento de sus tareas.

Es así que, el empleador deberá evaluar los riesgos e identificar los peligros a los que se pudiera ver expuesto el teletrabajador atendiendo al lugar donde se presta el teletrabajo, con la finalidad de establecer las medidas correctivas necesarias para reducir estos riesgos al mínimo, esto en constante colaboración con el teletrabajador, quien deberá facilitar el acceso al empleador al lugar donde habitualmente presta sus servicios para que este pueda realizar la mencionada evaluación. Aunado a ello, la norma también ha previsto que se pueda implementar, de común acuerdo, un formulario de autoevaluación de identificación de peligros y riesgos que deberá llenar el teletrabajador, previa instrucción por parte del empleador.

Posteriormente a la evaluación realizada, el empleador emite estas medidas correctivas, condiciones y recomendaciones de protección en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, las cuales son comunicadas al teletrabajador para su conocimiento y aplicación.

#### **1.4 Centro de trabajo para el teletrabajador**

Como hemos abordado anteriormente en este capítulo, nuestra Ley de Teletrabajo señala como parte de su definición que el teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores, sin presencia física del trabajador en el centro de trabajo con el que mantiene vínculo laboral. De esta definición podemos entender que la norma ha querido efectuar una separación entre el lugar físico donde el teletrabajador presta sus servicios y el que sería su centro de trabajo, pero entonces ¿qué debe entenderse por centro de trabajo para el teletrabajador?

Pese a ser un concepto utilizado muchas veces por la normativa laboral en nuestro país, realmente no podemos encontrar una definición exacta de lo que vendría a ser un “centro de trabajo”. No obstante, de la utilización que normalmente se le da a este término, podemos inferir como una primera idea que centro de trabajo vendría a ser el lugar físico donde funciona la empresa o parte de ella y se desarrollan determinadas operaciones de la misma, así como el lugar donde tradicionalmente el trabajador presta sus servicios y desempeña las actividades encomendadas por el empleador.

Sin embargo, esta concepción resulta bastante ineficiente al momento de intentar comprender qué es lo que debemos entender como centro de trabajo para efectos del teletrabajador, pues este habitualmente presta servicios desde su domicilio, espacio similar, o desde algún telecentro, lugares que por la misma definición de teletrabajo no podrían ser considerados como el centro de trabajo con el que están vinculados laboralmente. Asimismo,

al entender al centro de trabajo como un lugar físico, complica aún más la tarea de poder delimitar a cuál de estos debe pertenecer el teletrabajador, pues este no se encuentra físicamente en la empresa<sup>26</sup>, ya que parte de las características de esta modalidad de trabajo es utilizar los medios tecnológicos a su disposición para mantenerse en contacto con el empleador y desarrollar satisfactoriamente sus funciones.

Para empezar a formarnos una idea sobre el concepto de centro de trabajo, podemos remitirnos a lo señalado por la legislación española, al considerar que “centro de trabajo es aquella unidad productiva con organización específica que debe ser dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral”<sup>27</sup>. En ese sentido, podemos darnos cuenta que la legislación española en ningún momento concibe al centro de trabajo como un lugar físico donde se desarrolla cierta actividad de la empresa, sino más bien como aquella parte de la misma que goza de autonomía técnica y organizativa<sup>28</sup> pues es responsable de asumir alguna fase de la actividad que desarrolla una empresa, ya sea parcial o totalmente, en virtud de la cual los trabajadores desarrollan parte del trabajo que es necesario para que la empresa funcione, diferenciándose de otros por aquel conjunto de determinadas tareas que tienen encomendadas desarrollar y por la ubicación geográfica en la que se encuentren. Asimismo, al tratarse de una unidad productiva, tendrá que organizar sus funciones a través de la creación de cierto organigrama de personal que le permita establecer una estructura de puestos y una correcta distribución de las funciones propias de aquellos. No se trata de un concepto físico, en el sentido de que centro de trabajo sea el espacio, edificación, construcción o similar donde se desarrolla el trabajo, sino más bien un concepto organizativo.

Aunado a ello, para poder hallar una concepción adecuada, es también importante comprender qué lugar de trabajo y centro de trabajo son conceptos distintos que muchas veces pueden coincidir, pero otras no, como en el caso del teletrabajo. El lugar de trabajo vendría a ser el lugar en el que el trabajador efectiviza el desarrollo de sus tareas, propiamente el espacio geográfico en el que el trabajador se desenvuelve al momento de trabajar; mientras que centro de trabajo se puede entender como un concepto mucho más abstracto, pues se trata de una unidad productiva de la empresa que cuenta con cierta autonomía pero que se encuentra completamente ligada a la empresa en sí. Por ello, si bien es cierto, la mayoría de las veces el

---

<sup>26</sup> Excepto cuando se trate de teletrabajo parcial, en donde, por defecto, ya hay un centro de trabajo asignado desde el inicio de la relación laboral.

<sup>27</sup> Estatuto de los trabajadores, Artículo 1.5º, España.

<sup>28</sup> No obstante, es necesario acotar que no debe entenderse como que dicho centro de trabajo se encuentra desligado completamente de la empresa principal, pues si bien, cuentan con cierto grado de autonomía, siempre deberá existir una dependencia con la empresa principal en razón de ciertos elementos organizativos tales como la dirección financiera, contable o algún otro que implique la toma de decisiones mayores.

lugar de trabajo coincide con el centro del trabajo, hay ciertos tipos de trabajo que no se adaptan a esta concepción unificada en la que lugar de trabajo y centro de trabajo vendrían a ser sinónimos.

Por ejemplo, en el caso de un vendedor que sale de ruta a ofrecer sus productos, este trabajador responde ante una unidad de la empresa a la que pertenece y de la que recibe las directrices para ejercer su labor, pero no ejerce propiamente su labor dentro del centro de trabajo ya que su trabajo consiste justamente en salir a ruta para lograr la captación de clientes y una buena venta en el día. Caso similar es el que sucede con las empresas pesqueras, estos tienen personal que trabaja mar adentro realizando la recolección del producto marino, en este caso, ellos realizan su trabajo en el mar, pero no quiere decir que su centro de trabajo es la embarcación donde se mueven o el propio mar, sino que responden ante la empresa principal o la sede a la que se encuentren adscriptos, centro de trabajo al que regresan o no pero al que definitivamente le rinden cuentas una vez finalizada su jornada. Esto mismo sucede en el caso del teletrabajo, su lugar de trabajo no va a coincidir con lo que debe ser considerado su centro de trabajo<sup>29</sup>, porque eso implicaría muchas veces concebir el domicilio, el telecentro o cualquier lugar donde labore habitualmente dentro de ese concepto, aun cuando estos espacios claramente no son unidades funcionales de la empresa en los que haya cierto poder de decisión y organización de personal, por lo que no podemos concebir al domicilio o telecentro donde labora el teletrabajador como su centro de trabajo.

En ese contexto, considero que no habría problema cuando las empresas cuentan con un solo centro de trabajo que vendría a ser su centro de operaciones principal, pues en estos casos no hay ninguna ecuación que resolver, ya que lógicamente los teletrabajadores pertenecerán al único centro de trabajo con el que cuenta la empresa. Asimismo, tampoco encontramos problemas cuando estamos frente a una modalidad de teletrabajo parcial, pues en aquella indudablemente el teletrabajador tiene definido su centro de trabajo desde el inicio de la relación laboral, atendiendo a que debe asistir ocasionalmente a este. De la misma manera cuando se hace el cambio de una modalidad de trabajo presencial a la del teletrabajo. El problema se suscita realmente cuando estamos frente a empresas que cuentan con varios centros de trabajo físicos, o cuando la relación laboral es desde un inicio bajo la modalidad de teletrabajo total, pues en estos casos se complica el descubrir qué criterio es el que se debe utilizar para poder vincular a un teletrabajador con cierto centro de trabajo.

---

<sup>29</sup> Salvo, nuevamente, en los casos del teletrabajo parcial, donde ocasionalmente el teletrabajador se apersona al centro de trabajo para realizar sus funciones.

Una de las primeras posturas consideradas es la mencionada por Cesar Puntriano, quien señala que se podría considerar a todos los teletrabajadores a domicilio de una empresa como “parte de un colectivo único o común”, considerando a los domicilios como centros de trabajo<sup>30</sup>. Es decir, al laborar todos los teletrabajadores en un lugar distinto al centro de trabajo físico de la empresa, en lugar de considerar todos estos lugares como centros de trabajo distintos, se opta por entender todos esos domicilios variados en los que los teletrabajadores prestan servicios como un “centro de trabajo único virtual”, agrupándolos de manera abstracta con la finalidad de que pertenezcan a un único centro de trabajo que funciona de manera virtual. Todo para dar una solución al conflicto que significa tradicionalmente la concepción de centro de trabajo y el ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores, problema que abordaremos con detalle en un próximo capítulo.

Realmente considero que esta propuesta contradeciría la definición establecida por nuestra propia norma de teletrabajo, ya que se le está dando la calidad de centro de trabajo justamente a aquel lugar habitual en el que el teletrabajador ejecuta sus labores, concretamente su domicilio o lugar distinto elegido, en vez de buscar un criterio razonable que permita adscribir a los teletrabajadores al centro de trabajo de la empresa que les resulte más conveniente. Asimismo, este criterio realizaría una separación innecesaria entre teletrabajadores y trabajadores presenciales, pues no permitiría que exista una relación directa entre ellos como compañeros de trabajo que hacen parte en conjunto de la estructura organizacional de una misma empresa, abriendo la posibilidad de que los teletrabajadores se relacionen únicamente entre ellos y viceversa, anulando la necesidad de cualquier interacción entre estos grupos de trabajadores.

No obstante, esta solución sí se volvería bastante factible cuando nos encontramos frente a “empresas virtuales” que son aquellas que realizan operaciones de manera 100% virtual a través de aplicaciones o distintas plataformas digitales que tienen a su disposición, sin la necesidad de tener centros de trabajo físicos descentralizados en el lugar geográfico donde se desenvuelven y cuyos trabajadores laboran todos bajo la modalidad de teletrabajo. En estos casos sí parece que la única solución sería concebir a los teletrabajadores como adscriptos a ese “centro de trabajo virtual” que utiliza únicamente medios informáticos para mantenerse conectados y en funcionamiento. Esto en vista de que, “la desaparición física del centro de trabajo y el ejercicio del poder empresarial a través de las tecnologías no implica que no pueda

---

<sup>30</sup> Puntriano Rosas, Cesar Alfredo. “La “telenegociación colectiva” como derecho fundamental, 337.

existir una unidad productiva compuesta, entre otros elementos, por las personas trabajadoras que prestan servicios bajo la dirección y organización de estas empresas”.<sup>31</sup>

Otra postura podría ser la de utilizar el criterio de localización para poder determinar a qué centro de trabajo debe adscribirse el teletrabajador, mediante este criterio se podría considerar que el teletrabajador debe pertenecer al centro de trabajo que geográficamente más se le aproxime; por ejemplo, la empresa Claro, que cuenta con varias oficinas alrededor del país, contrata bajo la modalidad de teletrabajo a una persona que declara encontrarse geográficamente en la ciudad de Piura, atendiendo a este criterio, dicho teletrabajador debería considerar como su centro de trabajo la sede de la empresa que se encuentra en esa misma ciudad o, de no haber, la que le quede más próxima.

El problema con la utilización de este criterio es que muchas veces podría no coincidir que el teletrabajador responda directamente justo ante el centro de trabajo que se encuentre geográficamente más próximo a él. Esta situación podría generar que las empresas contraten personal que se encuentre geográficamente en el mismo lugar que el centro de trabajo para el cual se necesita cubrir la vacante. Ello atenta la flexibilidad que caracteriza al teletrabajo y que permite laborar desde el lugar habitual que los trabajadores elijan, el cual puede ser, incluso, desde el extranjero, pues se estaría condicionando su contratación a encontrarse más próximos a determinado centro de trabajo que lo necesite. Aunado a ello, se suscita también un conflicto con la permisión establecida por la norma de que el teletrabajador realice el cambio, sin restricción alguna, de su lugar habitual de prestación de servicios previa comunicación al empleador, pues esto implicaría que cada vez que el teletrabajador cambie de lugar de trabajo deba cambiarse también de centro de trabajo al que le quede más próximo para poder cumplir con este criterio, lo que afectaría su estabilidad, sentido de pertenencia y proximidad con sus compañeros de trabajo.

La propuesta que se considera más acertada es la de concebir como centro de trabajo del teletrabajador, aquella parte de la empresa en la cual se encuentra inserto y contribuye a la funcionalidad de dicho centro de trabajo. Es decir, el centro de trabajo del teletrabajador será aquel desde el cual se le imparten las órdenes y/o directrices para la realización de una actividad cuyo resultado está destinado justamente a esa unidad productiva de la empresa, la misma para la cual desarrolla su prestación conectada telemáticamente al proceso o sección de producción

---

<sup>31</sup> Gallego Montalban, Jonathan. “El concepto de centro de trabajo y adscripción de las personas trabajadoras como presupuestos de los derechos de representación en el trabajo a distancia y las empresas digitalizadas”, *IUS LABOR*, No. 1 (2022), 265.

de un determinado centro, es decir, con el cual existe una dependencia técnica<sup>32</sup>. Por tanto, en este trabajo se considera que el centro de trabajo del teletrabajador no puede entenderse desde una concepción tradicional y cerrada considerándolo como un lugar físico, sino que debe entenderse de una manera flexible, como aquella unidad productiva de la empresa que cuenta con una organización propia en la cual se encuentra inserto el teletrabajador. Es decir, este teletrabaja con la finalidad de optimizar los resultados de esa parte de la empresa a la que pertenece y a la cual rinde cuentas, por lo que se le considera como parte de la estructura orgánica de esta o de una parte de ella porque su puesto de trabajo ocupa un rol dentro de esa cadena productiva de personas que trabajan justamente para que la empresa funcione y que destinan su actividad puntualmente a una parte de ella que vendría a ser el centro de trabajo al cual deberían encontrarse adscriptos.

En ese sentido, la definición de centro de trabajo no puede ser rígida, sino que debe dársele una interpretación funcional que se adapte a las necesidades que surgen de las nuevas formas de organización empresarial<sup>33</sup>. Es claro que el concepto del centro de trabajo debe ser flexibilizado con la finalidad de que pueda adaptarse a esta nueva modalidad de prestación de servicios que es el teletrabajo, para que permita comprender que es totalmente posible que un teletrabajador pueda encontrarse adscripto a un centro de trabajo físico al que no acude presencialmente pero al cual pertenece organizativamente, con la finalidad primordial de que pueda ejercer de manera satisfactoria sus derechos colectivos, entendiendo como criterio general que su centro de trabajo será aquel al cual se encuentra destinada su actividad.

### **1.5 Teletrabajo y derechos colectivos**

Adelantándonos a lo que veremos en el capítulo siguiente, es necesario mencionar que los derechos colectivos previstos en nuestro ordenamiento se constituyen como derechos protegidos por tratados internacionales, constitucionalmente recogidos e inherentes a todos los trabajadores, respecto de los cuales el Estado protege y facilita su ejercicio. Partiendo de esa premisa, es claro que todos los trabajadores tienen derecho al pleno goce y ejercicio de estos derechos colectivos, utilizados para defender y promover ciertos intereses comunes, siendo en virtud del derecho fundamental de libertad sindical, que todos los trabajadores pueden constituir y/o afiliarse a las organizaciones sindicales que crean convenientes y ejercer los derechos conexos de negociación colectiva y huelga.

---

<sup>32</sup> Puntriano Rosas, Cesar Alfredo. "El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores", *IUS ET VERITAS*, No. 29 (2004), 170.

<sup>33</sup> Gallego Montalbán Jonathan. "El concepto de centro de trabajo y adscripción de las personas ...", 290.

Sin perjuicio de ello, es evidente que al escuchar el término “derechos colectivos”, uno lo relacione con un ejercicio en conjunto de varios individuos que se agrupan de acuerdo a las formalidades establecidas en la ley para lograr el reconocimiento de algún interés común a todo el colectivo. En ese sentido, cuando nos encontramos frente a trabajadores que laboran de manera presencial, no hay duda alguna de que la misma forma presencial de prestar sus servicios les facilita de sobremanera el ejercicio de estos derechos colectivos, pues los mismos han sido normados pensando únicamente en un trabajo que se desarrolla dentro del centro de trabajo donde los trabajadores tienen una interacción real y continua, pero entonces ¿qué sucede con los trabajadores cuya forma de prestar el servicio no es presencial y tiene características especiales?

Como hemos analizado en el presente capítulo, el teletrabajo es una de estas formas especiales de prestación de servicios caracterizada por la distancia del centro de trabajo, el uso de nuevas tecnologías, la subordinación y la individualidad, elementos que son determinantes para la configuración de esta forma de trabajo. Frente a este escenario y ante la escasa regulación que existe en la materia, resulta bastante difícil encontrar armonía entre los derechos colectivos y el teletrabajo, atendiendo a que las características especiales de este último y reguladas en nuestra legislación, dificultarían su ejercicio. De esta situación se puede plantear la siguiente interrogante ¿es viable el ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores sin sacrificar sus características especiales de distancia e individualidad?

Para responder esta pregunta, debemos dejar en claro que los teletrabajadores son también trabajadores, pues estos se encuentran subordinados al ente organizativo en el cual se encuentran inmersos por la existencia de una relación laboral. Por ello, se puede afirmar que, son completamente iguales a un trabajador que labora en modalidad presencial bajo el régimen de la actividad privada, por lo que no es factible, bajo ningún supuesto, que sean discriminados por las características especiales que conlleva su forma de realizar el trabajo. Por su misma naturaleza, a los teletrabajadores también les alcanza de manera análoga el derecho a gozar de todos los derechos reconocidos por la normativa peruana para los trabajadores, incluyendo los mencionados derechos colectivos.

El hecho de realizar un trabajo a distancia del centro trabajo caracterizado por esa nota de individualidad que se desprende de encontrarse prestando servicios en un lugar geográficamente distinto al cual los demás trabajadores acuden para trabajar, no debería ser un impedimento para que los teletrabajadores puedan ejercer sus derechos colectivos. Si bien es cierto, la figura podría tornarse un poco más complicada, estas características especiales no implican que sea legal negarles a los teletrabajadores la facultad de agruparse con otros

trabajadores y/o teletrabajadores con la finalidad de que puedan materializar el ejercicio de sus derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga, pues eso sería a todas luces discriminatorio e inconstitucional.

Lo correcto sería entonces que el Estado garantice y proteja el ejercicio de estos derechos, dando las pautas que obliguen al empleador a poner a disposición de los teletrabajadores los canales adecuados para que puedan desarrollar sus derechos colectivos, como por ejemplo, a través del uso de las mismas tecnologías digitales mediante las cuales el teletrabajador presta sus servicios o a través de cualquier otro mecanismo que exima de la necesidad de presencialidad del teletrabajador en el centro de trabajo, pues esta situación podría significar una colisión con los elementos esenciales del teletrabajo, primordialmente con los de distancia e individualidad. Aunado a ello, requerir la concurrencia al centro de trabajo de los teletrabajadores para ejercer sus derechos colectivos sería, en la mayoría de supuestos, bastante dificultoso, pues la propia Ley del Teletrabajo regula el teletrabajo realizado fuera del territorio nacional o simplemente en un lugar geográficamente distinto al del centro de trabajo, lo que podría significar que el teletrabajador se encuentre en otra ciudad o, inclusive, en otro país y que el acercarse al centro de trabajo le genere más problemas que soluciones, pues justamente una de las características de esta forma de trabajo es la distancia que existe con las oficinas de la empresa.

Asimismo, al tratarse de una forma de trabajar especial y relativamente “nueva”, basta con echar un vistazo a otras legislaciones que han logrado adaptar sus regulaciones en materia de derechos colectivos para que sea posible su ejercicio considerando esta forma especial de trabajo, es decir, bajo ningún supuesto se les ha negado a los teletrabajadores la posibilidad de ejercer sus derechos colectivos. Por el contrario, los ordenamientos han considerado necesario emitir nuevas regulaciones que les faciliten e indiquen su correcto ejercicio.

## Capítulo 2

### Derechos colectivos

Dentro de la esfera del reconocido derecho fundamental al trabajo, encontramos como punto de partida de su vertiente colectiva, a la libertad sindical como base de las relaciones colectivas de trabajo y su conexo derecho a la sindicación. El derecho colectivo del trabajo, según Haro, es la parte del derecho general del trabajo que “se encarga del estudio de las organizaciones sindicales, las negociaciones y convenciones colectivas de trabajo, los conflictos colectivos y el ejercicio del derecho de huelga”<sup>34</sup>. En ese sentido es que nuestra Carta Magna ha reconocido en su artículo 28º, “el derecho a la sindicación, a la negociación colectiva y a la huelga”.

Para ponernos en contexto y poder entender mejor las relaciones colectivas entre los trabajadores, lo primero a lo que debemos recurrir es al mencionado derecho a la libertad sindical como eje de la sindicalización, constitucionalmente reconocida por el Estado y, con aquella base, poder entender los derechos fundamentales de negociación colectiva y huelga que, a su vez, parten de la libertad sindical. En los apartados siguientes, se hará un recorrido general por derechos colectivos reconocidos nacional e internacionalmente, empezando por el derecho a la libertad sindical reconocida en nuestra Constitución, así como por los derechos de negociación colectiva y huelga.

Estos derechos, sin duda alguna, son inherentes a todos los trabajadores sin importar la modalidad de prestación de servicios que desempeñen. Sin embargo, el contexto en el que se regularon en nuestro país era uno muy diferente al que vivimos actualmente. En ese sentido, la redacción de las disposiciones e incluso de la misma normativa en general, genera conflictos cuando nos encontramos frente a esta modalidad de trabajo especial denominada teletrabajo que se encuentra revestida de características especiales que no tiene un trabajador común.

En esa línea de ideas, el apartado más importante de este capítulo es el análisis que se realizará a la normativa general que rige estos derechos colectivos en nuestro país: la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento. En dicho análisis, nos centraremos en establecer cuáles de sus disposiciones respecto de los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, podrían generar un conflicto con el ejercicio de estos derechos por parte de los teletrabajadores.

---

<sup>34</sup> Haro Carranza, Julio Enrique. *Derecho Colectivo de Trabajo*, (Lima: Ediciones Legales, 2009), 3.

## 2.1 Derechos fundamentales constitucionalmente recogidos

Para nadie es una sorpresa que todas las personas ostenten derechos fundamentales inherentes a su propia condición de ser humano que se encuentran plenamente recogidos en nuestra Constitución.

Respecto de los derechos fundamentales, Landa Arroyo, señala que “son los derechos básicos de la persona que se basan en su dignidad y que, a su vez, se constituyen como fundamento del Estado y la sociedad en su conjunto<sup>35</sup>”.

Así, los derechos fundamentales constitucionalmente recogidos son aquellos plasmados en nuestra Constitución, a los cuales el Estado les otorga una especial protección por ser inherentes a las personas por el simple hecho de ser personas y ostentar como característica esencial la dignidad humana, con la finalidad de que a través de ellos puedan lograr su plena realización y desarrollo personal. Asimismo, son base del Estado y la sociedad en conjunto, pues delimitan el poder del Estado, quien debe establecer sus regulaciones con observancia de los mismos y porque sin ellos no podríamos vivir en una sociedad basada en el respeto que nos permita vivir en armonía y alcanzar nuestro pleno desarrollo como fin máximo.

Dentro de la extensa lista de derechos fundamentales constitucionalmente recogidos por nuestra Constitución de 1993, podemos encontrar el derecho al trabajo, que es considerado una de las principales bases del bienestar social y un medio idóneo para la realización de la persona, el cual abarca una serie de derechos como el de acceso al trabajo, la prohibición del trabajo forzoso o esclavitud, la protección contra el despido arbitrario, entre otros que se encuentran relacionados entre sí. Es el ámbito colectivo de este derecho, que se encuentra reconocido el derecho a la libertad sindical y a la sindicación, la negociación colectiva y la huelga, derechos colectivos de los trabajadores cuyo titular no se limita a la persona como individuo, sino a los grupos humanos formados por las mismas.

De esta manera, el mencionado artículo 28° del capítulo de derechos económicos y sociales, señala expresamente lo siguiente:

“El estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.
2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.

---

<sup>35</sup> Landa Arroyo, Cesar. *Los derechos fundamentales*, (Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial, 2008), 17.

3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones”.

En ese sentido, queda claro que, los derechos colectivos de los trabajadores de sindicación, negociación colectiva y huelga, al estar reconocidos internacionalmente por la Organización Internacional del Trabajo, además de plenamente recogidos en nuestra Constitución y en diferentes pronunciamientos de nuestro Tribunal Constitucional, se han constituido como derechos fundamentales constitucionalmente reconocidos, por lo que deben servir como un presupuesto de observancia y validez para la creación o interpretación de cualquier norma de rango inferior, no pudiendo estas atentar contra el contenido de estos derechos, el cual emana directamente de la dignidad humana y su defensa, ya que, gracias a ellos, el Estado le reconoce a los trabajadores la facultad de formar colectivos que defiendan y promuevan sus intereses, a través de la negociación o huelga para convenir mejores condiciones laborales que les permita alcanzar la satisfacción de sus necesidades y exigencias propias.

## **2.2 Libertad sindical y el derecho de sindicalización**

### **2.2.1 Concepto**

Cuando nos referimos a derechos colectivos de los trabajadores, tenemos que hacer especial énfasis en la llamada libertad sindical, la cual es base para la materialización que comprende los derechos antes mencionados.

Como primer acercamiento terminológico, la OIT señala a través de su convenio N°87, precisamente en su artículo 2, que “los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”<sup>36</sup>. En esa misma línea de ideas, el maestro Villavicencio Ríos, la define como “el derecho de los trabajadores a constituir y afiliarse a organizaciones sindicales, y en el derecho de aquellos y estas a desarrollar actividades sindicales en defensa de sus intereses comunes”<sup>37</sup>.

En virtud de estas definiciones, se desprende que la libertad sindical es un derecho fundamental recogido constitucionalmente mediante el cual los trabajadores, como parte más débil de la relación laboral, tienen la posibilidad de unirse unos con otros con la finalidad de crear un ente, organización o sociedad que negocie directamente con el empleador en aras de defender sus derechos e intereses, abarcando tanto la posibilidad de pertenecer a una de estas

<sup>36</sup> Organización Internacional del Trabajo, Convenio N°87, 17 de junio de 1948, artículo 2.

<sup>37</sup> Villavicencio Ríos, Alfredo. *La libertad sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación*, Lima: OIT - PLADES, (2010), 87.

organizaciones como de que estas organizaciones actúen en beneficio del trabajador. En ese sentido, este derecho se compone de tres aspectos importantes: i) la constitución de una organización sindical o sindicato, ii) la posibilidad de afiliarse a uno ya constituido o simplemente no hacerlo y iii) la autonomía sindical de la que gozan las organizaciones sindicales que les permite actuar en defensa de los intereses de los trabajadores.

Nuestro Tribunal Constitucional en su Sentencia recaída en el expediente 008-2005-PI, define a la libertad sindical como la capacidad autodeterminativa para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical<sup>38</sup> y le otorga una serie de facultades principales, tales como:

- “El derecho a fundar organizaciones sindicales.
- El derecho de libre afiliación, desafiliación y reafiliación en las organizaciones sindicales existentes.
- El derecho a la actividad sindical.
- El derecho de las organizaciones sindicales a ejercer libremente las funciones que la Constitución y las leyes le asignen, en defensa de los intereses de sus afiliados. Ello comprende la reglamentación interna, la representación institucional, la autonomía en la gestión, etc.
- El derecho a que el Estado no interfiera –salvo el caso de violación de la Constitución o la ley- en las actividades de las organizaciones sindicales”<sup>39</sup>.

Dichas facultades plasmadas en la mencionada sentencia de nuestro Tribunal Constitucional reconocen la facultad de los trabajadores y de sus mismas organizaciones sindicales de desarrollar una actividad sindical libre, regulando sus propias relaciones internas y externas, y sin injerencias por parte del Estado. Aunado a ello, al analizar las facultades reconocidas por el máximo intérprete y las definiciones recogidas en este trabajo, podemos concluir que la libertad sindical claramente goza de dos componentes inherentes a su misma naturaleza: el organizativo, orgánico o estático y el dinámico, funcional o de actividad.

El componente organizativo, orgánico o estático, hace referencia al poder de decisión que trae consigo el derecho de los trabajadores de formar entes colectivos debidamente estructurados, que sean estables y cuenten con permanencia en el tiempo como los sindicatos, así como el derecho de estos entes sindicales de primer grado de crear organismos de grados superiores tales como las federaciones y confederaciones; asimismo, el de efectuar la formación

<sup>38</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional del Perú, expediente N°008-2005-PI/TC, 12 de agosto de 2005, fj 26.

<sup>39</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional del Perú, expediente N°008-2005...

de cualquier otro tipo de organización esporádica y con menor nivel de estructuración, cuyo objeto final sea la defensa y promoción de los intereses del trabajador. Aunado a ello, este componente está estrechamente relacionado con concebir al trabajador o a las organizaciones sindicales formadas por ellos, como los titulares individuales de este derecho, quienes, fuera de su ámbito de actuación pues realmente todavía no actúan, tienen completa libertad de decidir constituir, no constituir, afiliarse, reafiliarse o desafiliarse a alguna de las organizaciones mencionadas anteriormente. Es en razón de este componente que el máximo intérprete nos señala como facultades de la libertad sindical, el derecho de fundar organizaciones sindicales y el derecho a la libre afiliación, desafiliación y reafiliación en las organizaciones sindicales y órganos de grado superior existentes.

El componente dinámico, funcional o de actividad, justifica la existencia del fenómeno sindical, pues estas organizaciones nacen con la finalidad principal de actuar en representación de los intereses económicos y sociales de los trabajadores para lograr equilibrar la desigualdad común de las relaciones de trabajo entre trabajadores y empleadores. En ese sentido, “el objeto central del concepto de libertad sindical no es ni el individuo ni la organización sindical, sino la actividad sindical”<sup>40</sup>, pues el objeto real es que la organización ponga en acción sus facultades y actúe, realizando todas las acciones necesarias para defender y promover los intereses de los trabajadores que representa, pudiendo valerse de los mecanismos de negociación colectiva y huelga también establecidos en nuestra legislación.

Es por eso mismo que, dentro de las facultades enumeradas por nuestro Tribunal Constitucional, encontramos las del ejercicio propiamente a la actividad sindical. Tales facultades se materializan con el derecho de las organizaciones sindicales de ejercer libremente las funciones para defensa de los intereses de sus afiliados, comprendiendo su reglamentación interna, representación institucional, autonomía de gestión, etc., y con la protección que se les otorga a las organizaciones sindicales frente a injerencias por parte del Estado en la realización de sus actividades sindicales.

Respecto de estos componentes inherentes al contenido esencial de la libertad sindical, nuestro Tribunal Constitucional en un primer momento reconocía únicamente un aspecto “orgánico y funcional”, el cual hacía referencia principalmente a lo que nosotros concebimos como aspecto orgánico, dejando de lado el aspecto funcional, de actividad, característico de la organización sindical. Sin embargo, posteriormente, el máximo intérprete ha ido rectificándose al indicar que el contenido esencial de la libertad sindical no puede agotarse solo en el aspecto

---

<sup>40</sup> Ermida Uriarte, Oscar. *La protección contra los actos antisindicales*, Montevideo: Ed. FCU, 1987), 22.

“orgánico y funcional”, sino que puede incluir nuevos desarrollos o manifestaciones provenientes de la propia dinámica social o económica que rodean a la libertad sindical.

Ejemplo de ello es lo señalado en su sentencia recaída en el expediente 1124-2001-AA/TC:

“(…) debe entenderse que lo anterior no conlleva a que el contenido esencial del citado derecho constitucional se agote en los aspectos antes relevados. Por el contrario, es posible el desarrollo de ulteriores concretizaciones o formas de proyección del citado derecho constitucional que, en principio, no pueden, como tampoco deben, ser enunciadas de manera apriorística (…)”<sup>41</sup>.

O lo establecido mediante pronunciamiento emitido sobre el expediente 1469-2002-AA/TC:

“(…) además de los dos planos de la libertad sindical antes mencionados, debe también considerarse la garantía para el ejercicio de aquellas actividades que hagan factible la defensa y protección de los propios trabajadores. (...) deben añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios, dentro del respeto a la Constitución y la ley, para que la organización sindical cumpla los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, protección y defensa de los derechos e intereses, así como el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros”.<sup>42</sup>

Pronunciamientos con los cuales podemos apreciar el reconocimiento real del componente de actividad, por el cual se garantizan todos los medios de acción que resulten necesarios para que la organización sindical pueda cumplir su función principal de ejercer actividad sindical, además de extenderle una especial protección a esta mencionada actividad, al señalar que cualquier acto que pretenda impedir o restringir la posibilidad de acción de un sindicato, estará vulnerando el reconocido derecho fundamental a la libertad sindical.

Finalmente, es preciso mencionar que, este derecho fundamental, abarca tanto un ámbito individual como colectivo y contiene en su esencia derechos positivos y negativos a favor de quien lo ostenta. Además de los componentes tanto orgánicos y estáticos como dinámicos y de actividad analizados en los párrafos anteriores.

### **2.2.2 Libertad sindical individual**

Este plano de la libertad sindical comprende el conjunto de derechos de los que son titulares los trabajadores de manera individual. Es decir, hace referencia a que los trabajadores

<sup>41</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional del Perú, expediente N°1124-2001-AA/TC, 11 de julio de 2002, fj 8.

<sup>42</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional del Perú, expediente N°1469-2002-AA/TC, 23 de junio de 2004, fj 5.

pueden, con total libertad y sin que signifique fuente alguna de perjuicio, constituir y afiliarse a todas o cualquier organización que consideren conveniente para la defensa de sus intereses, sin necesidad de autorización previa; y viceversa, es decir, a retirarse libremente de tal organización o, simplemente, no afiliarse. Asimismo, se le concede al trabajador la posibilidad desarrollar su actividad sindical sin tener que preocuparse de sufrir repercusiones negativas en razón de la afiliación o desafiliación de alguna de estas organizaciones, por lo que se ha señalado que cualquier injerencia ante la esfera de actuación individual del derecho a la libertad sindical, afecta directamente dicho derecho fundamental. En ese sentido, el trabajador es titular en su esfera individual, otorgándosele una serie de derechos que se correlacionan con su libertad para la toma de decisiones en cuanto a sus relaciones colectivas se refiere.

El aspecto positivo de la libertad sindical consiste en el derecho de todos los trabajadores a constituir organizaciones sindicales y/o afiliarse a las ya constituidas, así como el derecho de estos trabajadores de que se les permita llevar a cabo todas las acciones necesarias con la finalidad de poder ejercer una actividad sindical libre para defender los intereses que mantienen en común con las personas con las que deciden agruparse.

En concordancia con esta facultad garantizada que tienen los trabajadores para ejercer su actividad sindical, cuentan con una serie de derechos que podemos resumir en los siguientes:

- Derecho a la libre constitución de organizaciones.
- Derecho a la libre afiliación a organizaciones.
- Derecho a desarrollar su actividad sindical con las facilidades necesarias para su materialización.

El aspecto negativo contenido en el ámbito de la libertad sindical individual, al contrario, consiste en la estricta facultad de la que gozan los trabajadores para no incorporarse a una organización sindical o para no permanecer a alguna a la que estuvieran afiliados, bastando para ello la simple manifestación de voluntad y teniendo la certeza de que dicha decisión no le va a acarrear algún tipo de consecuencia o represalia, por encontrarse la misma dentro de su ámbito de libertad para decidir. En pocas palabras consiste en el derecho de un trabajador a no afiliarse o a desafilarse de una organización sindical. Es por ello que podemos denominarlos también como “derechos de no hacer”, pudiendo sintetizar los derechos inherentes al aspecto negativo de la libertad sindical en la siguiente trilogía:

- Derecho a no incorporarse a alguna organización ya constituida.
- Derecho a no permanecer afiliado a alguna de dichas organizaciones.
- Derecho a la no incorporación y/o desafiliación sin que medie represalia o injerencia alguna.

Finalmente, es necesario mencionar que la libertad sindical de titularidad individual puede materializarse en los dos componentes mencionados anteriormente, de la siguiente manera: i) en su componente orgánico expresado concretamente en la libertad de constitución y afiliación o no afiliación y desafiliación a una organización sindical, ii) en su componente de actividad como en la facultad de desarrollar, dentro de su titularidad individual, las actividades sindicales que consideren convenientes gozando de las facilidades necesarias para su ejecución.

### **2.2.3 Libertad sindical colectiva**

Este plano del derecho es el eje principal para las relaciones colectivas de trabajo. Consiste en que estas organizaciones formadas por los trabajadores, llamadas sindicatos, gozan también de los derechos que emanan tanto del aspecto positivo como negativo que han sido expuestos anteriormente, pudiendo constituir, afiliarse y/o desafilarse a organismos de grado superior como federaciones o confederaciones, además de ejercer propiamente esa actividad sindical, actuando como un órgano autónomo para la defensa de los intereses de quienes representan.

En ese sentido, la autonomía sindical que poseen estos entes colectivos es la que les brinda el derecho de auto organizarse y actuar libremente en defensa de los intereses de los trabajadores<sup>43</sup>, reconociéndoles las facultades necesarias para que puedan regular su organización y actuación de tal forma que puedan ejercer su actividad sindical cumpliendo con la función para la cual fueron creados.

En esa línea de ideas, nuestro Tribunal Constitucional en su sentencia recaída en el expediente N°3311-2005-PA/TC-LIMA, sostiene en su fundamento sexto:

“(…) debe precisarse que la libertad sindical en su dimensión plural también protege la autonomía sindical, esto es, la posibilidad de que el sindicato pueda funcionar libremente sin injerencias o actos externos que lo afecten. Protege, asimismo, las actividades sindicales que desarrollan los sindicatos y sus afiliados de manera colectiva, así como la de los dirigentes sindicales para que puedan desempeñar sus funciones y cumplir con el mandato para el que fueron elegidos”.<sup>44</sup>

Es así que, a diferencia de la libertad sindical individual, el titular de este derecho no es el trabajador como persona natural, sino el ente colectivo que desarrolla la actividad sindical, recayendo dicha protección en un interés de carácter colectivo que puede extenderse a todos los trabajadores del ámbito o únicamente a los trabajadores sindicalizados. Consecuentemente,

<sup>43</sup> Villavicencio Ríos Alfredo. *La libertad sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación* (Lima: OIT - PLADES, 2010), 127.

<sup>44</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional del Perú, expediente N°3311-2005-AA/TC, 29 de enero de 2004, fj 6.

“todo acto lesivo, no justificado e irrazonable que afecte colectivamente a los trabajadores sindicalizados y a sus dirigentes y que haga impracticable el funcionamiento del sindicato, deberá ser reparado”.<sup>45</sup>

Este ámbito colectivo constituye sin lugar a dudas, el elemento primordial de la libertad sindical, pues no tendría sentido que los trabajadores tengan el derecho de constituir y/o afiliarse a organizaciones sindicales, si es que ese ente colectivo no va a tener facultades que denotan su propia autonomía tanto a nivel orgánico para poder regular su estructura interna, como a nivel de funcionamiento y actividad frente a terceros.

Es justo en virtud de esa autonomía sindical que se defiende tanto la no injerencia por parte del Estado en los ámbitos de actividad de los sindicatos. En ese sentido, nuestro propio Tribunal Constitucional, ha determinado los niveles de protección que amparan a este derecho:

- “Frente al Estado, comprendiendo la autonomía sindical y la personalidad jurídica del sindicato.
- Frente al empleador, comprendiendo especialmente el fuero sindical y la proscripción de prácticas desleales.
- Frente a otras organizaciones sindicales, comprendiendo el derecho a la diversidad sindical”<sup>46</sup>.

El máximo intérprete señala en el fundamento séptimo de su sentencia recaída en el expediente N°3311-2005-PA/TC-LIMA que, “sin la protección de la mencionada autonomía sindical, no sería posible el ejercicio de una serie de derechos y libertades tales como el derecho de reunión sindical, el derecho a la protección de los representantes sindicales para su actuación sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores sindicalizados y la representación de sus afiliados en procedimientos administrativos y judiciales”<sup>47</sup>. Es en vista de ello que se encuentra totalmente prohibida cualquier injerencia por parte de los empleadores, el Estado y otras organizaciones sindicales, pues esta significaría un menoscabo a la autonomía sindical y, por ende, una afectación al derecho fundamental de la libertad sindical.

Al igual que la anterior, esta libertad sindical colectiva puede materializarse en dos componentes que agrupan todas las libertades mencionadas anteriormente. Mediante el componente orgánico, se agrupan los derecho a la libertad de reglamentación, representación, gestión, disolución o suspensión y federación<sup>48</sup> con las que cuentan las organizaciones

<sup>45</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional del Perú, expediente N°206-2005-PA/TC, 28 de noviembre de 2005, fj 13.

<sup>46</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional del Perú, expediente N°2318-2007-PA/TC, 28 de enero del 2009, fj 9.

<sup>47</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional del Perú, expediente N°3311-2005-AA/TC, 29 de enero de 2004, fj 5.

<sup>48</sup> Villavicencio Ríos, Alfredo. *La libertad sindical en el Perú: Fundamentos...*, 127.

sindicales, referidas propiamente a su auto organización y desarrollo; mientras que el componente de actividad agrupa la libertad de gestión interna y externa de la que gozan los sindicatos, por la cual tienen la libertad de regular sus actividades administrativas internamente, dentro de la propia organización, y a la vez, regular sus relaciones con agentes externos mediante los diversos mecanismos que tengan a su disposición para ejercer su plan de acción correspondiente.

No queda duda que el contenido esencial de la libertad sindical radica en su plano individual, pero sobre todo, colectivo, pues es a través de este que se le otorga vida y facultades a las organizaciones sindicales para que puedan auto organizarse y actuar en aras de un fin común. Este fin se condice con proteger los intereses de los trabajadores afiliados utilizando los mecanismos que tienen a su disposición como el de negociación colectiva, el cual que puede derivar en un convenio colectivo que establezca los acuerdos tomados, o como la huelga, mediante la cual los trabajadores puede ponerse de acuerdo para protestar por mejoras laborales o sociales.

En conclusión, parece adecuado traer a colación lo señalado por el maestro Alfredo Villavicencio, con quien coincidimos, al señalar que la libertad sindical como base de la sindicalización es “un derecho complejo, pues su titularidad puede ser individual o colectiva, y las facultades que otorga a sus titulares pueden ser de organización (surgimiento y configuración del sujeto colectivo) o de actividad (actuaciones en cumplimiento de sus fines). Y algunas de estas facultades pueden ejercitarse de manera positiva (afiliándose) o negativa (no incorporándose o no permaneciendo)”<sup>49</sup>.

## **2.3 Derecho de negociación colectiva**

### **2.3.1 Concepto**

La negociación colectiva fue reconocida como tal en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT, adoptada en 1948. Esta declaración reafirma los compromisos y obligaciones inherentes a la OIT, entre los cuales se encuentra “la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva”.

Asimismo, mediante el artículo 4º del Convenio N°98 de la OIT “Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva”, se establece lo siguiente: “Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte,

---

<sup>49</sup> Villavicencio Ríos Alfredo. *La libertad sindical en el Perú: Fundamentos ...*, 94.

y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo<sup>50</sup> (el subrayado es nuestro).

Cabe mencionar que, en nuestro ordenamiento, no existe un concepto propiamente de negociación colectiva; sin embargo, podemos remitirnos a la doctrina y los organismos internacionales para intentar entender su definición. En ese sentido, el artículo 2 del Convenio 154 de la OIT, sobre negociación colectiva, señala expresamente lo siguiente:

“La expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- a. fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- b. regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- c. regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez”.

En ese sentido, podemos entender a través de la negociación colectiva, los trabajadores y empleadores, discuten una serie de demandas propuestas para llegar a la fijación de unas determinadas condiciones de trabajo. En términos generales, puede ser entendida como el trato directo entre los representantes de los trabajadores, sindicalizados o no sindicalizados, y un empleador o grupo de empleadores, quienes se reúnen con la finalidad, principalmente, de arribar a acuerdos sobre la mejora de las condiciones laborales.<sup>51</sup>

El maestro Cesar Arese, señala también que la negociación colectiva es el principal instrumento de la acción sindical<sup>52</sup>, pues el fin principal de la organización sindical es convenir mejores condiciones laborales para sus representados, de lo contrario, su existencia no tendría razón de ser. Mediante esta herramienta fundamental utilizada para el diálogo social, los empleadores y trabajadores, a través de las organizaciones formadas para ello, pueden negociar en igualdad de condiciones y dialogar acerca de sus intereses con la finalidad de convenir mejores condiciones de trabajo y reglamentar las relaciones entre las partes involucradas, acuerdos que quedarán plasmados en un convenio colectivo que regulará lo pactado en favor

<sup>50</sup> Organización Internacional del Trabajo, Convenio N°98, 17 de junio de 1948, artículo 4.

<sup>51</sup> Tarazona Pinedo, Manolo y Anali Morillo Villavicencio. *Manual de relaciones colectivas de trabajo*, (Lima: Gaceta Jurídica, Soluciones Laborales, 2021), 138.

<sup>52</sup> Arese, Cesar. *Derecho de negociación colectiva*, (Santa Fe: Rubinzal-Culzoni, 2008), 21.

de un determinado grupo o de la totalidad de trabajadores, según corresponda, estableciéndose como vinculante.

La negociación colectiva está regulada en nuestro país a partir del artículo 41° en adelante, en nuestra actual Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la cual establece el procedimiento correspondiente a través del cual se debe llevar a cabo el ejercicio de este derecho. Este inicia con la presentación del pliego de reclamos por parte de los trabajadores, el mismo que debe contener un proyecto de convención colectiva.

Este pliego deberá ser presentado directamente a la empresa, remitiendo una copia al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Asimismo, la empresa tiene el deber de recepcionar el pliego e iniciar de buena fe el proceso de negociación dentro de los diez (10) días calendario de presentado el pliego de reclamos, realizándose en los plazos acordados entre las partes, los que pueden incluirse dentro de la jornada laboral o fuera de esta.

### **2.3.2 Principios reguladores**

#### **a. Negociación libre y voluntaria**

Por este principio, se establece que la negociación implica voluntariedad, llevándose a cabo sin ningún tipo de coacción, intimidación, amenaza o condicionamiento.

En ese sentido cualquier injerencia por parte de un tercero o la imposición coercitiva de negociaciones colectivas, atenta directamente contra este principio, pues anula la voluntariedad propia de este mecanismo. Por ello, el Estado se encuentra prohibido de imponer sistemas obligatorios de negociación o a coaccionar a determinadas organizaciones sindicales a adoptar acuerdos que vayan en contra de su voluntad. Sin embargo, sí goza de la facultad para establecer limitaciones a las materias negociadas y de establecer mecanismos alternativos de solución de conflictos para obtener un resultado que resulte favorable, tales como la conciliación, mediación y arbitraje reguladas en nuestra legislación.

Asimismo, dentro de este principio de negociación libre y voluntaria, nuestro Tribunal Constitucional ha diferenciado dos aspectos: i) la libertad para negociar y ii) la libertad para convenir. Entendida la primera como la libertad de elegir entre acudir o no a negociar y de negociar con una o con otra organización sindical; y la segunda como la “libertad para ponerse o no de acuerdo durante la negociación”.<sup>53</sup> De esta manera, nos queda claro que la negociación colectiva no impone la obligación de negociar o de obtener resultados producto de esa negociación, por lo que, tanto empleadores como trabajadores pueden desistirse de negociar,

---

<sup>53</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional del Perú, expediente N°03561-2009-PA/TC, 17 de agosto de 2009, ff 13.

sin que esto signifique que las empresas no atiendan indiscriminadamente los reclamos de los trabajadores.

### **b. Libertad para decidir el nivel de negociación**

Del Convenio N°98 que hace referencia a una negociación libre y voluntaria, se desprende que debe haber voluntad de partes para determinar el nivel de negociación colectiva. En ese sentido, solo las partes involucradas pueden decidir el nivel de negociación, ya sea a nivel de empresa, de rama de actividad o de gremio. Esta afirmación excluye a cualquier tercero o autoridad estatal, la posibilidad de imponer el nivel en el que deben negociar las partes.

Asimismo, una legislación que fije imperativamente el nivel de negociación colectiva sería incompatible no sólo con el Convenio N°98, sino también con el derecho de negociación colectiva reconocido en el artículo 28° de la Constitución<sup>54</sup>.

Nuestra Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo refuerza este principio, señalando en su artículo 45° que “las partes deben decidir de común acuerdo el nivel en que entablarán la negociación colectiva. Cualquier desacuerdo debe ser resuelto a través de los mecanismos de resolución de conflictos alternativos”.

### **c. Buena fe negocial**

Este principio se encuentra recogido por el TUO de nuestra Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la que señala en su artículo 54°, segundo párrafo, que “las partes están obligadas a negociar de buena fe y a abstenerse de toda acción que pueda resultar lesiva a la contraria (...)”.

Implica que las partes deben actuar con buena fe y lealtad, además de encontrarse con toda la predisposición de poder llegar a acuerdos para que la negociación colectiva resulte eficaz y se ponga término al conflicto de trabajo que le dio origen en principio. En palabras de nuestro Tribunal Constitucional, “es importante que tanto los empleadores como los sindicatos participen en las negociaciones de buena fe y hagan todo lo posible y necesario para llegar a un acuerdo razonable y coherente, es decir, que debe buscarse la celebración de negociaciones verdaderas, eficientes, eficaces y constructivas”<sup>55</sup>.

De esta manera, las partes deben poner todo de su parte para facilitar y arribar a la toma de acuerdos que terminen el proceso de negociación colectiva con éxito, sin poner trabas o impedimentos al momento de negociar que hagan imposible arribar a un acuerdo. A modo de ejemplo, una señal de buena fe mostrada por las partes sería el acuerdo de hora y fecha para la reunión, la predisposición de asistir a la misma, el suministro de toda información importante

<sup>54</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional del Perú, expediente N°03561-2009-PA/TC, fj 14.

<sup>55</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional del Perú, expediente N°03561-2009-PA/TC, fj.16.

solicitada, la buena actitud ante las contrapropuestas de la otra parte, el buen diálogo, la implementación de mecanismos que faciliten la negociación, entre otros de similar naturaleza.

Asimismo, este principio también implica que los acuerdos producto de la toma de decisiones tomadas en el proceso de negociación, sean respetados mutuamente y por ser de cumplimiento obligatorio y, de ser posible, inmediato. Ello debido a que, en un proceso de negociación colectiva, las partes asumen un compromiso de respetar lo plasmado en el convenio colectivo. En ese sentido, “ninguna legislación puede prever ni permitir que el empleador modifique unilateralmente el contenido y los compromisos asumidos en los convenios colectivos previamente pactados, u obligar a negociar nuevamente, pues se afectaría el ejercicio democrático del derecho de negociación colectiva”<sup>56</sup>, ya que esos acuerdos han sido tomados en el marco de una negociación libre y voluntaria, como carácter esencial de este derecho, atendiendo únicamente a la voluntad y necesidades de las partes y teniendo una especial protección que evita cualquier injerencia por parte del Estado o de un tercero.

### **2.3.3 El convenio colectivo**

Puede ser definido como “el producto final de la negociación colectiva, en la que, luego de una o varias reuniones de negociación, las partes intervinientes plasman, de forma escrita, los acuerdos referentes a las remuneraciones, condiciones de trabajo y otros aspectos laborales adoptados de forma libre y voluntaria”.<sup>57</sup> Asimismo, el maestro Bueno Magano, lo define como “el negocio jurídico a través del cual los sindicatos y empresarios establecen condiciones de trabajo (...), como emanación de un poder autónomo (...) y con efectos generales”.<sup>58</sup>

Sin duda alguna, el convenio colectivo se constituye como la médula espinal y el punto final del proceso de negociación, por lo que, al referirnos al mismo, nos estamos refiriendo propiamente a la materialización, en un documento, de los acuerdos tomados durante el proceso de negociación colectiva. En efecto, el convenio colectivo como negocio jurídico se caracteriza por ser un acuerdo de voluntades plasmadas en un dispositivo que pretende crear, regular, modificar o extinguir derechos y obligaciones, cuyo contenido es jurídicamente vinculante para los participantes, delimitado por las partes y siempre tiene la finalidad de representar una mejora en su vida laboral. Este producto final, rige durante el periodo que acuerden las partes y modifica de pleno derecho la relación de trabajo en los aspectos tratados, tal como lo señala el Artículo 43 inciso a) de nuestro RLCT.

<sup>56</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional del Perú, expediente N°03561-2009-PA/TC, fj. 17.

<sup>57</sup> Tarazona Pinedo, Manolo y Anali Morillo Villavicencio, *Manual de relaciones colectivas de trabajo...*, 142.

<sup>58</sup> Toyama Miyagusuku, Jorge Luis. “*El contenido del convenio colectivo de trabajo*”, (Lima: IUS ET VERITAS), 169. Haciendo referencia a Bueno Magano, Octavio, “*Direito Coletivo do Trabalho*”, (Sao Paulo: 1990), 135.

El contenido de este convenio puede normar todo tipo de acuerdo que no se encuentre limitado por el Estado, agrupando una serie de cláusulas y disposiciones pactadas por las partes negociantes en referencia a las materias laborales tratadas que otorguen mejores condiciones a los trabajadores. Tal como señala la OIT, las condiciones de trabajo plasmadas en el convenio colectivo, deben entenderse como cualquier cláusula que busque mejorar la condición de vida de los trabajadores

## **2.4 Derecho de huelga**

### **2.4.1 Concepto**

Nuestra Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha señalado que el derecho de huelga es uno de los “derechos fundamentales de los trabajadores, y de sus organizaciones, pues constituye un medio legítimo de defensa de sus intereses económicos, sociales y profesionales.<sup>59</sup>”.

El derecho fundamental a la huelga está amparado por la OIT, que, aunque no lo ha consignado expresamente, ha reconocido su condición de derecho fundamental al emanar directamente de la libertad sindical, señalando que “el derecho de huelga es uno de los medios esenciales a disposición de los trabajadores y sus organizaciones para promover y defender sus intereses económicos y sociales, es decir, no sólo los relativos al logro de mejores condiciones de trabajo y satisfacción de las reivindicaciones colectivas de origen profesional, sino también los relacionados con la búsqueda de soluciones para los problemas de política económica y social o de índole laboral que atañen directamente a los trabajadores<sup>60</sup>”, se trata de una clara manifestación del poder de acción que tienen los trabajadores conjuntamente con sus organizaciones sindicales para que sus derechos e intereses sean escuchados y amparados por el empleador, realizando una interrupción temporal del trabajo voluntaria.

La doctrina también ha intentado definir a la huelga a través de dos corrientes claras, por un lado la concepción estática que concibe a la huelga como la paralización continua y total de la prestación del servicio con el consiguiente abandono del centro de trabajo y; por otro lado, la concepción dinámica implica entender a este mecanismo como una alteración o perturbación en la forma normal de prestar el servicio frente al empleador, con el objeto de satisfacer los intereses de los trabajadores<sup>61</sup>. Sin duda, nuestra legislación se ha decantado por la denominada

<sup>59</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), Opinión consultiva OC-27/21 solicitada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos - Derecho a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género, 2021, fundamento 98, 40.

<sup>60</sup> Organización Internacional del Trabajo, “*La libertad sindical*”, (Ginebra, 1988), 68.

<sup>61</sup> Arévalo Vela Javier. *La huelga en el derecho laboral peruano*. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 5(5), 15-49. Información extraída de: <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/586>

concepción estática, pues la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, señala en su Artículo 72 expresamente que “huelga es la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo”.

De las definiciones expuestas en el presente trabajo, podemos conceptualizar a la huelga, de manera general, como un derecho de ejercicio colectivo, que implica una suspensión de labores realizada de manera voluntaria y pacífica, con la finalidad de manifestar un descontento en la relación laboral. Durante esta interrupción de labores, la relación laboral no se extingue, pero si se limita el poder de dirección del empleador, pues este no tiene manera de obligar al trabajador a renunciar a su derecho de huelga ni de adoptar medidas disciplinarias en razón de las ausencias de trabajo motivadas en la materialización legal de este derecho.

El ejercicio de su derecho de huelga normalmente surge con la finalidad de lograr mejores condiciones de trabajo como una respuesta ante conflictos que no han logrado ser resueltos por ninguna de las otras vías establecidas en la legislación, por lo que se efectúa una paralización de la prestación de servicios que definitivamente sirve como una especie de presión al empleador para que atienda sus reclamos. En ese sentido, el maestro Ermida Uriarte señala que “la huelga puede ser un medio de acción sindical, un conflicto colectivo de trabajo o una forma de solucionar el conflicto”<sup>62</sup>.

A su vez, se considera que puede ser entendido como un derecho mixto, pues, por un lado, se configura como un derecho de no hacer o negativo, que consiste básicamente en no trabajar hasta que los intereses de los trabajadores sean realmente escuchados; por otro lado, también puede entenderse como un derecho de actividad o de hacer, ya que implica tomar acción por su cuenta, con la finalidad de que sus intereses sean escuchados y se llegue a un acuerdo que termine con la resolución positiva del conflicto.

Finalmente, debemos tener en cuenta que el derecho de huelga no es un derecho absoluto, sino limitado por el respeto a los demás derechos, debiendo efectivizarse priorizando siempre la armonía entre estos. Asimismo, el ejercicio de este derecho debe entenderse como un último recurso, siempre que previamente se hayan agotado sin éxito todas las vías de negociación con el empleador.

---

<sup>62</sup> Ermida Uriarte Oscar. *Apuntes sobre la huelga*, (Montevideo: Editorial Fundación de Cultura Universitaria, 1983), 12 - 13.

### 2.4.2 *Principios básicos*

El Comité de Libertad Sindical<sup>63</sup>, ha recogido todos los principios básicos que giran en torno de este derecho que se constituye como un medio legítimo de acción con el que cuentan los trabajadores y sus organizaciones para que sus intereses sean realmente escuchados. A continuación, los que consideramos más relevantes:

1. Se ha dejado completamente establecido que la huelga es un derecho fundamental del que gozan los trabajadores y sus organizaciones representativas, el cual debe ejercerse de manera pacífica para que le alcance la protección que la norma internacional le ha concedido.
2. Reviste un carácter restrictivo, pues se ha determinado un listado de trabajadores pertenecientes al sector público que se encontrarían excluidos de la facultad de gozar de este derecho (tales como miembros de las fuerzas armadas, funcionarios públicos representantes del Estado, policías, entre otros). Asimismo, se ha establecido que, si bien es cierto, este derecho admite ciertas limitaciones, estas no pueden ser de ninguna manera excesivas o irrazonables.
3. Se excluye de la protección internacional de la que goza este derecho a las huelgas puramente políticas y a las que sean declaradas como ilegales, pues se ha vinculado el ejercicio legítimo de este derecho a la finalidad de salvaguardar los intereses económicos y sociales de los trabajadores bajo todos los parámetros que la ley ofrece.
4. El legítimo ejercicio del derecho de huelga no debe resultar perjudicial para los trabajadores, prohibiendo todo tipo de sanción por el simple hecho de su ejercicio. En esa línea, es nulo todo despido o cualquier sanción perjudicial impuesta en contra de los trabajadores y sus dirigentes sindicales por el simple hecho de organizar o participar en una huelga, siempre que ésta no haya sido declarada ilegal.
5. No son avalados excesos respecto de este derecho. No se admite el incumplimiento de requisitos que conlleven a la ilicitud del ejercicio de la huelga o que consistan en actos delictivos que atenten contra el carácter pacífico que revisten las mismas.

### 2.4.3 *Finalidad*

Del sinfín de definiciones existentes del derecho de huelga, todas coinciden en señalar como su finalidad legítima, la defensa de los intereses sociales, económicos y profesionales de los trabajadores.

---

<sup>63</sup> International Labour Organization. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. Normlex [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO::P70002\\_HIER\\_ELEMENT\\_ID,P70002\\_HIER\\_LEVEL:3945366,1](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO::P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3945366,1)

El Comité de Libertad Sindical nos confirma este elemento, al señalar que “los intereses profesionales y económicos que los trabajadores defienden mediante el derecho de huelga abarcan no sólo la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino que engloban también la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social y a los problemas que se plantean en la empresa y que interesan directamente a los trabajadores”<sup>64</sup>. En esa línea de ideas, las organizaciones sindicales deben poder apoyarse en el mecanismo de la huelga para hacer valer sus posturas respecto de soluciones a problemáticas que emanan de cuestiones económicas, sociales, profesionales e incluso, políticas, siempre y cuando estas signifiquen consecuencias para sus miembros y trabajadores en general.

En ese sentido, podemos entender que el objeto de una huelga es realizar una manifestación a través de la cual los trabajadores puedan cambiar ciertas condiciones para favorecerlos. Estamos hablando de un medio con el que cuentan los trabajadores que emana de la posibilidad de los mismos de expresar un descontento con algún aspecto de la relación laboral, con la finalidad de que este sea escuchado y resuelto. Sin embargo, no todo tipo de intención provenientes será avalado por este derecho, sino únicamente aquellos que tengan carácter socioeconómico o profesional y que inciden directamente sobre algún aspecto de la relación laboral.

Finalmente, podemos concluir que la finalidad de la huelga vendría a ser la de defender y promover, pacífica y voluntariamente, los intereses sociales, económicos o profesionales de los trabajadores, logrando mejores condiciones laborales a través de sus organizaciones sindicales, garantizando los derechos de las mismas y buscando soluciones frente a problemáticas que generan consecuencias en sus miembros y la generalidad de trabajadores. Esto, a su vez, significa que cualquier acto de reunión que se realice con la finalidad de intimidar o amenazar a la contraparte para que esta actúe por intereses individualistas o meramente políticos, no se encontrará protegida por el contenido de este derecho, siguiendo la misma línea aquellas huelgas que se realicen mediante la perpetración de actos vandálicos o delictivos que puedan atentar contra los derechos de terceras personas.

## **2.5 Ley de relaciones colectivas de trabajo y sus implicancias respecto del teletrabajo**

Al dejarse claro que el Estado promueve, respeta y garantiza el derecho a la libertad sindical de los trabajadores, se hizo necesario regular el ejercicio de los mismos mediante una serie de disposiciones que establecieran el modo en que deben llevar a cabo estas relaciones

---

<sup>64</sup> Oficina Internacional del Trabajo, *Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, (Ginebra: Sexta edición, 2018) fundamento 758, 146.

colectivas que existen entre los trabajadores y empleadores, las cuales deben ser pacíficas y primar la buena fe entre partes.

La normativa del sector privado sobre derechos colectivos de los trabajadores en el país, es la que conocemos como nuestra actual LRCT, la cual fue publicada en julio del año 1992, mediante Decreto Ley N°25593, con el nombre de “Ley que regula las relaciones laborales de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada”. Posteriormente, ese mismo año en el mes de octubre fue publicado mediante Decreto Supremo 011-92-TR, el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, o RLRCT en adelante, el cual precisaba los aspectos contenidos en la ley, sufriendo la modificación de algunos de sus artículos en el año 2022, mediante Decreto Supremo N°014-2022-TR; la finalidad primordial de esta ley vendría a ser regular las relaciones colectivas surgidas entre trabajadores que mantienen intereses comunes en el país.

Indudablemente, el contexto en el que tal normativa se publicó era uno muy diferente al que vivimos en la actualidad, por lo que su redacción estaba orientada principalmente a una forma de trabajo que tradicionalmente siempre ha priorizado la presencialidad respecto de otras modalidades de trabajo, por lo que los procedimientos y disposiciones dictados en aquel momento fueron pensados para normar el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores que laboraban en contacto directo entre ellos y con una asistencia continua al centro de trabajo. En aquellos tiempos, no resultaba muy común el pensar en la existencia de trabajadores que pudieran prestar servicios con lejanía del centro de trabajo y mucho menos, que esta modalidad llegara a tomar forma de tal manera que hiciera necesaria la existencia de una regulación propia, pues para muchos empleadores el laborar fuera del centro de trabajo implicaba un desgaste y una pérdida de subordinación en la relación laboral, llevando a la instauración de un fuerte arraigo a la presencialidad en nuestros legisladores.

Nuestra LRCT ha sido redactada para su aplicación en un contexto completamente distinto, en el cual la virtualidad o el trabajo a distancia eran prácticamente impensables y los conceptos que se manejaban eran otros, por lo que algunos de sus acápite pueden suponer un conflicto al momento de intentar realizar una interpretación armoniosa en la materialización del ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores. En ese sentido, al estar pensada para la presencialidad, la LRCT recoge disposiciones que podrían parecer de difícil aplicación para los teletrabajadores, pues colisionarían con las características que hacen especial esta modalidad de trabajo, es decir, el teletrabajo implica laborar a distancia del centro de trabajo, por lo que la mayoría de procedimientos regulados en la LRCT podrían parecer imposibles de materializar sin que estos impliquen la presencia física del teletrabajador en la empresa.

Sin embargo, si exigimos al teletrabajador presentarse en las instalaciones de la empresa, esto implicaría una serie de conflictos y dificultades innecesarias para el mismo, lo que podría llevar a que, en lugar de ejercer sus derechos colectivos de una manera satisfactoria y positiva, prefiera no ejercerlos para evitarse toda esa serie de complicaciones. Por ejemplo, si nos encontramos frente a un teletrabajo total, el trasladarse al centro de trabajo significaría un gasto adicional no previsto por el teletrabajador, el cual incrementaría de acuerdo a la distancia que exista entre su ubicación geográfica y las instalaciones de la empresa. Este mismo problema se presentaría con mayor intensidad frente a teletrabajadores que presten labores en una ciudad distinta a la de la empresa o, incluso peor, con los teletrabajadores que laboran desde el extranjero, el gasto en el que tendrían que incurrir sería exorbitante y completamente innecesario pues la idea es que existan otras vías alternativas a las que el teletrabajador pueda recurrir para ejercer sus derechos colectivos desde el lugar donde se encuentra. Situación distinta se presenta si estamos frente a un teletrabajo parcial, donde una solución podría ser designar el ejercicio de esos derechos colectivos en los momentos en que el teletrabajador tenga que realizar actividad presencial en el centro de trabajo como parte de su jornada laboral. Sin embargo, esta sería de todas maneras una solución parcial al problema, pues siempre existirá la posibilidad de que en la empresa haya teletrabajadores que laboren de manera no presencial todo el tiempo.

Además de la pérdida económica que podría implicar el trasladarse al centro de trabajo, también podríamos hablar de una pérdida de tiempo que significaría una reorganización total de las actividades planeadas por el teletrabajador durante el día o semana. Definitivamente le tomaría mucho más tiempo movilizarse hasta las instalaciones de la empresa que prender su ordenador para comunicarse a través de las plataformas digitales que tiene a su disposición, situación que vuelve a incrementar su magnitud dependiendo de la distancia real entre el teletrabajador y el centro de trabajo. Esto podría significar la utilización hasta de un día entero de trabajo destinado solo a realizar determinado acto sindical, el cual, así haya sido fijado con anticipación, supone la interrupción de las labores del teletrabajador por más tiempo del que debería, cuando podría aprovechar mejor su tiempo y maximizar la efectividad de su trabajo si no tuviera que moverse de donde se encuentre.

Ahora, concretamente en el mismo cuerpo de la LRCT, podemos identificar ciertas disposiciones que están redactadas de tal forma que podrían significar un problema al momento en que los teletrabajadores quieran ejercer sus derechos colectivos, pues estos conflictos provienen del desarrollo natural de los procesos establecidos pensados para ser desarrollados de manera presencial en el centro de trabajo. Es así que, en el apartado a continuación, se

intentara plasmar los principales problemas encontrados en nuestra legislación, respecto de la materialización de los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga por parte de los teletrabajadores.

### ***2.5.1 Principales problemas relacionados con el derecho de sindicación de los teletrabajadores***

Nuestra LRCT reconoce y garantiza a los trabajadores, sin distinción alguna, los derechos de: “i) constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes, ii) afiliarse a ellas libremente, iii) desarrollar actividad sindical para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales”. Asimismo, señala que la afiliación o desafiliación a cualquier tipo de organización sindical debe ser libre y voluntaria; y prohíbe que, tanto el Estado como los empleadores, realicen cualquier tipo de acto que pueda menoscabar o restringir este derecho, otorgándole un nivel de protección superior al derecho de sindicación.

Aunado a ello, el artículo 4° del RLRCT precisa que todos los trabajadores, sin distinción, tienen derecho a ejercer su actividad sindical. En ese sentido, como ya hemos señalado los teletrabajadores al ser justamente trabajadores, cuentan con la potestad de constituir las organizaciones sindicales que consideren convenientes o afiliarse a las mismas para la representación de sus intereses comunes, pues ostentan los mismos derechos colectivos que cualquier trabajador que labore de manera presencial.

**2.5.1.1 Asamblea general y derecho a voto.** Nuestra LRCT señala que la asamblea general es el órgano máximo del sindicato, a través del cual se toman decisiones importantes referentes a la elección de la junta directiva, modificación de estatutos, a la enajenación directa o indirecta de bienes del patrimonio sindical o cualquier otra que esté establecida legalmente o conste en el estatuto. Asimismo, se establece que, en sindicatos de empresa, la asamblea general estará compuesta directamente por sus miembros, mientras que en los demás, así como en los que cuenten con miembros que laboran en localidades distintas, podrá conformarse por delegados que cuenten con poder de decisión.

Durante todo el acápite relacionado a los sindicatos, tanto la ley como su reglamento hacen referencia varias veces a la realización de estas asambleas generales, como, por ejemplo, la regulada en el artículo 16° de la LRCT que señala la realización de la asamblea general destinada a la constitución del sindicato, siendo esta en la que, además, se aprobará el estatuto y se elegirá a la junta directiva de la organización. Esta, sin duda, es la asamblea más importante pues es la que justamente le da vida al sindicato, sin ella y sin el número mínimo de afiliados que establece la ley, no podría realizarse su constitución.

En ese sentido, consideramos que la realización de la asamblea general de constitución o de cualquier otra en la que se tomen acuerdos relevantes para la organización sindical, podría representar un problema en la medida en que la norma no prevé ningún medio especial o alternativo para realizarlas, entendiéndose que estas deben ser realizadas siempre de manera completamente presencial, dificultando la participación de los teletrabajadores en la constitución de sindicatos, pues estos tendrían obligatoriamente que apersonarse al centro de trabajo para poder participar en ellas, lo cual podría tornarse bastante tedioso teniendo en cuenta que la norma permite que los teletrabajadores elijan el lugar desde donde prestan servicios, el que puede ser en una ciudad distinta a donde se encuentra el centro de trabajo e incluso, desde el extranjero. Asimismo, representaría un problema en cuanto a su derecho a voto se refiere, pues al no haberse establecido un mecanismo que les facilite participar en estas reuniones, los teletrabajadores no podrían hacer parte de la toma de estos acuerdos importantes para la organización sindical, limitando su posibilidad de tener voz a la hora de tomar decisiones, teniendo que acatar lo que señale la mayoría sin siquiera haber tenido la oportunidad de pertenecer o no a esa mayoría.

Sin perjuicio de ello, lo más preocupante sería que los teletrabajadores vean tanta dificultad para materializar su participación que decidan no asistir a una asamblea general de constitución o peor aún, que no tengan la posibilidad de hacerlo debido a la distancia. Esto implicaría que su nombre no esté consignado en la nómina y el acta de asamblea no cuente con su firma, lo que no les permitiría participar en la constitución de alguna de estas organizaciones sindicales afectando su derecho fundamental a constituir y/o afiliarse a algún sindicato.

**2.5.1.2 Formalidad de firma en el acta de asamblea.** En relación con el punto anterior, el artículo 21° del RLRCT establece las condiciones para la constitución de un sindicato y las formalidades con las que debe contar la solicitud presentada antes la Autoridad Administrativa de Trabajo con la finalidad de inscribirse en el registro sindical y obtener personalidad gremial. Entre estas formalidades, señalada en su acápite a) que deberá adjuntarse copia del acta de asamblea general de constitución debidamente firmada por los participantes.

En este caso, la norma nuevamente no prevé algún mecanismo alternativo, sino que únicamente requiere que el acta se encuentre firmada por los participantes, lo cual reviste especial dificultad si nos encontramos frente a teletrabajadores que no pueden asistir de manera presencial a la asamblea de constitución del sindicato. Nuevamente aquí, entra a tallar el problema de que, si la asamblea general se realiza completamente de manera presencial, el teletrabajador además de no poder participar no podría firmar el acta de asamblea de constitución, pues la norma no ha regulado otro medio alternativo que pueda utilizarse en estos

casos. Simplemente, no podría participar, por lo que consecuentemente no podría firmar como afiliado lo que nos llevaría a un impedimento para constituir o ser parte del sindicato.

El mismo problema se suscita cuando el RLRCT señala en su artículo 26°-A y 26°-C, referentes tanto para la inscripción de la modificación de los estatutos como para la inscripción de designación y de los cambios de integrantes de la junta directiva, un requisito formal que el acta de asamblea conste con firma de los participantes a dicho evento. De igual forma, afecta a la misma organización porque dificulta a los empleadores la recolección de las cuotas sindicales, al establecer en el artículo 16-A° que el sindicato debe presentar la autorización de descuento de la cuota sindical debidamente firmada por cada uno de los trabajadores, pues el artículo no prevé la utilización de la firma electrónico o digital, lo que pondría dificultar el inicio de los descuentos al encontrarnos con teletrabajadores que simplemente, no pueden apersonarse a firmar por la distancia misma de su ubicación.

**2.5.1.3 Adscripción a un centro de trabajo y constitución de sección sindical.** Otro de los problemas más evidentes en torno a los sindicatos, es el que se suscita de la redacción del artículo 9° del RLRCT, el cual señala expresamente que “Tratándose de organizaciones sindicales de empresa, cuando ésta cuente con más de un centro de trabajo; de organizaciones sindicales de rama de actividad o gremio; o de cualquier otra organización sindical de ámbito supraempresarial; o de organizaciones de alcance local, regional o nacional; los/as trabajadores/as afiliados podrán constituir una sección sindical en el centro de trabajo en el que laboren, la que ejercerá su representación en el ámbito que corresponda” (el subrayado es nuestro).

En estos casos, la norma hace referencia a la pertenencia a un centro de trabajo para que el trabajador participe en la formación de una sección sindical. Ello nos lleva a la siguiente interrogante ¿a qué centro de trabajo pertenece el teletrabajador? Es decir, si la empresa cuenta con varios centros de trabajo o se trata de sindicatos de rama de actividad, la norma del teletrabajo no ha establecido ningún criterio que nos señale cuál de ellos debe considerarse como su centro de trabajo para poder constituir dicha sección sindical, es más, la definición del teletrabajo hace hincapié en la prestación sin presencia física del teletrabajador en el centro de trabajo, por lo que se entiende que el lugar donde presta el servicio es distinto al centro de trabajo al que debería estar adscripto.

Coincidimos con Thibault, al señalar que uno de los problemas principales que se suscita con respecto de los teletrabajadores es “la adscripción de los mismos a un centro de trabajo para fijar el número de miembros de los sindicatos, y concretar –por ejemplo- en qué centros podrán ejercer sus derechos de participación política sindical, es decir, a elegir y ser elegidos”. De esta

manera, se genera un conflicto al momento de establecer bajo qué criterio podemos considerar que tal teletrabajador corresponde a tal centro de trabajo, sobre todo si contamos con la peculiaridad de que en el teletrabajo total los teletrabajadores nunca se apersonan a un centro de trabajo, por lo que puede contratárseles sin necesidad de señalar expresamente su pertenencia a alguno de ellos.

En ese sentido, interpretar el concepto de centro de trabajo como una infraestructura que responde únicamente a un lugar físico, generaría el problema de dejar en el limbo la pertenencia de un teletrabajador a cierto centro de trabajo, pues este no asiste a ninguno de ellos y tiene la posibilidad de realizar sus labores en un lugar completamente distinto e incluso, lejano.

**2.5.1.4 Derecho a elegir y ser elegidos.** Como ya se mencionó anteriormente, todos los trabajadores sin distinción tienen derecho a constituir y/o afiliarse a una organización sindical que ejerza su representación en materia colectiva. Negarle este derecho a cualquier trabajador significaría una indudable afectación a su derecho a la libertad sindical, por lo que las disposiciones previstas deben lograr que todos los trabajadores ejerzan estos derechos sin problema alguno.

La norma establece una serie de disposiciones que contienen unos derechos implícitos de los que gozan los trabajadores respecto a su ejercicio sindical, tales como convertirse en parte de la Junta Directiva, en delegado representativo u ostentar un cargo dentro de la organización sindical como secretario adjunto, general, de defensa u organización que se encuentre reconocido como dirigente sindical, así como elegir a quienes ostentarán estos cargos. Asimismo, tienen derecho a que en virtud de dichos cargos se les otorguen los permisos sindicales correspondientes y les alcance la protección del fuero sindical establecida por la norma en ese contexto.

Todos los trabajadores por igual deberían poder elegir y ser elegidos para ocupar estos puestos dentro de la organización sindical. No obstante, si se genera un problema si nos referimos a los derechos de participación sindical del que gozan los teletrabajadores, y a la realización de asambleas netamente presenciales, pues este supuesto complica el ejercicio de su derecho su voto para elegir a sus representantes y postularse como tal para ser elegidos. A lo que se le suma el problema de adscripción al centro de trabajo, pues de no tenerlo previamente establecido no tendrían una idea de en qué centro de trabajo es que deberían ejercer su candidatura.

Es así que, la falta de criterio para adscribirlos a un centro de trabajo y la falta de regulación que facilite la realización de asambleas generales que sean accesibles para los teletrabajadores, limita consecuentemente su derecho a elegir a las personas que ostentarán los

cargos mencionados, como a postularse para ostentar dichos cargos. Al no establecerse un medio idóneo que haga posible la participación de los teletrabajadores en las asambleas del sindicato ni reconocerlos como parte de un centro de trabajo, no podrían, por ejemplo, ostentar el cargo de dirigente sindical, constituirse como miembros de la comisión negociadora, o ser parte de uno de los dos delegados que ejercen la representación de la sección sindical conformada en cierto centro de trabajo.

Asimismo, si bien no se trata de un problema propiamente de la norma, se puede hacer mención de la realización de “campañas electorales” para postularse a estos cargos importantes, tales como el de dirigente sindical, desde que se establece que estos existen, empieza la realización de una suerte de campaña en el sentido de que los trabajadores que deseen ser elegidos, intentarán convencer al resto de miembros estableciendo una serie de propuestas que resulten favorables para ellos. En ese sentido, nos resulta también un poco injusto que los trabajadores comunes que asisten al centro de trabajo tengan la posibilidad de realizar una campaña que podría resultar mucho más efectiva en cuanto mantienen una interacción directa con los demás miembros del sindicato y pueden expresar sus propuestas hasta publicándolas o exhibiéndolas en la misma empresa; a diferencia del teletrabajador que se encuentra lejos del centro de trabajo, lo que a todas luces le impide la realización de una campaña al mismo nivel que la de un trabajador común.

Ambos tipos de trabajadores deben tener las mismas oportunidades para poder postularse a estos cargos y, asimismo, contar con algún respaldo normativo que establezca que se les debe brindar todas las facilidades necesarias a los teletrabajadores para que, por lo menos, puedan intentar llevar a cabo una campaña efectiva y óptima que tenga resultados positivos para el teletrabajador.

### **2.5.2 Conflictos con la participación en la negociación colectiva de los trabajadores**

Como hemos visto anteriormente, la negociación colectiva es un instrumento de diálogo social que se realiza entre las organizaciones sindicales o representantes de los trabajadores, cuando sea el caso, y sus empleadores, con la finalidad de lograr la mejora de ciertas condiciones laborales que, de arribarse al acuerdo deseado, quedarán plasmadas en el convenio colectivo correspondiente.

#### **2.5.2.1 Derecho a elegir y ser elegido para conformar de la comisión negociadora.**

Como la norma establece, “la representación de los trabajadores en los procesos de negociación colectiva será ejercida por una comisión negociadora constituida por no menos de tres (3) ni más de doce (12) miembros plenos, cuyo número se regulará en atención al ámbito de aplicación de la convención y en proporción al número de trabajadores comprendidos” (Art. 47 de la

LRCT). Los nombres de los integrantes de esta comisión, deberá constar expresamente en el pliego de reclamos presentado por el o los sindicatos, además de consignarse en el mismo, sus “facultades expresas de participar en la negociación y conciliación, practicar todos los actos procesales propios de éstas, suscribir cualquier acuerdo y llegado el caso, la convención colectiva de trabajo” (Art. 49 de la LRCT).

En ese sentido, como vimos en el punto anterior, nuevamente nos encontraríamos con un conflicto respecto del derecho a elegir y ser elegido del teletrabajador, en este punto para su participación en el procedimiento de negociación colectiva. Esto porque si las reuniones de negociación son realizadas de manera presencial, se les quita la posibilidad a los teletrabajadores de ejercer algún tipo de representación de los miembros del sindicato en este procedimiento, pues será prácticamente imposible que se les considere para ser parte de la comisión negociadora que participará directamente en estas reuniones de trato directo con el empleador o quien lo represente, ya que como teletrabajadores podrían no encontrarse con la disponibilidad completa de asistir presencialmente al lugar donde se llevan a cabo dichas reuniones.

Esta situación podría ser considerada hasta discriminatoria, en el sentido de que los teletrabajadores deberían tener las mismas oportunidades que los trabajadores comunes de ser miembros de la comisión negociadora que es quien trata directamente con el empleador y, aunque, expresamente no se encuentra establecida ninguna disposición negativa que señale que los teletrabajadores no pueden ser parte de la comisión negociadora, es claro que si el procedimiento es llevado de esa manera indirectamente se dificulta el derecho de los teletrabajadores a ser elegidos para formar parte de ella, justamente por las condiciones en que se desarrolla el procedimiento de negociación colectiva. Es decir, si se pactan únicamente reuniones presenciales para negociar, en las cuales es necesario que los miembros de la comisión negociadora se encuentren presentes, el teletrabajador no se encontraría apto para este cargo atendiendo a la característica de lejanía del centro de trabajo que es propia de su prestación de servicios. Asimismo, se encontrarían impedidos de alcanzar el nivel de protección que se les otorga a los trabajadores miembros de la comisión, solo por el hecho de serlo.

**2.5.2.2 Formulación del pliego de reclamos y asistencia a las reuniones propias del proceso de negociación colectiva.** El proceso de negociación colectiva regulado por nuestra normativa, en líneas generales, se inicia con la presentación del pliego de reclamos por parte de los trabajadores, el cual debe contener un proyecto de convención colectiva. Este deberá ser presentado directamente a la empresa, remitiendo una copia al Ministerio de Trabajo y promoción del empleo.

Nuestra legislación también ha previsto unos medios alternativos de solución de conflictos durante el proceso de negociación colectiva, en caso la negociación directa no resulte del todo exitosa y persista un desacuerdo entre las partes sobre las materias a tratar, pudiendo las partes acudir a las vías de conciliación, mediación o arbitraje-voluntario o potestativo-, siendo el arbitraje un mecanismo que puede darse optativamente a la huelga.

Según nuestra LRCT (artículos 57, 58 59, 60, 61 y 62), las partes tendrán que informar sobre la terminación de la negociación directa, pudiendo solicitar el inicio de un procedimiento de conciliación, este también podrá ser iniciado de oficio si así lo considerara necesario la Autoridad de Trabajo. En esta etapa, el conciliador es un tercero ajeno al conflicto que puede ser parte del cuerpo técnico de la Autoridad de Trabajo o una persona del ámbito privado, en esta etapa este solo actúa con la finalidad de lograr un acercamiento entre las partes que pueda desembocar en una solución del conflicto, pudiendo realizar las reuniones de conciliación que resulten necesarias, siempre y cuando, las partes se encuentren dispuestas a asistir, de lo contrario se tiene por concluida dicha etapa.

Si las partes lo autorizan, durante la etapa de conciliación, este conciliador podrá actuar como mediador, interviniendo directamente ya en el procedimiento a través de la presentación de propuestas de solución que podrán ser aceptados o rechazadas por las partes. Si la mediación es autorizada, las partes deberán fijar un plazo o, en su defecto, este tendrá un plazo máximo de diez (10) días hábiles desde designado para desarrollar su gestión, fecha en la cual, de no haberse llegado a un acuerdo, deberá convocar a las partes a una audiencia para que puedan formular una última propuesta en forma de proyecto de convención colectiva, recibidas estas propuestas, el mismo mediador elaborará y presentará una propuesta final de solución, con la cual concluirá su gestión, sea esta aceptada o no por las partes. Esta propuesta podrá ser (i) una de las propuestas de las partes, (ii) trabajada sobre la base de una de ellas, (iii) construida con partes de la propuesta de una y de otra de las partes, o (iv) una propuesta final completamente diferente a las presentadas.<sup>65</sup>

En ese contexto, un primer problema que podemos encontrar es el hecho de que los teletrabajadores no se encuentren en contacto directo con los demás trabajadores o miembros del sindicato y no puedan asistir a reuniones presenciales organizadas previamente por el sindicato para discutir varios puntos previos a una negociación colectiva, esta situación podría imposibilitarlos de participar, conocer propuestas o proponer opciones para la formulación del pliego de reclamos que va a ser materia de negociación con la finalidad de lograr una mejora

---

<sup>65</sup> Cadillo Ángeles, Carlos. “La mediación laboral y su impacto en las relaciones colectivas de trabajo en Perú”, *Revista de Derecho THEMIS*, No. 75 (2019), 153.

que pueda favorecerlos también. Esto atendiendo a que la norma no ha previsto ningún otro medio a través del cual el sindicato deba dar a conocer cuestiones propias de la organización.

Asimismo, la negociación colectiva comparte el mismo problema que se genera para los teletrabajadores con las asambleas generales, el hecho de que estas reuniones sean realizadas de manera única o completamente presencial. Un procedimiento de negociación colectiva realizado por completo de esta manera implicaría una dificultad en el acceso de los teletrabajadores que sean parte de la comisión negociadora a las reuniones de negociación que se lleven a cabo, sobre todo porque la norma faculta a realizarlas cuantas veces las partes crean convenientes. Lo mencionado anteriormente no implicaría apersonarse a dicho lugar una única vez, sino que debería hacerse cada vez que sea necesario para intentar resolver el conflicto. De esta manera, se genera nuevamente el problema de que un teletrabajador muchas veces puede no encontrarse con la disposición de moverse del lugar donde se encuentra teletrabajando para asistir a estas reuniones negociadoras, pues ello implicaría para ellos, como ya hemos adelantado, una pérdida de dinero, tiempo y una reorganización de sus actividades programadas en la semana. Este problema se repite en la etapa de conciliación y mediación, pues, como hemos visto, en la conciliación se pueden también realizar tantas reuniones como se crea conveniente y como las partes acepten, mientras que en la mediación obligatoriamente se realiza esa última audiencia donde las partes presentarán sus propuestas finales, lo que implica la concurrencia de los miembros de la comisión negociadora.

No es sorprendente que estas reuniones se realicen solo de manera presencial, pues realmente esta es la única forma conocida por los sindicatos de llevar a cabo el procedimiento de negociación colectiva. Sin embargo, esta situación, en estos tiempos, es realmente cuestionable y nos deja abierta la siguiente interrogante ¿Cómo podrían asistir los teletrabajadores miembros de la comisión negociadora a las reuniones propias del procedimiento de negociación colectiva, si estas se realizan únicamente de manera presencial? O, peor aún, ¿Cómo podría considerárseles como posibles miembros de la comisión negociadora si no pueden asistir a dichas reuniones?

**2.5.2.3 Convenio colectivo común o específico.** El convenio colectivo es el acuerdo producto de una negociación colectiva que es celebrado entre empleadores u organizaciones de empleadores y organizaciones sindicales o, a falta de estas, representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados. Este se encuentra “destinado a regular las remuneraciones, condiciones de trabajo y productividad, entre otros aspectos que inciden en la relación laboral y tiene fuerza vinculante para las partes adoptantes, es decir, obliga a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores

que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza”.<sup>66</sup>

Según nuestra normativa, esta convención colectiva tendrá aplicación dentro del ámbito acordado por las partes, el mismo que puede ser “i) de empresa, aplicable a todos los trabajadores de una empresa, categoría, sección o establecimiento de la misma, ii) de rama de actividad, cuando aplica para todos los trabajadores de una misma actividad económica o de una parte de ella y iii) de gremio, cuando se aplique a todos los trabajadores que desempeñen una misma profesión, oficio o especialidad en distintas empresas”.<sup>67</sup>

En ese contexto, otro problema que viene de la mano de todos los apartados anteriores, es el hecho de que la imposibilidad de participar en la elaboración del pliego de reclamos, significaría que los teletrabajadores no puedan proponer mejoras que les afecten directamente a ellos dada la especialidad de su modalidad de trabajo, lo que tendría como consecuencia que no se suscriban convenios colectivos que contengan mejoras específicas o favorables en la materia. En ese sentido, ya que los teletrabajadores no serán partícipes y que la norma no establece la obligación a los sindicatos de proponer mejoras aplicables para este tipo de trabajadores de manera obligatoria, es bastante probable que los convenios colectivos suscritos únicamente contengan disposiciones orientadas a todos los trabajadores comunes, favoreciendo solo en lo que resulte aplicable a los teletrabajadores (por ejemplo si se pacta alguna mejora de sueldo, alguna bonificación adicional, entre otras mejoras de esa naturaleza). Ello dificulta, por ejemplo, encontrar un convenio colectivo que sea enteramente o de única aplicación a los teletrabajadores o que, por lo menos, contenga ciertos pactos específicos para regular aspectos que incidan directamente sobre esta modalidad especial de prestación de servicios.

La falta de convenios colectivos en la materia es una situación que ocurre actualmente en nuestro país, situación distinta a otros países como Argentina, España, Italia, entre otros, en los cuales ya las empresas han celebrado diversos convenios colectivos únicamente destinados a regular las condiciones laborales de los teletrabajadores<sup>68</sup>. En nuestra opinión, esto debido a la falta de información y de regulación que existe en el país, puntualmente, sobre los derechos colectivos en el teletrabajo, al no existir en nuestra legislación un procedimiento claro sobre el ejercicio de estos derechos por parte de los teletrabajadores, realmente estos no se interesan ni conocen como ponerlos en práctica de manera favorable, lo que conlleva a su no participación

---

<sup>66</sup> Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Artículo 42°

<sup>67</sup> Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Artículo 44°

<sup>68</sup> San Juan, Claudio. Información extraída de “*Estudio comparado de la legislación sobre Teletrabajo en los países de América Latina y el Caribe. Edición 2021*”, p.2 – p.60

en la elaboración del pliego de reclamos, ni en el proyecto de convención colectiva y por ende, a la no existencia estos convenios colectivos que contengan disposiciones en la materia.

En ese contexto, es que nos surge la duda de si las condiciones de trabajo u otros aspectos que incidan en la relación laboral con los teletrabajadores deberían ser pactadas mediante ciertas disposiciones contempladas en un convenio colectivo común que es el que aplica a todos los representados por el sindicato en la negociación o en uno específico que aplique únicamente para este tipo de trabajadores, duda frente a la cual la normativa tampoco nos propone ninguna solución.

### **2.5.3 Dificultades con el derecho de huelga**

**2.5.3.1 Concepto de huelga con “abandono del centro de trabajo”.** Un problema fundamental, es el que encontramos al echar un vistazo a lo que la LRCT concibe como concepto de huelga, señala en el artículo 72° que huelga “es la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo”.

Como podemos observar, el concepto señalado por nuestra legislación incluye expresamente el término “con abandono del centro de trabajo”. Expresión que se considera el legislador ha implementado concibiendo al centro de trabajo como aquel lugar físico de la empresa del cual el trabajador tiene que salir o retirarse con la finalidad de ya no encontrarse bajo el dominio del empleador y poder efectivizar su derecho de huelga. Esta idea se confirmaría con lo establecido en el artículo 81° de la LRCT, al señalar que “no se encuentran amparadas modalidades irregulares, tales como paralización intempestiva, paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, trabajo a desgano, a ritmo lento o a reglamento, reducción deliberada del rendimiento o cualquier paralización en la que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo y la obstrucción del ingreso al centro de trabajo”. Esto quiere decir que es necesaria la existencia de un centro de trabajo físico, pues de haberlo querido interpretar de otra manera, el legislador no hubiera establecido estas dos últimas situaciones como modalidades irregulares de huelga, en el sentido de que no se puede permanecer u obstruir el ingreso a un centro de trabajo que materialmente no existe en algún lugar, haciendo nuevamente referencia indirecta a un centro de trabajo como estructura física que responde a una concepción totalmente desactualizada del término

La redacción de estos artículos nos deja ver que para el legislador ha sido importante enfatizar en ese elemento de localización como una condición del ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores, es decir, pareciera que para el ordenamiento peruano se hace necesario que los trabajadores tengan un centro de trabajo que puedan abandonar durante la

realización de una huelga, de lo contrario estaríamos ante una modalidad irregular de la misma que no sería legalmente válida.

El teletrabajo, por su parte, al ser una nueva forma de trabajo moderna que se caracteriza por su flexibilidad, le da la facilidad al teletrabajador de elegir el lugar desde donde va a prestar servicios por lo que no resulta necesario que este se apersona a algún centro de trabajo, situación que hace materialmente imposible que el teletrabajador cumpla a cabalidad con todas las características que nos impone la definición recogida en el artículo 72° de la LRCT para poder ejercer una huelga, puntualmente con la de abandonar el centro de trabajo. Asimismo, cualquier otra forma de ejecución de este derecho de huelga tendría que ser considerado como irregular en nuestro ordenamiento. Esto, a todas luces, implicaría que, en nuestro país, el teletrabajador no pueda ejercer libremente su derecho constitucional de huelga, incluso, dejándolo sin contenido en cuanto a este tipo de trabajadores se refiere.

Sin duda, el concepto plasmado en nuestra LRCT es antiguo y obsoleto, pues fue establecido en un contexto en el cual no se concebía prestar servicios con lejanía del centro de trabajo, por lo que el legislador optó por un concepto de huelga tradicional que implica un traslado de los trabajadores fuera del centro de trabajo. Sin embargo, esto genera un problema en la modalidad de teletrabajo total, ya que el teletrabajador no asiste a un centro de trabajo físico, sino, por el contrario, presta servicios con lejanía de él. Situación que nos lleva entonces a realizarnos la siguiente pregunta ¿cómo los teletrabajadores podrían materializar una huelga si no se encuentran físicamente en un centro de trabajo que puedan abandonar?

El teletrabajador no se encontraría amparado bajo el ordenamiento peruano para poder ejercer su derecho de huelga, salvo se apersona a un centro de trabajo y lo “abandone”, situación que resulta realmente absurda, pues como ya hemos analizado anteriormente, el centro de trabajo del teletrabajador no es el mismo que el lugar donde presta servicios, cuando hay un teletrabajo total, aun cuando podamos interpretar lo que significa centro de trabajo para el teletrabajador con la finalidad de poder adscribirlo a uno, este no se encuentra trabajando físicamente en dicho centro de trabajo sino en el lugar que ha elegido, es más, si estuviéramos ante una empresa que funciona únicamente de manera *online* sin un centro de trabajo físico, no cabría ni la más remota posibilidad de cumplir con el “abandono del centro de trabajo” que la norma ha señalado para llevar a cabo una huelga válida.

#### **2.5.4 Legalidad de una “huelga irregular” realizada por teletrabajadores**

Si nos detenemos a analizar lo señalado por el artículo 81° de la LRCT que establece que la norma no ampara modalidades irregulares de huelga, esto significa que una huelga que no cumpla con las características esenciales de la figura regulada por el ordenamiento peruano

realmente no podría ser considerada como huelga y no se encontraría bajo los alcances de nuestra LRCT. Aunado a ello, para poder ejercer correctamente ese derecho de huelga, hay que recordar que la misma tiene que ser declarada procedente y encontrarse dentro de los parámetros de lo considerado como legal por la misma norma.

Es en este punto donde encontramos otro problema. Si nos remitimos al artículo 84° de la LRCT, se señala como una causal de ilegalidad el que se incurra en alguna de las modalidades irregulares de huelga contenidas en el artículo 81° de la misma norma. En ese sentido, si estamos frente a un tipo de “huelga” que no cumple con las características impuestas por su definición, esta vendría a ser considerada como un ejercicio irregular del derecho de huelga y, por lo tanto, terminaría siendo declarada como ilegal según lo señalado en los artículos precedentes, situación que tendría como consecuencia directa que la huelga termine de pleno derecho.

Como ya hemos analizado anteriormente, los teletrabajadores no podrían ser capaces de ejercer su derecho de huelga en la forma legalmente prevista por el ordenamiento, pues ellos no pueden abandonar un centro de trabajo al que no asisten. Esto los llevaría a la necesidad de recurrir a medios alternativos para poder efectivizar este derecho. Sin embargo, si nos ceñimos a lo que señala expresamente la norma, este medio alternativo que los teletrabajadores decidan utilizar para llevar adelante el ejercicio de este derecho, sería considerado irregular y por tanto, ilegal, pues para que una huelga sea considerada legal dentro del ordenamiento peruano, “es necesario que los trabajadores abandonen el centro de trabajo, o asimismo pueda entenderse la ocurrencia de un desplazamiento de los trabajadores a las afueras del lugar del dominio por parte del empleador”<sup>69</sup>, situación prácticamente imposible de ocurrir cuando estamos frente a la modalidad de teletrabajo.

Esta situación, a todas luces, priva completamente al teletrabajador de ejercer legalmente su derecho constitucional de huelga con todas las garantías que este implica, lo que nos obliga a repensar los términos utilizados por el legislador en los mencionados artículos, los mismos que, sin duda, deberían ser modificados con la finalidad de que se encuentren acordes con las nuevas modalidades de trabajo que existen en la actualidad, sobre todo con la del teletrabajo que ha sido amparada y regulada por nuestro ordenamiento, reconociéndole los mismos derechos colectivos que a un trabajador común, entre los cuales figura el derecho a la huelga.

---

<sup>69</sup> Ciriaco Bellido, Carlos Ernesto. “La necesidad de repensar el concepto de huelga a partir de la deslocalización de las nuevas formas de trabajo”, (tesis para optar el título de magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2021), 71.

### Capítulo 3

#### **Derechos colectivos de los teletrabajadores en el Perú: propuesta de solución**

De lo examinado en los capítulos precedentes, podemos responder una de las interrogantes planteadas al inicio del presente trabajo de investigación, ¿existe una regulación adecuada de los derechos colectivos de los teletrabajadores del sector privado en el país? La respuesta a todas luces es no.

El teletrabajo es una institución que esta instaurada hace ya varios años en nuestro país, si bien es cierto, esta cobró fuerza a raíz de la coyuntura de aislamiento obligatorio vivida por la pandemia del Covid 19, lo que obligó a reformar la norma que la regulaba, se trata de una realidad que existe hace ya un tiempo. Como se adelantó en el primer capítulo y se analizará con mayor detalle en el capítulo a desarrollar, es cierto que en una parte de nuestra normativa se reconoce que los teletrabajadores gozan de los derechos colectivos de sindicación, negociación colectiva y huelga, no obstante, es evidente que existe aún un vacío legal que no ha podido ser cubierto por el legislador peruano sobre el ejercicio de los mismos. La falta de regulación respecto a la forma en cómo los teletrabajadores pueden materializar los derechos colectivos, nos obliga a utilizar herramientas jurídicas para compatibilizar las disposiciones establecidas en la materia por nuestra LRCT con esta novedosa y particular modalidad de prestación de servicios denominada teletrabajo.

En el presente capítulo, se explorará las normas dictadas en el contexto de la emergencia sanitaria que obligaron a flexibilizar el ejercicio de los derechos colectivos de todos los trabajadores llevándolos hacia la virtualidad con ayuda de los medios tecnológicos con los que se contaba en ese momento. Estas nos servirán de guía para plantear una evolución del ejercicio de estos derechos que pueda apuntar a la introducción permanente de las nuevas tecnologías y plataformas digitales como medios de comunicación que han logrado revolucionar un sin número de aspectos de nuestras vidas, entre ellos, la forma tradicional de entender las relaciones laborales.

Posteriormente, en el presente trabajo de investigación, se presentarán propuestas de solución a los problemas derivados de una concepción tradicional del trabajo de la que está dotada nuestra actual LRCT, los mismos que fueron descritos en el capítulo anterior. Se intentará ofrecer alternativas que hagan viable el ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores del sector privado en el Perú, sin colisionar con las características esenciales de esta novedosa modalidad de prestación de servicios.

### 3.1 Ley N° 30036, antigua Ley del Teletrabajo y su reglamento

Haciendo un repaso por la normativa de la materia, el texto de la antigua Ley del Teletrabajo no hacía referencia expresa a los derechos colectivos de los teletrabajadores, limitándose a señalar que estos últimos gozaban de los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores del régimen de la actividad privada sin dar mayor detalle. No obstante, el Reglamento de la misma ley, señalaba lo siguiente:

“Artículo 6.- Derechos y beneficios del teletrabajador

**El teletrabajador tiene los mismos derechos y beneficios que los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad convencional**, de acuerdo al régimen al que pertenezca cada teletrabajador, salvo aquellos vinculados a la asistencia al centro de trabajo. Entre los derechos que serán garantizados se encuentran: (...) e) **Libertad sindical**, de acuerdo al régimen que resulte aplicable. **En ningún caso, la aplicación o el cambio de modalidad de prestación de servicios de un trabajador o servidor civil a la modalidad de teletrabajo podrán afectar el ejercicio de sus derechos colectivos**” (el énfasis es nuestro).

Como puede observarse, el Reglamento de la antigua norma sí mencionaba expresamente el derecho a la libertad sindical de los teletrabajadores, señalando incluso que el prestar sus servicios bajo esta modalidad de teletrabajo no podía significar una afectación al ejercicio de sus derechos colectivos, reconociendo implícitamente que los teletrabajadores también gozaban de los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Sin embargo, fuera de este escueto reconocimiento, no se señalaba más respecto propiamente del ejercicio de estos derechos, la norma no desarrollaba en ninguno de sus acápites la forma en que los teletrabajadores debían llevar a cabo sus derechos colectivos.

Como ya habíamos adelantado anteriormente, la Antigua Ley del Teletrabajo presentaba deficiencias, las cuales se hicieron más evidentes cuando la pandemia de Covid19 cobró fuerza en nuestro país, pues es recién en ese momento que el Estado se vio en la necesidad de establecer una serie de disposiciones que hicieran realmente sostenible el trabajo remoto. Si bien esta figura no era lo mismo que el teletrabajo, compartía muchas características similares, como la prestación de servicios con lejanía del centro de trabajo realizada a través del uso de medios tecnológicos, contexto que también trajo consigo el nacimiento de la actual Ley del Teletrabajo.

En ese sentido, al señalar la Antigua Ley del Teletrabajo que los teletrabajadores gozaban de los mismos derechos colectivos que los trabajadores convencionales, el Estado debió preocuparse por extender este reglamento y establecer una serie de disposiciones que garantizaran que, aún con las particularidades derivadas de esta nueva modalidad de prestación

de servicios, se velaría por su correcto ejercicio, dándole las pautas necesarias tanto a empleadores como teletrabajadores para poder llevar a cabo correctamente la materialización de estos derechos. Este vacío en la norma, sin duda denota que, pese a existir una norma que regulaba el teletrabajo en nuestro país desde el año 2013, no existía realmente un marco legal para que los teletrabajadores puedan concretar el ejercicio de estos derechos.

### 3.2 Ley N°31572, “Ley del Teletrabajo” y su reglamento

Nuestra actual Ley del Teletrabajo, de manera similar que la antigua ley, expone como premisa principal que el teletrabajador goza de iguales derechos que los trabajadores que laboran bajo modalidad presencial. Se señala expresamente: “6.1 **El teletrabajador tiene los mismos derechos que los establecidos para los trabajadores o servidores civiles que laboran bajo la modalidad presencial**, de acuerdo al tipo de régimen laboral al que pertenezca cada teletrabajador” (el énfasis es nuestro).

De esta afirmación, que es bastante similar a la señalada por la antigua Ley de Teletrabajo, claramente podemos inferir que se encuentra prohibida cualquier forma de discriminación cuando de los derechos de los teletrabajadores se trate, pues la especialidad de su prestación de servicios no podría significar un impedimento para el goce efectivo de estos derechos, ya que finalmente su naturaleza de trabajador es la misma que la de cualquier otro. En ese sentido, al hacer referencia a que los teletrabajadores gozan de los “mismos derechos” que los trabajadores presenciales, es claro que el legislador ha querido referirse tanto a los propios de su esfera individual como de la colectiva, por lo que si los trabajadores comunes están facultados por ley a ejercer sus derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga, los teletrabajadores tendrían que tener las mismas facilidades para ejercer estos mismos derechos sin que se vea menoscabada o desnaturalizada su condición de teletrabajador y las características especiales que ello implica.

No obstante, además de esta inferencia extraída del cuerpo de la propia ley, no existe referencia en ningún otro de sus acápite respecta del reconocimiento o goce de los derechos colectivos de los teletrabajadores. La ley no nos dice nada respecta del tratamiento de estos derechos, simplemente decide obviar su existencia y al parecer, dejarlo a la interpretación de empleadores y teletrabajadores. Aun así, no está de más señalar que, el hecho de que la norma no desarrolle expresamente el ejercicio de estos derechos, no puede llevarnos a entender bajo ningún supuesto que los teletrabajadores no son acreedores de ellos, pues esto devendría en inconstitucional por suponer un atentado a sus derechos fundamentales.

Como complemento de la interpretación de dicho inciso, es el Reglamento de la Ley del Teletrabajo, publicado posteriormente mediante Decreto Supremo N°002-2023-TR, el que sí

hace una mínima pero expresa referencia en materia de derechos colectivos, señalando justamente como contenido del derecho a la igualdad y no discriminación de los teletrabajadores, que: “El/la teletrabajador/a tiene los **mismos derechos individuales y colectivos**, que los regulados para los/as trabajadores/as y/o servidor/a civil que prestan servicios de manera presencial, salvo aquellos que sean inherentes a la prestación bajo dicha modalidad”<sup>70</sup> (el énfasis es nuestro).

Con esta premisa, el Reglamento de la Ley del Teletrabajo ha precisado y confirmado lo señalado respecto de la interpretación extensiva realizada del artículo 6 de la Ley del Teletrabajo en párrafos anteriores. Empero, como ya habíamos mencionado anteriormente, si bien la norma cumple con reconocer los derechos colectivos de los teletrabajadores, existe aún un vacío legal respecto de la forma en cómo ejercerlos, ya que si bien no se ha negado ni prohibido su ejercicio, no se han brindado tampoco los mecanismos, herramientas o lineamientos necesarios para garantizar que estos derechos colectivos puedan ejercerse correctamente, dentro de un marco legal que les permita hacerlo sin colisionar con las propias características de esta modalidad. Esto supondría que estos tendrían que ejecutarse de acuerdo a la norma general en materia de relaciones colectivas de trabajo, la misma que, como ya analizamos en el capítulo previo, ha sido redactada pensando en el ejercicio de los derechos colectivos propios de una modalidad presencial de trabajo.

Otro dato importante es que la publicación de esta nueva Ley del Teletrabajo trajo consigo también la modificación del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, estableciendo como una infracción grave en materia de relaciones laborales: “24.28 **No cumplir con otorgar al/a la teletrabajador/a los mismos beneficios y/o derechos regulados por ley, reglamento, convenio colectivo o cualquier otra norma que hayan sido establecidos para los/ las trabajadores/as que laboren bajo la modalidad presencial (...)**” (el énfasis es nuestro). Disposición de la cual puede inferirse, nuevamente, que los teletrabajadores tienen derecho a pertenecer a un sindicato o contar con los representantes correspondientes para que negocien colectivamente en su representación con la finalidad de mejorar sus condiciones laborales a través de la suscripción de un convenio colectivo, por lo que no aplicarles los beneficios o derechos derivados del mismo, acarrearía una sanción por parte de la autoridad administrativa de fiscalización. Sin perjuicio de ello, consideramos que la norma falla otra vez, pues si está reconociendo estos derechos y su deber es garantizarlos, no basta con señalar que se sancionará la inaplicación de algún beneficio obtenido por convenio colectivo, sino que ha

---

<sup>70</sup> Artículo 8° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo referido al derecho de igualdad y no discriminación de los teletrabajadores.

debido consignar expresamente y/o hacer énfasis en que el no respetar el ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores y el no brindarles las herramientas o mecanismos necesarios para su materialización calificaría como una infracción muy grave por atentar contra su derecho fundamental de libertad sindical, de esta manera los empleadores tendrían completamente claro que deben facilitar y coadyuvar con la materialización de estos derechos, sin poder significar bajo ningún supuesto una traba o impedimento para ello. De todo lo expuesto, si bien nos queda claro que los teletrabajadores gozan de los mismos derechos colectivos que un trabajador que labora de manera convencional, volvemos al problema principal ¿cuál es la forma en que los teletrabajadores deben ejercer estos derechos? ¿cuáles serían los mecanismos o herramientas que el empleador debe brindarles para facilitar el ejercicio de sus derechos colectivos? Es claro que la norma no es capaz de responder estas interrogantes, pues carece de disposiciones que nos lo indique, dejando, a nuestro criterio, un vacío legal tan importante como el ejercicio mismo de estos derechos.

### **3.3 Una propuesta de solución**

De lo analizado hasta el momento en el presente trabajo, podemos arribar a tres conclusiones: i) no existen disposiciones propias acerca del ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores del sector privado en el Perú, ii) su ejercicio debe regirse por la normativa general en la materia y iii) una interpretación tradicional de las disposiciones establecidas en la LRCT significaría la aparición de una serie de conflictos que colisionarían con las características esenciales del teletrabajo.

En ese sentido, después de analizar en el capítulo anterior el contenido de la LRCT y haber establecido cuáles son los problemas principales a los que nos enfrentamos, es necesario analizar de qué manera se pueden adaptar estos procedimientos establecidos en nuestra LRCT de tal manera que resulten compatibles con dicha modalidad de trabajo. Para esta tarea, se cree conveniente hacer mención a una serie de normas y/o disposiciones que han sido dictadas en los últimos años y que podrían significar una luz en el camino para encontrar una solución adecuada a este conflicto, pues estas han sido publicadas en un contexto en el cual las plataformas digitales y medios de la comunicación han logrado mantener en contacto constante a trabajadores y empleadores pese a no encontrarse físicamente en el mismo lugar, situación que denota una evolución en la manera de entender las relaciones laborales, las cuales han ido introduciendo cada vez más este elemento tecnológico por las ventajas que es capaz de ofrecernos.

El análisis de esta normativa, pondrá al descubierto que el legislador peruano ha sido capaz de establecer normas adecuadas que se alejan del fuerte arraigo de presencialidad con el

cual siempre han sido interpretadas las disposiciones contenidas en la LRCT con la finalidad de hacer posible el ejercicio de los derechos colectivos con lejanía del centro de trabajo, aprovechando uso de estas nuevas tecnologías que tienen a su disposición, situación que nos ayudara a reforzar las propuestas de solución a través de las cuales se considera se puede hacer efectivo el ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores.

### **3.3.1 Decreto Legislativo N°1499: Ejercicio de la actividad sindical en pandemia**

Como todos sabemos, en el año 2020, se venían atravesando situaciones bastante complicadas debido a la pandemia por Covid19 que enfrentaba el mundo, situación que claramente no era ajena al país. Es en ese contexto, que se implementó el conocido trabajo remoto con la finalidad de salvaguardar la salud y bienestar de los trabajadores en tanto duraba el estado de emergencia sanitaria que disponía que todas las personas debían acatar el aislamiento social obligatorio.

Este trabajo remoto era definido por la norma como “la prestación de servicios subordinada que realizara un trabajador que se encontrara físicamente en su domicilio o en el lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita”<sup>71</sup>.

Podemos observar que la definición de trabajo remoto se asemeja bastante a la del teletrabajo, con la diferencia de que la naturaleza del primero es la de una medida excepcional dictada en el marco de la pandemia que tenía su propia regulación y que estuvo vigente hasta el 31 de diciembre del año 2022. Pese a ello, se podría decir que ambas modalidades de prestación de servicios comparten las mismas características esenciales, tales como la subordinación, distancia del centro de trabajo, uso de tecnologías e individualidad, por lo que para efectos prácticos eran realmente bastante similares.

El contexto en el que nos encontrábamos hizo necesaria una regulación por parte del Estado, quien se vio obligado a seguir publicando disposiciones que complementen y especifiquen los temas correlacionados al trabajo remoto, por lo que el 10 de mayo de 2023, se publicó el Decreto Legislativo N°1499 que establecía diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de los/as trabajadores/as en el marco de la Emergencia Sanitaria por el Covid19.

Dentro del cuerpo de dicha norma, se regulaba en el Capítulo II una serie de medidas que facilitaban las comunicaciones y gestiones propias de las relaciones individuales y

---

<sup>71</sup> Artículo 16° del Decreto de Urgencia N° 026-2020 que establecía diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus en el territorio nacional.

colectivas de trabajo, entre ellas, establecía en su artículo 3, facilidades para la realización de la actividad sindical. Estas facilidades consistían resumidamente en permitir a los trabajadores la utilización de tecnologías de la información y comunicación, como “grabación de audio y video, correo electrónico, mensajería instantánea, entre otros”, para que puedan realizar “actos propios de la actividad sindical tales como la modificación de estatutos y la designación y cambio de los integrantes de la junta directiva, la elección de delegados y la constitución de organizaciones sindicales”, entre otros supuestos previstos por la norma. Asimismo, en el segundo inciso del artículo se establecía que el secretario general o quien se encuentre facultado según el estatuto de la organización sindical podía emitir una declaración jurada para reemplazar el acta que recoge la realización de cualquier acto sindical que deba ser comunicada a la Autoridad de Trabajo, con la única formalidad de que en dicha declaración debe constar los nombres, apellidos y número de documento de identidad de los participantes, así como la decisión adoptada.

Aunado a ello, el artículo 4 hacía referencia expresa al modo de realizar las comunicaciones entre organizaciones sindicales y empleadores cuando se trate de actos sindicales “como la comunicación de la nómina de junta directiva y los cambios que en ella se produzcan, la comunicación de la renuncia o expulsión de miembros del sindicato, la solicitud de retención de las cuotas sindicales, la presentación del pliego para el inicio de la negociación colectiva y la comunicación de servicios mínimos en caso de huelga”, entre otros, cuando estos no pudieran realizarse de manera presencial, facultando a las partes al uso de correo electrónico o cualquier otro medio de comunicación digital acordado, con la condición de que mediante estos se garantice la constancia de emisión de la comunicación y permita el acceso razonable y adecuado del destinatario. Las partes debían comunicar entre ellas el medio digital o correo electrónico elegido, siendo completamente responsables de mantenerlo operativo y en funcionamiento todo el tiempo.

Si bien, estos artículos de la norma hacen referencia expresa a una serie de actos sindicales, de la revisión de exposición de motivos de la misma, podemos entender que esta lista no es taxativa, sino que, comprende también otros supuestos previstos en el TUO de la LRCT, tales como la afiliación o desafiliación a organizaciones sindicales de grado superior, el acuerdo de enajenación de bienes del patrimonio sindical, entre otras atribuciones de la asamblea general, la decisión de la expulsión de miembros del sindicato, designación de

dirigentes que firman el pliego de reclamos, la aprobación de la decisión de huelga<sup>72</sup>, entre otros actos de ejercicio sindical que se puedan adaptar al uso de estas medidas de facilitación.

En ese sentido, estas disposiciones, indudablemente, fueron dictadas con la finalidad de simplificar y volver más accesibles todos los procedimientos establecidos en la LRCT respecto al derecho de sindicación, pues mediante estas medidas dispuestas, lo que se quería, de algún modo, era solucionar el conflicto que suponía que nuestra LRCT regulara procedimientos presenciales para la realización de actos sindicales en un contexto de aislamiento social obligatorio, donde las personas no podían interactuar físicamente entre sí, planteando estas alternativas que ayudaban a evitar la utilización de los medios físicos tradicionales.

Lo relevante para efectos de este trabajo, es entender cómo es que esta situación hizo necesaria una intervención del Estado, obligándolo a legislar y establecer facilidades para salvaguardar el ejercicio de la actividad sindical de los trabajadores en un contexto en el que la mayoría de las personas laboraba en la modalidad de trabajo remoto. En ese sentido, si bien no es posible equiparar esa necesidad urgente e inminente y ocasionada por la pandemia, de decirle a los trabajadores como ejercer sus derechos colectivos a distancia con la necesidad actual de regular el ejercicio de estos mismos derechos colectivos para los teletrabajadores, lo establecido en el Decreto Legislativo N°1499, sí puede hacernos ver que ya hay un antecedente de disposiciones que han sido capaces de adaptar lo establecido en nuestra LRCT al uso de medios tecnológicos que les permita a los trabajadores la realización de actos sindicales desde donde se encuentren, descartando el uso de la presencialidad y facilitando las comunicaciones entre la organización sindical, sus miembros y los empleadores.

Lo mencionado anteriormente, nos regresa al problema principal de este trabajo. El trabajo remoto y el teletrabajo son modalidades de prestación de servicio que comparten las mismas características esenciales y con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N°1499, se ha comprobado que el legislador sabe que las nuevas tecnologías ya han sido capaces de sustituir el elemento tradicional de presencialidad que se desprende de nuestra actual LRCT. Es por ello que nos planteamos la interrogante de ¿por qué hasta el día de hoy, en nuestro ordenamiento, no se ha establecido una regulación que establezca un marco legal adecuado y contenga los lineamientos necesarios para que los teletrabajadores puedan ejercer plenamente sus derechos colectivos?

Sin duda, se considera que esta norma dictada en la pandemia resulta realmente compatible con las características propias del teletrabajo, por lo que debe entenderse como un

---

<sup>72</sup> Exposición de motivos del Decreto Legislativo N°1499, ver página 4.

antecedente para que los legisladores puedan mirar atrás y ver una luz en el camino de la futura regulación que se debe establecer respecto del ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores; entendiendo que, al tratarse de medidas temporales de carácter excepcional, los lineamientos establecidos a través del Decreto Legislativo N°1499 no han logrado abarcar la totalidad de estos derechos de manera expresa. No obstante, al ya no estar presente ese carácter urgentísimo incoado por la pandemia, los legisladores cuentan con un poco más tiempo y tranquilidad para pensar en disposiciones más específicas que resulten efectivas y permitan a los teletrabajadores ejercer satisfactoriamente la totalidad de sus derechos colectivos, a distancia y a través del uso de medios tecnológicos. Ello no significa que deban pasar años sin actuar, pues eso dejaría desprotegido el ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores por mucho más tiempo.

### **3.3.2 *Decreto de Urgencia N°100-200 y Ley N°31194: Juntas generales de accionistas y asambleas virtuales ¿equiparables a la asamblea general del sindicato?***

Continuando con el contexto de emergencia sanitaria en el que vivíamos, se mantenían restringidos ciertos derechos, entre ellos, el derecho a la libertad de reunión, por lo que se hacía prácticamente imposible para las personas jurídicas la realización de cualquier tipo de sesión empresarial, las que, hasta el momento, habían sido siempre presenciales.

En ese contexto, era necesario establecer una solución que hiciera posible la realización de dichas sesiones con la finalidad de no paralizar o entorpecer la operatividad de las personas jurídicas, razón por la cual se realizó la publicación del Decreto de Urgencia N°100-2020 de fecha 07 agosto del año 2020, a través del cual se establecían medidas para la convocatoria y realización de juntas de accionistas y asambleas no presenciales o virtuales, haciendo uso de medios tecnológicos o telemáticos y de comunicaciones o de naturaleza similar que garanticen la autenticidad del acuerdo. Según dicha normativa, se autorizaba a las sociedades, asociaciones, fundaciones o comités u otras personas jurídicas privadas a convocar y realizar juntas generales de accionistas y/o asamblea general, de manera no presencial (virtual) aun cuando los estatutos de las mencionadas entidades no lo contemplaran.

Según el texto de este Decreto de Urgencia, estas medidas tenían vigencia hasta el 31 de diciembre de ese mismo año, sin embargo, fueron prorrogadas por otro Decreto de Urgencia N°146-2020 hasta por noventa días hábiles de culminada la vigencia del Estado de Emergencia Nacional. Asimismo, dicho decreto señalaba en su exposición de motivos que con la finalidad de “asegurar la continuidad de la operatividad empresarial en un entorno económico – sanitario que impone condiciones de distanciamiento social y retos de activación, se hacía necesario garantizar la continuidad de la celebración de juntas generales o especiales de accionistas y/o

asamblea general, posibilitando la realización de sesiones virtuales atendiendo al contexto en el cual nos encontrábamos viviendo”.<sup>73</sup>

Las reuniones de manera virtual en el contexto de pandemia, puso al descubierto que la posibilidad de sesionar y tomar acuerdos importantes utilizando las tecnologías y plataformas digitales que tenían a su disposición era posible, representando incluso una ventaja para los socios y/o asistentes quienes podían hacerse presentes desde el lugar en el que se encontraran sin tener que apersonarse a un lugar en específico.

Es así que, el 14 de mayo del año 2021, finalmente se optó por publicar la Ley N°31194 – “Ley que modifica el artículo 21-A de la Ley N° 26887, Ley General de Sociedades, a fin de regular las sesiones no presenciales y el ejercicio de los derechos de voz y voto no presenciales en las sociedades y dicta otras disposiciones”, la cual derogaba los decretos antes mencionados, pero volvía permanente una realidad que ya era inminente. Mediante este instrumento normativo, se realizaba concretamente una modificación al propio texto de la Ley General de Sociedades con la finalidad de establecer como una disposición permanente que los órganos de las sociedades tengan la posibilidad de realizar sesiones no presenciales a través de medios electrónicos u otros de naturaleza similar, las mismas que tendrán igual valor que una sesión realizada de manera presencial, disponiéndose que deberá garantizarse la identificación, comunicación, participación, el ejercicio de los derechos de voz y voto de sus miembros y el correcto desarrollo de la sesión. Aunado a ello, no limitaba su aplicación únicamente a las sociedades regidas por la Ley General de Sociedades, sino que, en su tercera disposición final complementaria, hacía la precisión de que las disposiciones establecidas en la Ley podrían ser aplicadas, según corresponda, a las personas jurídicas reguladas en el Código Civil y otras leyes especiales.

Las disposiciones implementadas con la publicación de la Ley N°31194 que modifica la Ley General de Sociedades, se resumen en las siguientes:

Todos los órganos de las sociedades podrán realizar sesiones no presenciales utilizando medios electrónicos u otros similares, de conformidad con lo establecido en su estatuto.

- Las convocatorias de estas sesiones no presenciales podrán ser realizadas a través de medios electrónicos o de naturaleza similar que permitan obtener una constancia de recepción por parte del convocado.
- Las actas resultantes de estas sesiones deberán ser insertadas en el libro de actas correspondientes y podrán ser firmadas digitalmente por los obligados según ley o estatuto;

---

<sup>73</sup> Exposición de motivos del Decreto de Urgencia N°146-2020, ver página 6.

además de establecer también la posibilidad de almacenarlas en medios electrónicos o similares que garanticen su conservación, autenticidad y legitimidad.

- El ejercicio del derecho de voto no presencial podrá realizarse a través de firma digital, medios electrónicos o de naturaleza similar, o por escrito con firma legalizada.
- Las sociedades que opten por realizar sesiones no presenciales podrán adecuar sus estatutos a lo señalado por la Ley N°31194, la sesión destinada a dicha adecuación podrá ser realizada también de manera no presencial.

Es así que, la publicación de esta Ley hizo permanente la posibilidad de que las personas jurídicas puedan sesionar y tomar acuerdos sin la necesidad de encontrarse en un mismo lugar haciendo uso de los medios electrónicos, plataformas digitales, tecnologías de la comunicación, entre otros, que les faciliten el contacto entre ellos pese a la lejanía física que pueda existir entre los asistentes.

Para efectos del presente trabajo, el aporte que podemos rescatar de este nuevo instrumento normativo es que, en líneas generales, el sindicato es una asociación de trabajadores que cuenta con un estatuto propio, con miembros que tienen derecho a voto para la toma de decisiones y con la realización de sesiones denominadas asambleas generales para su constitución y posterior toma de acuerdos importantes. En ese sentido, si bien, el sindicato o las organizaciones sindicales no se rigen por la Ley General de Sociedades, la finalidad de la referencia a esta norma no es equiparar a los sindicatos con algún tipo de sociedad o persona jurídica civil (pues excede el objeto de investigación del presente trabajo), sino enfocarnos en la posibilidad real que el legislador ha ofrecido con la promulgación de una norma que permita realizar sesiones virtuales de manera no presencial, estableciendo una serie de medidas y/o herramientas que hacen viable que este tipo de reuniones cumplan con su objetivo pese a ser realizadas de manera no tradicional a través de la utilización de medios electrónicos.

Con el antecedente de estos decretos de urgencia y la publicación de esta nueva ley, podemos observar nuevamente cómo el legislador peruano ha sido capaz de adaptarse a esta evolución constante en las formas de organización empresarial y establecer disposiciones que impliquen hacer uso de los medios electrónicos que tiene a su disposición para poder celebrar estas sesiones a distancia, quedando demostrado que no existiría ningún inconveniente en la realización de las mismas, por lo que, indudablemente, gozan del mismo valor que una sesión realizada de manera presencial.

Si bien no podemos concluir que sería correcto extender la aplicación de esta Ley a los sindicatos dada su naturaleza propia, debemos tener en claro que el órgano máximo de cualquier organización sindical es la asamblea general en la cual se toman los acuerdos importantes sobre

determinados temas que inciden en la propia organización. Por ello, puede defenderse que estas asambleas generales pueden ser realizadas de manera virtual tal como se ha previsto para las sesiones de las sociedades y personas jurídicas civiles, pues, finalmente, si bien los sindicatos se rigen por su propia normativa y lo dispuesto en la LRCT, no dejan de contar con asambleas generales que, como ha quedado demostrado a través de la promulgación de dicha ley, pueden ser realizadas de manera virtual sin problema alguno obteniendo resultados exitosos.

En esa línea de ideas, nuevamente debemos criticar la actitud del legislador peruano. Si ya se han previsto disposiciones que establecen los medios y herramientas para que las personas jurídicas civiles y las sociedades puedan sesionar de manera virtual, no se logra entender como este aún no ha sido capaz de establecer una normativa específica que permita y establezca los medios necesarios para que los sindicatos y organizaciones sindicales puedan adaptarse también a la realización de asambleas generales de manera virtual. Esto como una opción para que los teletrabajadores ejerzan satisfactoriamente una parte importante de su derecho de sindicación, como es el ejercer su derecho a voto y participar de dichas asambleas generales.

Sin duda, se considera que las disposiciones contenidas en la Ley N°31194 y en los decretos de urgencia mencionados anteriormente, pueden servirnos de ayuda para abrir paso hacia un camino para la realización de asambleas y/o sesiones de sindicatos de manera virtual, pues esta opción, sin duda, armonizaría el ejercicio del derecho de sindicación de los teletrabajadores ya que les permitiría participar en estas sesiones sin necesidad de apersonarse al centro de trabajo o a un lugar en específico, propuesta que expondremos con detalle más adelante.

### ***3.3.3 Resolución Ministerial N° 315-2023-TR: Realización excepcional de reuniones virtuales para la atención de conflictos laborales colectivos***

El 11 de agosto del año 2023, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante Resolución Ministerial N°315-2023-TR, publicó la “Directiva general que regula la realización excepcional de reuniones virtuales para la atención de los conflictos laborales de naturaleza colectiva cuando se verifiquen situaciones de caso fortuito, fuerza mayor o por necesidades del servicio”.

- Tal y como su nombre lo dice, esta directiva se encuentra orientada a establecer los lineamientos a seguir para poder llevar a cabo un tipo de reuniones virtuales que permitan atender conflictos de naturaleza individual o colectiva, cuando concurren una serie de situaciones excepcionales con la finalidad de garantizar la continuidad del servicio de prevención y solución de conflictos laborales colectivos, previa solicitud de las partes ante la Autoridad Administrativa de Trabajo. Según esta directiva, se permitirá la realización de

estas reuniones virtuales, cuando se presente factores externos que configuren situaciones de:

- Caso fortuito: Hecho extraordinario, imprevisible e irresistible que proviene de la naturaleza.
- Fuerza mayor: Así el hecho se pueda prever, no puede evitarse por más esfuerzos que uno realice.
- Necesidades del servicio: Cuando existe ausencia de recursos económicos y/o logísticos que hacen imposible brindar el servicio y asistencia técnica de manera presencial.

Así, cuando nos encontremos frente a cualquiera de esas situaciones excepcionales, se permitirá la realización de estas reuniones virtuales de conciliación en el marco de una negociación colectiva, siendo los representantes de las organizaciones sindicales los que soliciten a la Autoridad Administrativa de Trabajo que este mecanismo de solución de conflictos sea realizado mediante el uso de medios tecnológicos. Esta solicitud podrá ser ingresada por la mesa de partes virtual, consignando los respectivos correos electrónicos y teléfonos de contacto a los que se remitirá las notificaciones correspondientes.

La norma también ha dispuesto que, por parte de la Autoridad de Trabajo, esta debe garantizar la realización de estas reuniones virtuales utilizando las herramientas tecnológicas que resulten más adecuadas. Mientras que, por parte de los participantes, estos deben asegurarse de contar con los equipos tecnológicos y condiciones adecuadas para poder llevar a cabo satisfactoriamente la reunión en modalidad virtual. Aunado a ello, se autoriza a la Autoridad Administrativa de Trabajo utilizar la grabación de audio y video al momento del acto de adopción del acuerdo con la finalidad de dejar constancia del mismo, remitiendo esta grabación al correo electrónico brindado por las partes. Asimismo, el documento en el que quede plasmada la adopción de algún acuerdo será suscrito por las partes mediante firma electrónica.

Podemos darnos cuenta de que el Ministerio de Trabajo se está viendo en la necesidad de regular este tipo de reuniones virtuales pues, actualmente, la realidad es que a muchas personas se les dificulta llevar este tipo reuniones de manera presencial, resultándoles mucho más accesible conectarse desde donde se encuentren. Pese a ello, podemos notar también que la tendencia en nuestro país sigue apuntando a una manera de ejercer los derechos colectivos más enfocada a la presencialidad, pues solo se ha regulado este tipo de conciliaciones virtuales cuando se presenten situaciones excepcionales ocasionadas por caso fortuito, fuerza mayor o necesidades de servicio. Al respecto, no negamos que las conciliaciones e incluso la misma negociación colectiva realizada de manera presencial tiene muchas ventajas derivadas de la cercanía entre las partes. Sin embargo, al existir una modalidad de prestar servicios como el

teletrabajo, se hace necesario adaptar el ejercicio de estos derechos colectivos a la virtualidad, por lo menos para este tipo de trabajadores.

De esta novedosa disposición, podemos apreciar que nuevamente la autoridad ha sido capaz de establecer lineamientos que faciliten la solución de conflictos de naturaleza colectiva a distancia, inclinándose por la utilización de medios tecnológicos que aseguren llevar a cabo este proceso de manera exitosa. Situación que resulta, incluso, mucho más aplicable en el caso de los teletrabajadores, para quienes la norma en la materia dispone expresamente la obligatoriedad de entregar al teletrabajador este tipo de herramientas tecnológicas de trabajo, la provisión de internet, energía eléctrica, entre otros<sup>74</sup> por lo que con seguridad este tipo de trabajadores deben contar con todos los medios e implementos necesarios para poder llevar a cabo una conciliación o negociación colectiva virtual, además de su deber de mantenerse siempre conectados a través de estos aparatos digitales durante el horario de trabajo, lo que les da una ventana amplia para la programación de estos encuentros virtuales.

Asimismo, estas reuniones virtuales de conciliación podrían equipararse a las reuniones que se tienen entre las partes para la realización de negociaciones colectivas donde se pretende atender conflictos que surgen por la necesidad de discutir mejores condiciones de trabajo, por lo que si suprimimos ese carácter “excepcional”, esta directiva podría servir de bastante ayuda para garantizar el derecho de los teletrabajadores a poder participar en alguna conciliación derivada de un proceso de negociación colectiva, e incluso extender esta virtualidad a la misma negociación colectiva celebrada entre organización sindical y empleador, con la finalidad de que los teletrabajadores también puedan participar satisfactoriamente como parte integrante de la comisión negociadora y entablar negociaciones colectivas virtuales exitosas.

Sin duda alguna, la autoridad de trabajo debería optar por la publicación de lineamientos similares que sean compatibles con el ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores en nuestro país, pues de nada sirve reconocerlos si el Estado no es capaz de garantizarlos a través de la publicación de disposiciones que les indiquen cómo ponerlos en práctica, sin que esto vaya en contra de la propia naturaleza de la prestación del servicio.

### **3.4 Propuesta de solución: Virtualización del ejercicio de derechos colectivos de los teletrabajadores, ejercicio de negociación colectiva, sindicalización y huelga**

Como ya se ha mencionado, en nuestro país no encontramos una regulación específica y expresa en la materia que nos indique cómo es que se debe llevar a cabo esta materialización de derechos colectivos de los teletrabajadores. Esta situación, si bien no puede entenderse como

---

<sup>74</sup> Salvo pacto en contrario, pero siempre será necesario contar con estos elementos para que el teletrabajo resulte viable, los proporcione el empleador o el mismo teletrabajador.

una negación del derecho que tienen los teletrabajadores, sí denota claramente un vacío legal en la norma destinada a regular el teletrabajo. Bajo esta premisa, creemos que es importante que nuestro país establezca una normativa o algún procedimiento específico que indique la forma en que los teletrabajadores deben llevar a cabo estos derechos colectivos, con mayor razón al considerar que nuestra actual Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo está más orientada a una forma de trabajo convencional en la que se prestan labores de manera presencial.

Si bien, tanto la antigua como la nueva Ley del Teletrabajo, han intentado resguardar el derecho de los teletrabajadores de ejercer sus derechos colectivos, el legislador no ha sido capaz de establecer mecanismos o procedimientos que les indiquen cómo llevarlos a cabo, por lo que no encontramos todavía una referencia puntual y concreta de cómo es que los teletrabajadores deben ejercer sus derechos colectivos, dejándolos desprotegidos en ese aspecto, ya que al no existir una regulación propia en la materia, se hace mucho más difícil que los teletrabajadores decidan efectivizar su ejercicio.

No obstante, como ya adelantamos, esta situación no puede significar un menoscabo al derecho fundamental de los teletrabajadores, por lo que este ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores debe entenderse como regulado por la normativa general en la materia, siendo necesario realizar una interpretación adecuada e incluso, una readaptación y modificación de las disposiciones de la única norma que actualmente regula en el país las relaciones colectivas de todos los trabajadores: la LRCT. En ese sentido, es necesario adaptar los procedimientos regulados en ella a esta modalidad especial de prestación de servicios, con la finalidad de establecer un ejercicio respetuoso y armonioso entre esta forma de trabajo y dicha ley, por lo que, el ejercicio de estos derechos colectivos tendría que ser adaptado a la normativa vigente para poder materializarse de manera óptima, atendiendo a que el mismo cuerpo de la norma señala que esta es aplicable a todos los trabajadores, sin distinción, lo que indudablemente incluye a los teletrabajadores.

#### **3.4.1 *Derecho de sindicalización virtual***

Como ya vimos en el capítulo anterior, el proceso de conformación de un sindicato y los distintos procedimientos regulados por la LRCT, resultan difíciles de llevar a cabo cuando nos encontramos frente al teletrabajo. Esta modalidad de prestación de servicios no resulta compatible con las herramientas que nos ofrece la norma para poder efectivizar este derecho de manera legal.

En vista de ello, es claro que la solución que resulta efectiva para este tipo de trabajadores es que los acápites relacionados a los sindicatos sean interpretados de tal forma que no resulten incompatibles con las características esenciales del teletrabajo. La lejanía del

centro de trabajo y el uso de las nuevas tecnologías deben ser el punto clave para dar paso a una nueva forma de ejercer este derecho: la sindicalización virtual. Esta nueva forma implicaría el hacer uso de todos los medios digitales y/o nuevas tecnologías que se tienen a disposición para poder adaptar los procedimientos establecidos en la LRCT a la virtualidad, lo que tendría como consecuencia que los teletrabajadores ejerzan su derecho de sindicalización sin tener que apersonarse al centro de trabajo y sin que se afecten otros de sus derechos como el de elegir o ser elegidos.

### **3.4.2 Creación de sindicato único de teletrabajadores y sindicatos mixtos**

Como ya ha quedado claro en los capítulos anteriores, los teletrabajadores al gozar de los mismos derechos individuales y colectivos que un trabajador común, tienen la potestad de ejercer su derecho de sindicación sin impedimento alguno y sin que, las características que hacen particular esta manera de prestar el servicio interfieran con el pleno ejercicio de estos derechos colectivos. Con esta premisa, es evidente que los teletrabajadores deben tener los mismos derechos poder constituir un sindicato o a ser parte de alguno q previamente constituido, que los trabajadores comunes. En ese sentido, mientras el teletrabajador cumpla con ser trabajador de la empresa o del ámbito al que corresponde el tipo de sindicato del que quiere ser parte, no se encuentre afiliado a otro sindicato del mismo ámbito y no sea parte del personal de dirección o de confianza<sup>75</sup>, debe poder constituir o integrarse al sindicato que más crea conveniente y que se ajuste a sus intereses y necesidades, caso contrario existiría una clara obstrucción a los derechos fundamentales del teletrabajador.

Un teletrabajador debe poder integrarse a un sindicato ya constituido, pues de cumplir con las características antes mencionadas, tiene derecho a ser representado y a obtener las mejoras conseguidas a través de las negociaciones realizadas por la organización sindical con el o los empleadores correspondientes, tal como a un trabajador común, en tanto le sean aplicables. De esta manera, nos encontraríamos ante lo que podríamos llamar *sindicatos mixtos* que agrupen tanto a trabajadores comunes como a teletrabajadores que se encuentren relacionados por pertenecer al mismo ámbito de empresa, gremio, actividad, entre otros. Frente a este tipo de sindicatos, se necesitaría encontrar un equilibrio entre la presencialidad y la virtualidad, que no nos obligue a inclinarnos completamente por una de las dos opciones. Se debe permitir la participación virtual de los teletrabajadores, pero sin la necesidad de suprimir totalmente la participación presencial de los trabajadores.

---

<sup>75</sup> Salvo que el estatuto de la organización sindical lo permita (artículo 122 del RLRCT)

Como punto en contra, se podría señalar que si nos encontramos frente a un sindicato que tiene entre sus miembros a trabajadores comunes y teletrabajadores<sup>76</sup>, este estará más orientado a buscar mejoras que sean de aplicación a los trabajadores comunes y no específicamente a los teletrabajadores. Ello a pesar de que, dada la novedad de esta forma de trabajo, resulta más necesario establecer una regulación expresa al respecto. Es ahí, donde radicaría la necesidad de velar por una participación mucho más presente y activa de los teletrabajadores dentro del sindicato mixto, con la finalidad de que, así no sean el número mayoritario, puedan alzar la voz e incluir en las negociaciones temas que sean de competencia directa para esta modalidad de prestación de servicios.

Sin perjuicio de ello, el Convenio 87 de OIT señala que “los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”<sup>77</sup>, lo que nos lleva a la conclusión de que los sindicatos mixtos son completamente posibles.

En línea con lo mencionado, mediante Decreto Supremo N°014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022, se introduce una modificación al Artículo 4° del RLRCT, con respecto a los tipos de organizaciones sindicales que pueden constituir los trabajadores en el país. Esto confirmaría lo ya señalado por el Convenio 8 de la OIT. Dicho artículo señala textualmente: “(...) **Los/as trabajadores/as pueden constituir las organizaciones sindicales en cualquier ámbito que estimen conveniente.** Estas organizaciones pueden ser:

1. De empresa, formados por trabajadores que presten servicios para un mismo empleador en uno o más centros de trabajo, unidades, áreas o categorías;
2. De grupos de empresas, conforme a lo previsto sobre éstos en el Título Preliminar;
3. De actividad, formados por trabajadores de profesiones, especialidades u oficios diversos de dos (2) o más empresas de la misma rama de actividad, o que concurren en una misma actividad;
4. De gremio, formados por trabajadores de diversas empresas que desempeñan un mismo oficio, profesión o especialidad;
5. De oficios varios, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que trabajen en empresas diversas o de distinta actividad;
6. De cadena productiva o de redes de subcontratación; y,

---

<sup>76</sup> Salvo haya un número considerable de teletrabajadores dentro del sindicato que verdaderamente logre evidenciar la necesidad de tratar ciertos temas concretos.

<sup>77</sup> Organización Internacional del Trabajo. Convenio N°87, 04 de julio de 1950, artículo 2.

**7. De cualquier otro ámbito que los trabajadores estimen conveniente”** (el énfasis es nuestro)

Como podemos observar, esta modificatoria incluye dentro del cuerpo del artículo, la posibilidad de que los trabajadores constituyan sindicatos dentro del ámbito que ellos consideren conveniente, los cuales agruparán y ejercerán la representación de determinado grupo de trabajadores que comparten intereses y objetivos en común. Bajo esta interpretación, considero que debería resultar viable también la implementación de un “sindicato solo de teletrabajadores”, atendiendo a que estos comparten características especiales que los diferencian de los trabajadores comunes y, por ende, evidencian la necesidad de negociar condiciones muchos más específicas que no resultan aplicables para cualquier trabajador común.

En ese sentido, el ámbito de este sindicato, a mi parecer, sería uno supraempresarial de alcance local, regional o nacional según corresponda y se asemejaría mucho a uno de gremio, pues se trata de trabajadores que pueden pertenecer a diversas empresas pero que se encuentran relacionados de alguna u otra forma por la especialidad del servicio que prestan, lo que los lleva a compartir intereses en común que beneficiarían al colectivo particular de teletrabajadores, pudiendo a su vez, constituir secciones sindicales en sus centros de trabajo con la finalidad de que estos puedan ejercer su representación en el ámbito que corresponda. Esto facilitaría que las negociaciones resulten mucho más favorables a los conflictos que en específico trae consigo la implementación de esta modalidad de prestación de servicios, pues los temas a tratar versarían únicamente sobre aspectos que le conciernen a los teletrabajadores, tales como el mismo ejercicio de sus derechos colectivos, el uso de internet y energía eléctrica, la provisión de herramientas digitales por parte del empleador, entre otros de especial relevancia.

### **3.4.3 *Asambleas generales semipresenciales y virtuales***

Las asambleas generales al ser los órganos máximos del sindicato son aquellas en las cuales se toman las decisiones más importantes de la organización sindical, empezando por la de su constitución. Si nos fijamos en el texto de la norma, esta no señala en sentido estricto que la asistencia a estas reuniones debe hacerse de manera únicamente presencial, por lo que, a efectos del presente trabajo, es necesario darle una interpretación mucho más flexible, entendiendo el término “asistencia” realmente como “participación”, lo que significaría que los teletrabajadores no deben estar obligados a concurrir presencialmente a las asambleas generales, pero sí deben tener la opción de participar cuando así se requiera.

Si bien no existe ninguna disposición que establezca medios alternativos para la realización de las asambleas generales, tampoco existe una prohibición al respecto ni una

obligación legal estricta de que estas reuniones se realicen únicamente de manera presencial. En ese sentido, atendiendo a que las asambleas presenciales dificultarían la asistencia de los teletrabajadores pues estos prestan sus servicios con distancia del centro de trabajo, es necesario reevaluar la manera en que estas se llevan a cabo con la finalidad de resguardar el ejercicio de sus derechos colectivos y encontrar una opción que les permita la participación efectiva indistintamente de la manera en que ejercen sus labores. La opción más viable, sin duda, es la de utilizar los avances tecnológicos a nuestro favor, pues con la ayuda de las nuevas plataformas digitales podemos trasladar la realización de estas reuniones a la virtualidad.

Como hemos visto anteriormente, ya se ha previsto la realización de asambleas virtuales cuando nos encontramos frente a asociaciones al amparo de la Ley General de Sociedades, las mismas que tienen igual validez que cualquier sesión realizada de manera presencial pues los medios dispuestos hacen viables que la reunión cumpla con su finalidad indistintamente de si se realiza de manera presencial o virtual. En esa línea de ideas, los sindicatos podrían prever la realización de las asambleas generales de manera no presencial incluyéndolo en el estatuto de la organización. Una asamblea general virtual permitiría a los teletrabajadores participar en las reuniones sin problema alguno, en cuanto estos cuentan obligatoriamente con buena conexión de internet y equipos electrónicos a través de los cuales conectarse. Asimismo, la virtualidad soluciona el problema de la asistencia al centro de trabajo que podría resultar en un conflicto para el teletrabajador, pues este podría conectarse y ser partícipe desde donde haya designado como su lugar para prestar sus servicios.

No obstante, tampoco compartimos la idea de que la virtualidad es la mejor opción para absolutamente todos los trabajadores. Los trabajadores comunes que prestan servicios en el centro de trabajo, deben también tener la opción de ejercer sus derechos colectivos como tradicionalmente lo han venido haciendo. En realidad, es la norma la que debe adaptarse a las necesidades de los tipos de trabajadores que la propia legislación nacional ampara. En virtud de ello, creemos que la norma debería señalar puntualmente tres formas de llevar a cabo las asambleas generales de los sindicatos:

- a) Asambleas generales realizadas de manera presencial.
- b) Asambleas generales realizadas de manera virtual; y
- c) Asambleas generales realizadas de manera semipresencial.

En el caso de la realización de “asambleas generales virtuales”, se considera que podrían realizarse mientras estas sean comunicadas con la debida anticipación a todos los miembros del sindicato, de tal manera que estos puedan prepararse con la conexión y el equipo electrónico adecuado para acceder a la misma. Asimismo, la principal ventaja de esta modalidad es que se

les daría la posibilidad a los trabajadores de realizarlas en el momento que deseen y desde donde se encuentren, lo que simplificaría mucho más el proceso como tal. Esta opción sin duda resulta inclusiva para los teletrabajadores porque nadie se encontrará mejor equipado que ellos para conectarse a estas sesiones y no tendrían como única opción concurrir presencialmente al centro de trabajo para poder ser partícipes.

Sin embargo, como ya se ha mencionado anteriormente, tampoco considero conveniente suprimir por completo la presencialidad, pues atendiendo a la realidad nacional es posible que no todos los trabajadores cuenten con los medios y la tecnología suficiente para acceder virtualmente. Es por ello que, se considera como otra opción bastante viable el que se permita la “realización semipresencial de estas asambleas generales”. De esta manera, a través del uso de alguna herramienta tecnológica (como una laptop, un celular, una tablet, entre otros equipos que cuenten con audio y video) y con las plataformas digitales que tenemos disponibles para la realización de videoconferencias, incluso, de manera gratuita (como Google Meet, Zoom, Microsoft Teams, entre otras), podamos fusionar la presencialidad y la virtualidad con la finalidad de no menoscabar el derecho a voto de los trabajadores, permitiéndoles a todos el acceso a estas reuniones importantes. Podría llevarse a cabo una asamblea presencial en el centro de trabajo u otro lugar elegido por la organización sindical y, a la vez, esta ser transmitida virtualmente para los teletrabajadores, de manera que todos puedan sintonizarla simultáneamente. Así, los teletrabajadores que no puedan asistir a la asamblea presencial pueden conectarse a través de un dispositivo que le permita conocer los puntos discutidos y participar en los acuerdos tomados, mientras que los trabajadores comunes que se encuentran en la reunión presencial asistan con normalidad, de manera que no se vea menoscabado el derecho de sindicación de nadie.

En el caso de las “asambleas generales presenciales”, esta es la forma tradicional en la que se llevan a cabo, por lo que, si bien la norma no señala literalmente el término “presencial”, es claro que de manera implícita hace referencia a dicha modalidad. Si bien es cierto no consideramos que esta forma de realización deba eliminarse, al resultar estas un conflicto con la modalidad del teletrabajo, los sindicatos deberán evaluar si es que dentro de sus miembros se encuentra algún teletrabajador para optar por la realización de las asambleas de manera semipresencial o incluso, virtual, si es que la mayoría de sus miembros laboran bajo la modalidad del teletrabajo. En caso el sindicato esté conformado únicamente por trabajadores comunes, no sería obligatorio el cambio de modalidad en la realización de las asambleas generales, pudiendo llevarse a cabo como hasta ahora se ha hecho; sin embargo, si la norma

amparara estos tres tipos de modalidad, realmente quedaría a discrecionalidad de la organización sindical, pudiendo escoger entre las tres opciones mencionadas anteriormente.

De esta manera, con la implementación de estas tres modalidades, se les da la opción a los sindicatos de llevar a cabo la sesión de la manera en que mejor se adecue a las necesidades de sus miembros. Es decir, si tenemos teletrabajadores estos deben poder conformar sindicatos y participar en las asambleas generales de manera virtual porque es la forma más viable en que pueden hacer efectivo su derecho; pero si el sindicato también está conformado por trabajadores comunes, no se les puede privar totalmente de ejercer este derecho de manera presencial, en tanto no existe impedimento alguno para ello.

Ahora, para poder llevar a cabo la implementación de estas tres modalidades, resulta necesario que estas se encuentren plasmadas en los estatutos de las nuevas organizaciones sindicales y de las ya constituidas. Todo sindicato cuenta con sus estatutos, los que se constituyen como las bases que rigen a la organización sindical, en ese sentido, una forma legal de poder suplir el vacío que significa que nuestra LRCT no haga referencia a ningún medio alternativo de realización de estas sesiones, sería el que los sindicatos establezcan en sus estatutos la realización de ese tipo de asambleas generales virtuales o semipresenciales, con la finalidad de tener un respaldo para poder llevarlas a cabo. No obstante, es necesario señalar que esto no acaba de ninguna manera con el problema, pues el vacío legal sigue siendo inminente, resultando necesario, a mi parecer, una intervención por parte del legislador peruano que regule cómo se llevaran a cabo dichas asambleas.

#### **3.4.4 *Uso de medios digitales, internet, firma electrónica, grabación de audio y video***

Al hacer usos de los medios tecnológicos a nuestra disposición para virtualizar las asambleas generales del sindicato, se hace necesario también adecuar todas las formalidades de los procedimientos establecidos por nuestra LRCT con la finalidad de que estos puedan funcionar tanto en la modalidad presencial, semipresencial o virtual antes mencionadas.

Debe tenerse en cuenta como aspecto primordial la capacitación de los miembros del sindicato en el empleo de los medios telemáticos de comunicación a través de los cuales se vaya a llevar a cabo la sesión virtual o semipresencial. Los mismos que cobran especial importancia al momento de mantener esa interacción y conexión entre los teletrabajadores y demás miembros del sindicato, a través de las cuales se podrá mantener al día a los teletrabajadores afiliados en lo que se refiere a actividades sindicales. “Este lazo informático favorecerá que los teletrabajadores estén en capacidad de ejercer sus derechos colectivos.”<sup>78</sup>

---

<sup>78</sup> Puntriano Rosas, Cesar. “La “telenegociación colectiva” como derecho fundamental, 340.

Como señala Thibault, “(...) las elecciones sindicales, en todas sus fases, desde la promoción hasta la comunicación de resultados, pasando por la publicación de las listas de electores, la fecha de votación, la propaganda electoral o la recepción y proclamación de candidaturas podrán realizarse por vía telemática”.<sup>79</sup> En ese sentido, como parte de la virtualización del derecho de sindicación, no podemos reducirnos únicamente a la implementación de asambleas virtuales o semipresenciales, sino que debemos adecuar toda expresión de este derecho de tal forma que los teletrabajadores puedan ser partícipes, con la utilización de medios informáticos por parte de los sindicatos. Esto podría solucionarse utilizando plataformas de uso social para mantener conectados a todos los miembros del sindicato, de esta manera, se podría pensar en la implementación del envío de correos electrónicos para mantener informados a los teletrabajadores, la creación de grupos cerrados en Facebook, chats grupales de WhatsApp, Telegram, la creación de una página web propia del sindicato donde se puedan colgar los anuncios, u otros similares. Lo importante es que los teletrabajadores deben ser capaces de conocer con la mayor inmediatez posible el desarrollo de las actividades sindicales, deben desde identificar quienes están postulando para ocupar el cargo de dirigentes sindicales hasta llevar a cabo su postulación para poder ser elegidos.

Por otro lado, alrededor de todo el texto de nuestra LRCT, muchas veces se hace referencia a la necesidad de la firma de los miembros del sindicato para poder llevar adelante la constitución y disolución de sindicatos, inscripción de modificación de estatutos, deducción de cuotas sindicales, inscripción de designación y cambios de la junta directiva, presentación del pliego de reclamos en la negociación colectiva, entre otros procedimientos. Situación que resulta problemática cuando nos encontramos frente a los teletrabajadores, la necesidad de contar con su firma física resulta bastante difícil de gestionar atendiendo a que estos se encuentran en un lugar distinto al centro de trabajo o al lugar en donde se están tomando dichos acuerdos que requerirán de su conformidad mediante firma física.

Debemos tener claro que, en nuestro país, a través de la publicación de la Ley N°27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, se ha reconocido la validez de la firma electrónica, la cual cuenta con la misma eficacia jurídica que la realizada a través de los medios físicos tradicionales. Asimismo, con la modificación realizada mediante Decreto Supremo 029-2021-PCM respecto del Reglamento de la Ley N°27269, se han incorporado las siguientes modalidades de firma electrónica:

---

<sup>79</sup> Puntriano Rosas, Cesar citando a Thibault, Javier “La “telenegociación colectiva” como derecho fundamental de los teletrabajadores”, *VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (2016), 344.

- a) “Firma electrónica simple.
- b) Firma electrónica avanzada.
- c) Firma electrónica cualificada”.

En ese sentido, es claro que nuestra legislación ampara la utilización de la firma electrónica como un mecanismo a través del cual las personas pueden manifestar su voluntad sin la necesidad de concurrir a un determinado lugar y con la ayuda de las herramientas tecnológicas que tienen a su disposición. Esta sin lugar a dudas, resulta la solución a introducir en los procedimientos regulados por nuestra LRCT, la firma electrónica debe entenderse como un medio alternativo a utilizar en el caso de los teletrabajadores que se encuentran impedidos de hacer uso de su firma manuscrita por razones geográficas. Debe permitirse que los teletrabajadores usen la firma electrónica para expresar su voluntad y ejercer su derecho a voto, supliendo la necesidad de la firma física a la que se refiere nuestra LRCT. De esta manera, estos podrían cumplir con la formalidad de manifestar su conformidad con las decisiones tomadas en la respectiva asamblea general.

Aunado a ello, al tratarse de teletrabajadores, estos harán uso de las herramientas tecnológicas que tienen a su disposición, por lo que otra forma de registrar la manifestación de voluntad del teletrabajador será mediante audio y video, el cual puede quedar registrado previa autorización brindada por el teletrabajador. La grabación en audio y video de las asambleas de un sindicato, también traería consigo la ventaja de contar con un registro fehaciente de los temas tratados y de las opiniones recibidas por parte de los miembros del mismo.

### **3.4.5 *Concepción flexible de centro de trabajo para el teletrabajador***

Uno de los problemas principales que analizamos en el capítulo anterior es el de la adscripción del teletrabajador a un centro de trabajo. Al encontrarnos frente a una modalidad de trabajo en la cual se prestan labores sin presencia física del trabajador en el centro de trabajo, resulta bastante difícil establecer un criterio a través del cual identifiquemos que un teletrabajador pertenece a cierto centro de trabajo.

La situación resulta más fácil cuando la empresa tiene un único centro de trabajo, pues este será indudablemente al que se deberá adscribir al teletrabajador, sin embargo, el problema se presenta cuando una misma empresa cuenta con varios centros de trabajo. Como ya hemos visto anteriormente, en nuestra legislación no existe un concepto propio de lo que es centro de trabajo; no obstante, hemos optado por adquirir la postura de considerar como centro de trabajo del teletrabajador aquel lugar en el cual se encuentra inserto como parte de la cadena funcional de dicho centro de trabajo. Es decir, el centro de trabajo del teletrabajador será aquel desde donde se le imparten las órdenes y aquel al cual está destinada su actividad.

Con esta concepción de centro de trabajo podremos identificar claramente a qué centro de trabajo físico debemos adscribir al teletrabajador para que sea parte y pueda ejercer su derecho a constituir una sección sindical cuando se requiera. De esta manera, también se conocerá con certeza si el teletrabajador se beneficiará o no del convenio colectivo celebrado en ese ámbito. Finalmente, el hecho de identificar su centro de trabajo, también contribuirá a que el teletrabajador se sienta respaldado y parte de un lugar, lo que le dará más comodidad para ejercer sus derechos colectivos.

#### **3.4.4 *Negociación colectiva online***

Como ya hemos establecido en el capítulo anterior, la negociación colectiva es un proceso de diálogo en el cual participan representantes de los trabajadores y el empleador conjuntamente, con la finalidad de establecer acuerdos sobre cuestiones que inciden directamente en la relación laboral. Esta negociación puede tratar aspectos como remuneraciones justas y condiciones de trabajo adecuadas, teniendo estos acuerdos una fuerza vinculante que obliga a las partes y a quienes les sea aplicable, a cumplir con lo suscrito mediante convenio colectivo.

El teletrabajo significó, sin duda alguna, un cambio en la dinámica laboral y en cómo estaban entendidas tradicionalmente las relaciones de trabajo. Pasamos de encontrarnos con relaciones laborales completamente presenciales, en las cuales existía un trato directo entre las partes a otras en las cuales el contacto físico entre los teletrabajadores y empleadores podía ser casi nulo, perdiéndose esa cercanía al momento de expresar algún conflicto que pudiera estar aquejando la relación de trabajo.

Bajo ese contexto y al tratarse de algo novedoso, es bastante lógico que empiecen a surgir inquietudes propias de esta nueva modalidad de prestación de servicios, por lo que resulta inevitable atender la necesidad de diálogo entre las partes (teletrabajadores y empleadores) a través de la utilización de nuevas redes de comunicación, estableciendo los formatos y herramientas necesarios para dicha realidad. Situación que no resulta completamente ajena, por cuanto, la negociación colectiva fue instrumento crucial en medio de la pandemia para poder salvaguardar las relaciones que se encontraban resquebrajadas entre trabajadores y empleadores, asegurando la continuidad de los negocios. Como vimos, en nuestro país, en el marco del trabajo remoto, también se optó por flexibilizar el ejercicio de los derechos colectivos, permitiendo prácticamente que, todo lo que fuese posible, sea trasladado a la virtualidad.

En ese sentido, tal y como expusimos para el derecho de sindicación, para el derecho de negociación colectiva también nos veríamos obligados a realizar un uso intensivo de las

tecnologías que tenemos a nuestra disposición, sacándoles el máximo provecho. Así, podríamos considerar como la opción más lógica la de trasladar estas reuniones llevadas a cabo en todo el proceso de negociación colectiva al mundo virtual haciendo uso de herramientas tecnológicas, plataformas digitales, cámaras de video, grabación de audio, conexión a internet, entre otros instrumentos importantes que faciliten y hagan posible una telenegociación plena y efectiva.

### **3.4.5 *Negociación colectiva semipresencial y telenegociación***

Como ya hemos visto en puntos anteriores, las reuniones de negociación y conciliación virtuales ya han sido objeto de regulación anteriormente por el legislador en el contexto de pandemia y de situaciones excepcionales, respectivamente. El legislador ya ha dejado sentadas unas pautas que nos sirven de guía para llevar a cabo este tipo de reuniones de manera exitosa. En ese sentido, la propuesta de solución respecto al ejercicio de la negociación colectiva de los teletrabajadores es bastante similar al criterio expuesto para el problema a enfrentar respecto de las asambleas de los sindicatos. Considero necesario que la norma sea capaz de abarcar tres formas de llevar a cabo esta negociación:

- a) Negociación colectiva presencial.
- b) Negociación colectiva semipresencial.
- c) Telenegociación colectiva.

De esta manera, la forma de realización del proceso de negociación dependería mucho del tipo de sindicato frente al cual nos encontremos. En el caso de estar frente a un sindicato puro únicamente de trabajadores comunes, estos siempre podrán recurrir a la negociación presencial que implica un contacto directo entre empleador y trabajador, de esta manera no se suprime por completo la presencialidad que siempre ha primado en este proceso. Por otro lado, si nos encontramos ante lo que denominamos sindicato mixto, el cual cuenta con trabajadores y teletrabajadores, estos podrán elegir de qué manera llevar a cabo esta negociación, dependiendo también de qué tipo de trabajadores conformen la comisión negociadora que debe estar presente en todas las reuniones. Si un teletrabajador miembro, lo más conveniente sería optar por la realización semipresencial o virtual de las sesiones, dándole la posibilidad de participar directamente en las negociaciones con la finalidad de poder salvaguardar los intereses de los teletrabajadores. Finalmente, si estamos frente a un sindicato de teletrabajadores, en el cual los miembros de la comisión son únicamente teletrabajadores, la única opción sería la de llevar a cabo este proceso de negociación de manera completamente virtual (telenegociación), optimizando el uso de las herramientas tecnológicas que los mismos teletrabajadores utilizan para su usual desempeño de labores.

De esta manera, dejamos a salvo tanto el derecho de los trabajadores comunes a un proceso de negociación presencial, como el derecho de los teletrabajadores de ser parte del mismo a través del uso de herramientas tecnológicas y plataformas digitales. Además, al poder elegir entre estas tres opciones, queda protegido el derecho de los teletrabajadores de participar en la comisión negociadora que representa a los miembros del sindicato, lo que, a su vez, les da la posibilidad de ser sujetos de la protección especial de la que gozan los dirigentes sindicales. A su vez, al contar con una comisión negociadora que está conformada por uno o más teletrabajadores o solo por teletrabajadores en el caso de tratarse un sindicato único de teletrabajadores, resulta necesario que se opte por la utilización de videocámaras, micrófonos y plataformas digitales que permitan a los teledirigentes sindicales su participación en estas telenegociaciones colectivas o negociaciones semipresenciales con la finalidad de velar por los intereses de estos tipos de trabajadores.

Si la norma se ampliara, permitiendo estas tres formas de llevar a cabo el proceso de negociación y lo extendiera, inclusive, a la conciliación y el arbitraje, considero que se facilitaría sobremanera la forma de realización de estas reuniones, dejando a libertad de los miembros del sindicato la posibilidad de escoger aquella vía que se adecue mejor a la necesidad de sus miembros. Asimismo, cualquiera que sea la modalidad escogida, resulta necesario que se le brinden a los miembros de la comisión negociadora, sean trabajadores comunes o teletrabajadores, las capacitaciones correspondientes en la utilización de plataformas digitales así como las facilidades especiales para su participación, tales como las garantías necesarias para contar con “una adecuada conectividad a internet, espacios abiertos, protocolos estrictos y especiales, habilitación de firmas digitales, entre otras, son algunas buenas prácticas que pueden implementar las partes para garantizar el proceso de negociación”<sup>80</sup>.

#### **3.4.8 Participación sincrónica o asincrónica en la elaboración del pliego de reclamos**

Otro de los problemas planteados en el capítulo anterior, es el de la imposibilidad o casi nula participación de los teletrabajadores en las etapas previas y en la misma elaboración del pliego de reclamos redactado bajo la forma de un proyecto de convenio colectivo, dada su imposibilidad de asistir presencialmente a las reuniones establecidas por el sindicato. Como regla general, si nos encontramos frente a un sindicato mixto se propondrá la negociación de temas generales que sean de aplicación a ambos tipos de trabajadores, es decir, no existiría una negociación específica en materia de teletrabajo, la cual es bastante necesaria atendiendo a la

---

<sup>80</sup> Vinatea & Toyama, “4 recomendaciones para la negociación colectiva en pandemia”, Ius Laborius Peru Global HR Lawyers. <https://www.vinateatoyama.com/4-recomendaciones-para-la-negociacion-colectiva-en-pandemia/>, (consultada el 30 de abril del 2024).

falta de regulación que existe sobre todo respecto a los derechos colectivos de los teletrabajadores.

Por ello, nuevamente aquí debemos traer a colación el uso de las plataformas y herramientas digitales que han ido calando en las relaciones laborales de los últimos años. Sin duda, la opción más viable, debería ser la de utilizar redes de comunicación que les permitan a los teletrabajadores plantear sus inquietudes haciendo uso de sus laptops, celulares, tablets o cualquier herramienta tecnológica que cuente con la conexión a internet que deben tener a disposición para el desarrollo normal de sus labores. En ese sentido, podríamos emplear la utilización del correo electrónico institucional, página web de la empresa, la realización de reuniones periódicas a través de zoom o cualquier otra plataforma que grabe audio y video, entre otras, que tengan como finalidad el que los teletrabajadores puedan mantenerse en constante contacto con la organización sindical, dándoles las facilidades de aportar sus ideas y proponer situaciones de mejora que también puedan ser discutidas en el proceso de negociación colectiva. Esto resultaría clave para que los teletrabajadores puedan exponer los puntos que crean convenientes tratar sin necesidad de concurrir presencialmente al centro de trabajo, logrando que dichas inquietudes se puedan recabar y puedan ser llevadas por el sindicato a la negociación colectiva. De esta manera, se podría poner en evidenciar la necesidad de regulación en temas que le son aplicables únicamente a esta modalidad de trabajo que, por lo general, puede terminar rezagada por el hecho de no tener un contacto directo y constante con los demás miembros del sindicato.

Esta participación podría llevarse a cabo de manera sincrónica, con la realización de sesiones virtuales en el sentido de las ya mencionadas en los puntos anteriores; o asincrónica a través del servicio de mensajería instantánea que pueda manejar el sindicato. En ese sentido, el sindicato podría plantearse dos formas de comunicarse con los teletrabajadores. La primera sería facilitándoles el acceso a reuniones virtuales periódicas con los dirigentes sindicales en las cuales puedan expresar sus puntos de vista, esto atendiendo al carácter especial de esta forma de trabajo que se encuentra en desventaja con los trabajadores comunes al no contar con las mismas herramientas que les ofrece el estar en contacto directo todo el tiempo con los dirigentes sindicales. De esta manera, ellos podrán tener presentes sus preocupaciones y servirán de soporte en el momento en que todos los miembros del sindicato se reúnan a discutir los puntos a tratar en el pliego. La segunda sería el solicitarles a los teletrabajadores, el envío de sus propuestas de mejora a través del correo electrónico o colgar las problemáticas que afrontan en algún grupo de mensajería instantánea como WhatsApp, Telegram o alguna red social que haga posible la creación de grupos privados como Facebook, que les permita a los

teletrabajadores sentirse más cerca de los otros miembros del sindicato, pudiendo aportar sus ideas aunque sea a distancia en esa etapa previa a la elaboración del pliego.

Otra alternativa interesante, podría ser la implementación de un formulario de google forms a través del cual los teletrabajadores puedan expresar asincrónica y libremente su preocupación por algún aspecto referente a la relación laboral. Una ventaja de estos formularios es que también podrían ser llevados a cabo de manera anónima e implementarse periódicamente incluso con la participación de todos los trabajadores miembros del sindicato, lo que permitiría medir las problemáticas, descontentos o propuestas de mejora que los trabajadores consideren dentro de la empresa (o en el nivel en que se encuentre el sindicato) y que muchas veces no son expresadas por miedo a algún tipo de represalia por parte de la estructura jerárquica empresarial. De esta manera, al poder identificar estos puntos, será mucho más fácil alertar a los dirigentes sindicales para que establezcan reuniones con la finalidad de tratar ciertos temas en específico, entre los cuales, podrían encontrarse las necesidades expresadas por los teletrabajadores sobre la regulación de aspectos que inciden puntualmente sobre ese tipo de relación laboral.

Por último, se considera que la elaboración propiamente del pliego de reclamos debe llevarse a cabo utilizando alguna de las tres modalidades de sesiones mencionadas en los puntos anteriores (presencial, virtual o semipresencial) dependiendo del tipo de sindicato frente al que nos encontremos, con la finalidad de propiciar que tanto los teletrabajadores como sus abogados puedan hacer parte de las mismas sin inconveniente alguno.

#### ***3.4.9 Ejercicio de los derechos colectivos a través de la suscripción de un convenio colectivo***

Como hemos analizado a lo largo del presente trabajo, existe un vacío en la norma respecto a cómo los teletrabajadores deben ejercer sus derechos colectivos. Al tratarse de una forma de prestar servicios que ha cobrado fuerza recién en los últimos años a raíz del contexto sanitario vivido a nivel mundial, muchas de las legislaciones no han logrado cubrir al 100% las complicaciones que trae consigo la implementación de este tipo de trabajo.

En ese sentido, nos encontramos frente a dos opciones que podrían servirnos para regular el ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores. La primera, sin duda, sería la modificación de nuestra LRCT o la implementación de nuevas disposiciones complementarias que permitan a los teletrabajadores el ejercicio de estos derechos dentro de un marco legal que les ofrezca la protección adecuada, tal como al resto de trabajadores. No obstante, esta es una opción que no depende puntualmente de los teletrabajadores, organizaciones sindicales ni de los empleadores que se ven afectados por el tema, sino que es una labor del legislador peruano, que esperamos realice en un futuro próximo.

En esa línea de ideas, al encontrarse los teletrabajadores desamparados en lo que a sus derechos colectivos se refiere, nos deja como segunda opción y la más viable en la actualidad, la de regular el ejercicio de estos derechos mediante convenio colectivo suscrito entre la organización sindical y el empleador. Como ya hemos visto anteriormente, el convenio colectivo producto de la negociación, es un acuerdo de partes que cobra fuerza vinculante, obligando a quienes les sea aplicable. En ese sentido, se pueden celebrar convenios colectivos sobre cualquier aspecto referente a la relación laboral con la finalidad de obtener mejoras que satisfagan los intereses comunes de los trabajadores.

Este convenio colectivo podría, a su vez, ser realizado de dos formas. El celebrado entre el ya mencionado, sindicato único de teletrabajadores que actué a nivel supraempresarial de rama de actividad, en representación de todos los teletrabajadores del país y que le sea aplicable a todos por igual. Otro podría ser realizado, a menor nivel, celebrado entre un sindicato común o mixto (compuesto por trabajadores “tradicionales” y teletrabajadores) aplicable únicamente a los teletrabajadores representados pero que fije las pautas respecto a la forma de ejercicio de sus derechos colectivos.

Thibault señala que “en línea con una negociación colectiva cada más técnica y precisa en sus conceptos, una negociación específica sería probablemente la más adecuada, puesto que de antemano quedaría resuelto el problema de la determinación de lo aplicable y lo inaplicable del convenio”<sup>81</sup>. Postura con la que coincido. En mi opinión, entre estas dos opciones, la más efectiva sería aquella en la cual se celebre un convenio colectivo específico a nivel general que resulte aplicable a todos los trabajadores que presten servicios bajo la modalidad del teletrabajo, pues así se podría suplir el vacío que hoy existe en la norma, fijando ya las bases y lineamientos de manera uniforme para un correcto ejercicio de estos derechos. Sin embargo, viendo la realidad actual de nuestro país, en el cual aún no contamos aún con un sindicato propiamente de teletrabajadores y parece que no estamos ni cerca de constituirlo, se podría empezar por la celebración de convenios colectivos comunes que incluyan ciertas disposiciones que apliquen a los teletrabajadores que sean representados por dichas organizaciones sindicales. Es decir, si el sindicato cuenta con teletrabajadores entre sus miembros, debería incluir en sus temas de negociación la fijación del modo de celebración de los derechos colectivos del o los teletrabajadores miembros.

Lo mencionado resulta realmente relevante pues un teletrabajador goza de una organización completamente distinta a la de un trabajador tradicional, lo que hace necesario

---

<sup>81</sup> Thibault Javier cita a Cesar Puntriano Rosas. “La “telenegociación colectiva” como derecho fundamental, 341.

que se pacte colectivamente ciertas condiciones de trabajo que se encuentren orientadas a satisfacer las necesidades particulares que pueden tener tanto el teletrabajador como la empresa de la que es parte. Muchas de las cosas que pueden ser pactadas mediante convenio colectivo podrán estar orientadas a esos aspectos que hacen único al teletrabajo como modalidad especial de prestación de servicios y que si bien, actualmente cuentan con una norma que los regula en su mayoría, puede ser de gran utilidad desarrollar el ejercicio de sus derechos colectivos. No obstante, me encuentro de acuerdo con lo mencionado por Puntriano Rosas, quien señala que lo que debemos tener en cuenta es que es posible que, en cierta empresa determinada, el teletrabajo no sea un tema muy difundido, se cuente con pocos teletrabajadores o recién se esté implementando esta modalidad de prestación de servicios, lo que haría mucho más realista la suscripción de un convenio colectivo común que incorpore cláusulas referidas al teletrabajo.<sup>82</sup>

Muchos países ya han optado por esta alternativa para regular ciertos temas vinculados al teletrabajo, un ejemplo no muy lejano es el de Argentina, país en el cual ya se han homologado acuerdos en materia de teletrabajo, como el celebrado por F.O.E.T.R.A. SINDICATO BUENOS AIRES y Telefónica de Argentina S.A. y Telefónica Móviles Argentina S.A.<sup>83</sup>. –homologado por Resolución 949/2022 de la Secretaría de Trabajo. En el acápite séptimo de esta acta de acuerdo convencional sobre teletrabajo, se hace referencia expresa a los derechos colectivos, señalando textualmente que:

“La entidad sindical tendrá habilitadas las vías de comunicación digital utilizadas por la empresa para con sus trabajadores a efectos de remitir todas las comunicaciones de carácter gremial, **contando con la posibilidad de establecer un método de comunicación como “cartelera digital” en donde constarán exclusivamente las informaciones gremiales.** No obstante, lo expuesto, se creará una Comisión para analizar la propuesta realizada por el Gremio que consiste en **desarrollar una web que estará alojada en la nube, fuera de la red de Telefónica y con acceso directo a través de un icono en el escritorio de Windows de todos los empleados bajo el régimen del teletrabajo.** Se deja asentado que tanto la web como la app deberán cumplir con las políticas de seguridad de Telefónica, las cuales serán detalladas durante el proyecto”<sup>84</sup>(el énfasis es nuestro).

<sup>82</sup> Puntriano Rosas, Cesar. “La “telenegociación colectiva” como derecho fundamental, 342.

<sup>83</sup> Acta de acuerdo convencional sobre Teletrabajo celebrado en Argentina por F.O.E.T.R.A. SINDICATO BUENOS AIRES y Telefónica de Argentina S.A. y Telefónica Móviles Argentina S.A con fecha 04 de mayo del 2022 y homologado mediante Resolución 949/2022 con fecha 12 de mayo de 2022.

<sup>84</sup> Punto séptimo del Acta de acuerdo convencional sobre Teletrabajo celebrado en Argentina, IF-2022-48558990-APN-DNYRT#MT.

Si bien el acuerdo no está versado únicamente sobre derechos colectivos, pues cuenta con varios puntos en materia de teletrabajo, ya es un gran paso que el sindicato haya considerado la opción de incluir dentro de su pliego un punto haciendo referencia expresa al modo de ejecución de los derechos colectivos. Esta misma situación puede ser replicada en nuestro país, optando incluso por realizar un proyecto de convención colectiva que logre ser suscrito y este únicamente enfocado en desarrollar de manera extensa todas las opciones planteadas en el presente trabajo que le indiquen tanto a teletrabajadores como a empleadores, como ejercer dichos derechos con la finalidad de suplir momentáneamente el vacío que hay en la norma hasta que se realice la modificación o publicación de las disposiciones correspondientes.

Lo ideal sería que, dentro de este convenio colectivo, se establezca el traslado a la virtualidad tanto del derecho de sindicación, la huelga y la propia negociación colectiva, poniendo en práctica todas las recomendaciones mencionadas en el presente trabajo. Otro punto importante a considerar podría ser el establecer la forma de comunicación que haga posible el contacto entre los representantes sindicales y los teletrabajadores, “hoy está muy incorporado en materia de contacto interpersonal la utilización de los e-mails, de grupos de WhatsApp e incluso redes sociales, de manera que solo será necesario un esfuerzo mínimo y –por decirlo de alguna manera- un poco de imaginación”<sup>85</sup>.

Por otro lado, otra opción a considerar sería la de establecer mediante convenio colectivo que todos los contratos o convenios de teletrabajo cuenten con una cláusula específica que obligue a los teletrabajadores y empleadores a mantenerse conectados a través de las herramientas tecnológicas antes mencionadas, tanto como para temas individuales como colectivos, obligándolos a asumir el compromiso de mantener constante conexión entre representantes sindicales, teletrabajadores y los mismos empleadores.

A modo de conclusión, considero que la suscripción de un convenio colectivo que trate temas respecto al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores, por ahora resulta más realista. Asimismo, dependerá de la concientización y difusión que se le haya dado al teletrabajo en la empresa o rama de actividad en la cual se lleve a cabo la negociación. No obstante, sigo postulando como mejor opción el hecho de la conformación de un sindicato único de teletrabajadores que puedan suscribir un acuerdo específico en la materia aplicable a todos los teletrabajadores miembros del país que sienta las bases para su ejercicio.

---

<sup>85</sup> Grisolia, Julio. “Teletrabajo: Su impacto en el derecho colectivo del trabajo”, Revista IDEIDES, 03 enero 2024. <https://revista-ideides.com/teletrabajo-su-impacto-en-el-derecho-colectivo-del-trabajo/>

### 3.4.10 *Derecho de huelga no presencial*

La doctrina ha señalado la existencia de “dos modelos de regulación del derecho de huelga: el estático o laboral y el dinámico o polivalente”. Como señala Neves Mujica, “el primero define a la huelga como la cesación continua y total de labores, con abandono del centro de trabajo, decidida colectivamente en procura de objetivos profesionales. El segundo, en cambio, la conceptúa como toda alteración en la forma habitual de prestar el trabajo, acordada colectivamente, que busca satisfacer cualquier interés relevante de los trabajadores”.<sup>86</sup>

De todo lo analizado en los capítulos anteriores, es claro que nuestro ordenamiento se ha decantado por el modelo estático, haciendo especial énfasis en el elemento de localización que implica que necesariamente los trabajadores deban abandonar el centro de trabajo para que pueda configurarse una huelga lícita y encasillando como ilícitas cualquier manifestación del derecho de huelga que no se ajuste a esa concepción clásica, la cual, a su vez, deriva de un concepto de centro de trabajo desfasado en la actualidad que lo relaciona únicamente con la estructura física de una empresa.

No obstante, es claro que el legislador peruano no pudo prever el avance tecnológico que ha sido determinante para la configuración de nuevas formas de trabajo, tales como el teletrabajo, que no requieran la presencia física de un trabajador dentro de la empresa. En ese sentido, existe un claro debilitamiento y cuestionamiento en el modelo de huelga típica cuando nos encontramos frente a formas de trabajo diferentes a las convencionales, pues se reduce notablemente la eficacia de la huelga como un mecanismo para la solución de conflictos laborales en los que se vean involucrados los teletrabajadores.

**3.4.10.1 Una reforma al concepto de huelga.** Para poder solucionar este conflicto, consideramos que la necesidad de repensar el concepto clásico de huelga es inminente. Nuestro ordenamiento tendría que dar paso al concepto dinámico o polivalente del derecho de huelga y lograr concebirla simplemente como una alteración a la forma tradicional de trabajar, realizada con la finalidad de que los trabajadores puedan hacer escuchar sus inquietudes y presionar para obtener una solución al conflicto que satisfaga sus necesidades, sin que esto, claro está, implique alguna forma de violencia, en cualquiera de sus modalidades, que vaya contra los propios derechos de los demás o del empleador y que no se encuentre amparada por la norma. Si bien es cierto, la huelga implica una suspensión colectiva de la prestación de labores, consideramos que la huelga en esencia no debe estar condicionada al abandono del centro de trabajo como lo hace la definición tradicional peruana, sino más bien a que el empleador no

---

<sup>86</sup> Nieves Mujica, Javier. “Derecho colectivo del trabajo, un panorama general”, Palestra Editores (Lima: 2016), 53.

pueda disponer de la fuerza de trabajo que el trabajador pone frente a él al momento de ejecutar sus labores, lo que indudablemente ejercería una suerte de presión sobre este lo que lo llevaría a reaccionar y atender sus reclamos.

En ese sentido, para que los teletrabajadores puedan ejercer plenamente su derecho de huelga, debe realizarse una modificación concreta a nuestra actual LRCT que reforme el concepto estático o tradicional de huelga al que nos hemos visto sometidos todos estos años: “Huelga es la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo” (Artículo 72° de la LRCT). Si bien es cierto, el concepto de huelga recogido por nuestro ordenamiento no resulta inapropiado en cuanto al acuerdo mayoritario y a la realización voluntaria y pacífica, para el teletrabajo no funciona una concepción de huelga que implique siempre un abandono del centro de trabajo pues no existe centro de trabajo físico que estos puedan abandonar. Este elemento únicamente nos llevaría a que los teletrabajadores no puedan llevar a cabo una huelga pues no se han regulado modalidades alternativas que les permitan materializarla sin que esta sea declarada irregular y, por tanto, ilícita.

El concepto establecido por el legislador debe reformarse, estableciéndose un margen amplio para su ejercicio, de tal manera que no se restrinja a la huelga únicamente a un abandono del centro de trabajo. Tomando en cuenta lo mencionado, como una propuesta de definición, el concepto de huelga podría reformularse a lo siguiente:

Huelga es la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, **mediante la cual cesan la puesta a disposición de su fuerza de trabajo a favor del empleador, pudiendo realizarse a través del abandono del centro de trabajo o cualquier otro mecanismo que se le equipare, según las necesidades de su modalidad de prestación de servicios** (el énfasis es nuestro).

De esta manera el concepto no dejaría de lado sus elementos definatorios, pero permitiría la utilización de medios alternativos para su manifestación, lo que traería consigo que los teletrabajadores puedan realizar sus propios “tipos” de huelga. El punto clave está en utilizar los avances tecnológicos como medidas alternativas que les sirvan a los teletrabajadores como armas de conflicto para realizar esa abstención concertada de labores en la que consiste la huelga<sup>87</sup>, de esta manera, quedarían protegidos al momento de utilizar alguno de estos medios

---

<sup>87</sup> Görlich Peset, Jose María. “Digitalización y derecho de huelga”, *Temas laborales* núm 155 (2020), 100.

que les permita materializar una huelga, encontrándose completamente dentro de los parámetros de la legalidad.

Partiendo de este nuevo concepto ya podríamos pensar en hacer uso de las nuevas tecnologías al ejercer el derecho de huelga, de tal manera que esta cumpla con las características más resaltantes de su definición pero que a su vez, se adapte a las necesidades de los teletrabajadores. Lo importante radica en adoptar medidas de acción directa a partir de la decisión de la organización sindical de ejercer el derecho de huelga, el inicio de la huelga podría comunicarse a través de cualquier medio digital como el correo electrónico, redes sociales o cualquier mecanismo interno de contacto que se opte por implementar. Los teletrabajadores podrían elegir la reducción del rendimiento, la desconexión completa, no atendiendo las órdenes o no dando respuesta a las tareas requeridas por el empleador hasta poder discutir las condiciones de trabajo requeridas. Lo único que cambia parcialmente es “el lugar donde se encuentra el trabajador, más no la esencia de la medida”.<sup>88</sup>

En ese sentido, la huelga debe tener el mismo efecto en un trabajador que en un teletrabajador, no siendo admisible ningún acto discriminatorio o la toma de medidas contra estos últimos por el ejercer de este derecho.

#### **3.4.10.2 Análisis de los elementos del concepto de huelga y el teletrabajo.**

Debemos tener claro que, para lograr un pleno ejercicio del derecho de huelga de los teletrabajadores, este debe desarrollarse en el contexto tecnológico y virtual en el cual estos prestan sus servicios. Esto quiere decir que resulta factible que en dicho escenario se lleven a cabo las distintas fases que comprenden el ejercicio de una huelga, tales como su convocatoria, adhesión e incluso la misma suspensión del trabajo que es finalmente lo que define a la huelga como tal. Para poder entender mejor como es que los teletrabajadores podrían ejercer su derecho de huelga, es necesario analizar uno a uno los elementos que componen su definición, con la finalidad de demostrar que es posible su adaptación a la modalidad del teletrabajo sin que esto represente un conflicto que les impida su ejercicio.

Como primer elemento, tenemos a “la suspensión del trabajo acordada mayoritariamente”. Podemos encontrar al ejercicio del derecho de huelga, regulado expresamente como una causal de suspensión del contrato de trabajo en el artículo 12° de nuestra Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Esta suspensión implica literalmente un no hacer o, más concretamente, un dejar de hacer, un dejar de trabajar. Se relaciona directamente con la acción de detener o cesar la ejecución del trabajo que habitualmente realiza

---

<sup>88</sup> Grisolia, Julio. “Teletrabajo: Su impacto en el derecho colectivo del trabajo”, Revista IDEIDES.

un trabajador, es decir, este no tiene la obligación de trabajar durante el periodo de suspensión, lo que significa que se interrumpe la prestación de servicios personales subordinados brindados por el trabajador, lo que, a su vez, exime al empleador de la obligación de pagar por sus servicios.

En el escenario del teletrabajo, esta suspensión del trabajo implicaría que el teletrabajador deje de realizar las tareas encomendadas a través del uso de los instrumentos tecnológicos con los que habitualmente se mantiene en contacto con el empleador, esto quiere decir, dejar de atender llamadas telefónicas, correos electrónicos, filtrar los mensajes, no entregar el trabajo en el tiempo pactado, no reportar sus actividades dentro de la jornada laboral, no conectarse a las reuniones virtuales pactadas, entre otras que evidencien su negativa a trabajar. En general, hacer caso omiso a cualquier indicación del empleador que implique continuidad o presencia en el desarrollo de sus labores. Por otro lado, aquel acuerdo mayoritario al que hace referencia este elemento deberá ser llevado a cabo mediante una asamblea virtual o semipresencial como las propuestas en párrafos anteriores, siempre que les permita a los teletrabajadores expresar su voluntad de participar en la huelga y quede constancia de ello. Asimismo, puede ser alertado del inicio de la huelga a través de los medios informáticos que utiliza para teletrabajar, con la finalidad de que proceda a detener la realización de sus actividades habituales.

El segundo elemento que acompaña esta definición es que la huelga debe ser “realizada en forma pacífica y voluntaria”. Evidentemente, ningún trabajador puede ser obligado a participar activamente en una huelga si no quiere, por lo que los trabajadores deben encontrarse predispuestos para llevarla a cabo. En el caso de los teletrabajadores, como se mencionó anteriormente, estos deben tener la facilidad de expresar su voluntad de participar a través de las asambleas virtuales o semipresenciales llevadas a cabo para la toma del acuerdo. Asimismo, es claro que la huelga no puede ser realizada, bajo ningún supuesto, con actos de violencia contra las personas o contra los bienes propiedad de la empresa o de terceros, lo que elimina cualquier posibilidad de que los teletrabajadores adopten como medidas para presionar al empleador, acciones que puedan significar violencia tecnológica, por ejemplo, el uso del sabotaje informático.

Es decir, no se considerará como una manifestación legal del derecho de huelga el que los teletrabajadores introduzcan virus en los equipos electrónicos que tienen a su cargo o a cualquier servidor propiedad del empleador al que se encuentren conectados. Igualmente, también se encontrará dentro de la esfera de lo prohibido el que hagan desaparecer o dañen deliberadamente y, de cualquier manera, las bases de datos, soportes lógicos, el disco duro,

cualquier USB, documentos físicos o el mismo software o hardware proporcionado por el empleador, así como cualquier equipo electrónico que pertenezca a la empresa y se encuentre bajo su cuidado en atención al desarrollo habitual de sus funciones.

Es decir, para que un teletrabajador pueda llevar a cabo una huelga lícita, válida para el ordenamiento, tendría que abstenerse de realizar cualquiera de las acciones mencionadas anteriormente y buscar otras alternativas que hagan llegar el mensaje al empleador sin causarle un daño que incluso podría ser calificado como falta grave y convertirse en causal de despido; además, de correr el riesgo de ser acusados de la comisión de delitos informáticos puede terminar en una condena en el ámbito penal.

Por último, el tercer elemento que nos presenta la definición clásica recogida por nuestra legislación es que la huelga es realizada con “abandono del centro de trabajo”. Aquí es donde encontramos un problema al hablar del teletrabajo, pues, teniendo en consideración la característica esencial de distancia que se encuentra presente en esta modalidad de prestación de servicios, el teletrabajador no se encuentra físicamente en un centro de trabajo que pueda abandonar.

Thibault es claro al señalar que “la idea de la ocupación física del teletrabajador en los locales del empleador dejará de ser operativa”<sup>89</sup> por lo que el planteamiento propuesto en el presente trabajo es el de entender que el teletrabajador si bien no puede abandonar un centro de trabajo físico donde habitualmente se presta el servicio, sí puede retirar su presencia virtual de la empresa. Es justo en este punto en el que se propone la reforma del concepto tradicional de huelga, al señalar “o cualquier otro mecanismo que se le equipare, según las necesidades de su modalidad de prestación de servicios”, de tal manera que se deja la posibilidad de que el teletrabajador pueda ejercer su derecho de huelga mediante la realización de un *off* total, es decir, a través de la desconexión completa de la red o del servidor digital de la empresa, lo que, atendiendo la especialidad que conlleva su prestación de servicios, se equipararía con un abandono del centro de trabajo al desconectarse completamente manifestando su retiro virtual de la empresa.

Asimismo, si bien se descarta el uso de sabotaje informático o *boicots* por parte de los teletrabajadores por salirse del ámbito de lo pacífico, sí considero que, como una medida adicional que pueda ejercer mayor presión sobre el empleador, los teletrabajadores podrían optar por participar en los llamados piquetes, que se constituyen como un grupo de trabajadores voluntarios que tienen como intención ganarse el apoyo de la opinión pública o convencer al

---

<sup>89</sup> Vargas Raschio, Tino. *El trabajo a distancia y su regulación en Perú*, 148.

resto de trabajadores de la empresa a apoyar la huelga, ya sea de forma pacífica o violenta, pudiendo hacer uso de reuniones, pancartas, lemas, carteles, peticiones o similares. Asimismo, a través de estos intentan disminuir el esquirolaje<sup>90</sup> y crear una suerte de conciencia social en la comunidad y los demás trabajadores. Sobre el esquirolaje, me parece oportuno mencionar que, en este contexto en que la tecnología ha evolucionado de tal manera que muchas veces amenaza con suplir el trabajo humano, debe encontrarse prohibido también el llamado “esquirolaje tecnológico”, definido por el Tribunal Supremo Español como “la sustitución de medios humanos por medios mecánicos y automáticos durante la huelga”<sup>91</sup>.

No obstante, si bien este tipo de expresión del derecho de huelga no se encuentra prohibida, tampoco se encuentra regulada expresamente en nuestra LRCT, por lo que no se puede asumir como lícito cualquier tipo de piquete. En ese sentido, es importante hacer referencia a la precisión brindada por Guillermo Boza, quien nos señala que “se conciben dos clases de piquetes: i) el llamado piquete defensivo o informativo, que tiene por finalidad informar y presionar a trabajadores y opinión pública sobre la medida de fuerza adoptada; y ii) el piquete ofensivo o coactivo, que se realiza utilizando la amenaza o violencia física, teniendo como objetivo el impedir el acceso o la salida del centro de trabajo”.<sup>92</sup> Claramente, dentro del ámbito de lo permitido, encontraremos únicamente al piquete informativo, que resulta como una medida funcional para ejercer el derecho de huelga.

Los teletrabajadores pueden participar en este tipo de piquetes informativos haciendo uso de los medios tecnológicos que tienen a su disposición, de esta manera, podrían enviar correos electrónicos, mensajes con difusiones, realizar publicaciones de frases, lemas, textos, imágenes, etc., en las redes sociales, páginas web o cualquier acción similar que les permita publicitar la huelga otorgándole mayor visibilidad. En el contexto actual en el que vivimos, en el cual las personas siempre tienen un teléfono celular con acceso a internet en sus manos, el aporte de los teletrabajadores podría coadyuvar muchísimo a la notoriedad del conflicto, lo que, a su vez, resulta un arma de doble filo por cuanto le otorga una mala publicidad a la empresa que podría presionar sobremanera al empleador, obligándolo a atender los reclamos de los trabajadores.

---

<sup>90</sup> Existen dos tipos de esquirolaje. El esquirolaje externo que se refiere a la sustitución de los trabajadores que acuden al derecho de huelga por otros trabajadores ajenos a la empresa; y, el esquirolaje interno cuando dicha sustitución se realiza con trabajadores de la misma empresa, encargándoles tareas que no le corresponden y responden a las funciones de los trabajadores en huelga.

<sup>91</sup> Tribunal Supremo Español Cuarta Sala Social, sentencia de fecha 05 de diciembre de 2012, Madrid.

<sup>92</sup> Boza Pró, Guillermo, “La protección constitucional de la libertad sindical (comentarios a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, en particular a la sentencia del 5 de enero de 2006)”, *Editora Jurídica Grijley*, (2006), 350.

Finalmente, con el concepto propuesto, habríamos añadido un cuarto elemento, el cual se refiere a que en la huelga nos encontramos frente a un “cese de la puesta a disposición de la fuerza de trabajo de los trabajadores frente a su empleador”. Esta expresión, claramente intenta expresar lo que considero puede entenderse como la esencia del ejercicio del derecho de huelga. Al suspender el trabajo, es evidente que los trabajadores ya no se encuentran bajo las órdenes del empleador pues la relación laboral entra en una especie de interrupción por cierto lapso de tiempo, en el cual la subordinación desaparece, manifestándose más bien una especie de insubordinación por parte de los trabajadores que deciden acatar la huelga, lo que implica quitarle al empleador aquel poder que mantiene sobre la fuerza de trabajo de los trabajadores al momento en que estos realizan las funciones propias de su puesto y acceden a cumplir las órdenes que este emita durante la jornada laboral. Asimismo, esto contrarresta un poco lo referente al abandono del centro de trabajo, por cuanto, por ejemplo, el teletrabajador puede cesar la puesta a disposición de su fuerza de trabajo mediante la desconexión total con su empleador y no necesariamente abandonando un centro de trabajo, ya no resulta tan esencial el elemento de localidad atribuido por la concepción clásica.

Los teletrabajadores al mantener una plena conexión con el empleador durante su jornada de trabajo, están poniendo su fuerza de trabajo bajo la dirección del empleador, quien puede fiscalizar, ordenar y emitir directrices sobre su actividad. Estos se encuentran en constante interacción con la empresa y a plena disposición de lo que pueda requerir su jefe inmediato, por lo que, al cesar esta puesta a disposición de su fuerza de trabajo, desconectándose e impidiendo que el empleador pueda establecer de manera unilateral como se distribuirá y ejecutará su labor, manifiestan indudablemente su descontento por un conflicto que no ha podido ser resuelto a través de las negociaciones previas.

Como reflexión final, comparto lo señalado por Ermida Uriarte, quien señala que “si el trabajo a distancia involucra la admisión de la flexibilidad, la descentralización y la desarticulación de la organización del trabajo en tiempo de posmodernidad, también habría que aceptar que esta sociedad posmoderna se encuentra engendrando modalidades posmodernas de conflicto colectivo afines a los cambios organizacionales realizados por sus empleadores, los mismos que el Estado debe admitir y garantizar su adecuado ejercicio, en vez de limitarlos o restringirlos”<sup>93</sup>.

---

<sup>93</sup> Vargas Raschio, Tino, *El trabajo a distancia y su regulación en Perú*, (Lima: Gaceta Jurídica, 2021), 152.

## Conclusiones

**Primera:** El teletrabajo es una modalidad especial de prestación de servicios personal, que mantiene presentes cinco elementos esenciales: la distancia, el empleo de tecnologías digitales, la remuneración, la subordinación y la individualidad, en virtud de las cuales los trabajadores desarrollan sus funciones sin presencia física en el centro de trabajo, de manera individual y subordinada, a través de la utilización de plataformas o medios digitales que permiten al trabajador estar en constante contacto con el empleador.

**Segunda:** En materia de teletrabajo, se debe tener en cuenta una concepción mucho más flexible del centro de trabajo. Entendiéndolo como aquella parte de la empresa en la cual se encuentra inserto, en tanto forman parte de la operatividad de dicho centro de trabajo. Es decir, el centro de trabajo del teletrabajador será aquel desde el cual se le imparten las órdenes y/o directrices para la realización de una actividad.

**Tercera:** El teletrabajo es una categoría especial de trabajo en la cual existe subordinación y un vínculo laboral determinado, esto hace a los teletrabajadores merecedores de todos los derechos que tiene un trabajador común, entre ellos, los derechos colectivos. Si bien es cierto, las características especiales presentadas en esta modalidad de trabajo pueden generar un conflicto a la hora de materializarse esto no debería limitar el goce y ejercicio de estos derechos colectivos. Por tal motivo, deben emitirse procedimientos específicos en la materia, destinados a adaptar la regulación del ejercicio tradicional de estos derechos colectivos a un ejercicio especial para los teletrabajadores que los haga viables.

**Cuarta:** La poca difusión y la falta de regulación del ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores, dificulta su participación en la actividad sindical, lo que evidencia un claro incumplimiento por parte del Estado de garantizarlos y protegerlos.

**Quinta:** Si bien la nueva Ley del teletrabajo reconoce los derechos colectivos de los teletrabajadores, no hay una regulación específica en la materia acerca de cómo los teletrabajadores del sector privado puedan ejercer sus derechos colectivos en el Perú. La norma que rige este ejercicio es la norma general en la materia, la LRCT. No obstante, su redacción data de un contexto completamente diferente al que vivimos en la actualidad, no contemplando la posibilidad de nuevas formas de trabajo distintas a la tradicional, evidenciándose en el texto normativo su clara orientación a la presencialidad. Esto genera los problemas desarrollados en el presente trabajo. Se observa que, existen vacíos legales tanto en la Ley del teletrabajo como en la LRCT, los que deben ser suplidos a través de la publicación de disposiciones complementarias, una reforma a la propia ley o la suscripción de un convenio colectivo a nivel supraempresarial aplicable a todos los teletrabajadores.

**Sexta:** A raíz de la pandemia del Covid19 se dictaron una serie de normas y disposiciones que ponen en evidencia la viabilidad de ejercer los derechos colectivos sin necesidad de la presencia física de los trabajadores en el centro de trabajo. En dicho contexto de emergencia, el legislador peruano ha sido capaz de brindar ciertas pautas para lograr que los trabajadores puedan efectivizar sus derechos colectivos a distancia del centro de trabajo, por ello se propone seguir el mismo criterio para establecer los lineamientos de ejercicio para los teletrabajadores.

**Séptima:** En el caso de los teletrabajadores, lo primordial sería flexibilizar y virtualizar el ejercicio de sus derechos colectivos para que, a través del uso de los medios tecnológicos que tienen a su disposición, puedan ejercerlos sin colisionar con las características especiales que reviste dicha modalidad de trabajo. Se vuelve importante que los sindicatos y empleadores empiecen a hacer uso de alguna herramienta tecnológica (como una laptop, un celular, una tablet, entre otro equipo que cuente con audio y video), de la firma electrónica y de la grabación de audio y video a través de las plataformas digitales que tenemos disponibles incluso de manera gratuita (como Google Meet, Zoom, Microsoft Teams, entre otras) para el ejercicio de estos derechos, con la finalidad incluir a los teletrabajadores.

**Octava:** Debe permitirse que tanto las asambleas generales del sindicato como las reuniones que abarca todo el proceso de negociación colectiva, puedan realizarse de tres maneras: i) presencial, ii) semipresencial, iii) *online* o virtual. De esta manera queda a elección del sindicato la forma de reunión que se adapte mejor a las necesidades de todos sus miembros, dándoles la posibilidad de hacer uso de la virtualidad, sin la obligación de sustituir por completo la presencialidad e incluso, de fusionar ambas formas de reunión.

**Novena:** En tanto no se dicten disposiciones complementarias o se realice una reforma a la LRCT, el escenario ideal es la creación de un sindicato único de teletrabajadores que se encargue de defender los intereses de este grupo de trabajadores mediante la suscripción de un “convenio marco” que recoja pautas orientativas y sirva de guía para la elaboración de convenios colectivos a nivel empresa. Sin perjuicio de ello, también debe facilitarse la integración de los teletrabajadores a los sindicatos ya constituidos (sindicatos mixtos), y darles la posibilidad de incluir en los convenios suscritos, cláusulas referentes al teletrabajo y, en especial, al ejercicio de sus derechos colectivos.

**Décima:** El concepto de huelga en nuestra legislación, debe ser reformado, suprimiendo el requisito del abandono del centro de trabajo, dejando abierta la posibilidad de utilizar medios alternativos a los tradicionales y centrándose más en la esencia de este derecho que se constituye como la omisión de puesta a disposición del empleador de la fuerza de trabajo, con la finalidad

de contar con un marco legal que ampare a los teletrabajadores al momento de ejercerla. Asimismo, su ejercicio podría verse materializado en la desconexión total de las herramientas tecnológicas mediante las cuales el teletrabajador desarrolla sus labores, haciendo caso omiso a cualquier indicación del empleador que implique continuidad o presencia en el desarrollo de sus labores.



## Referencias

- Aguinaga Saavedra, Jesús Enrique. *Teletrabajo y trabajo remoto: Análisis, Implementación y recomendaciones*. Lima: Instituto pacifico. 2020.
- Arese, Cesar. *Derecho de negociación colectiva*. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni. 2008.
- Arévalo Vela, Javier. «La huelga en el derecho laboral peruano.» *Revista de Derecho Procesal del Trabajo* 5 (5): 15-49. 2022. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/586>.
- Boza Pró, Guillermo. *La protección constitucional de la libertad sindical (comentarios a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, en particular a la sentencia del 5 de enero de 2006)*. Editora Jurpídica Grijley. 2006.
- Bueno Magano, Octavio. *Direito Coletivo do Trabalho*. Sao Paulo. 1990.
- Cadillo Ángeles, Carlos. «La mediación laboral y su impacto en las relaciones colectivas de trabajo en Perú.» *Revista de Derecho THEMIS* (75). 2019.
- Ciriaco Bellido, Carlos Ernesto. «La necesidad de repensar el concepto de huelga a partir de la deslocalización de las nuevas formas de trabajo.» [Tesis para optar el título de Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social]. 2021.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). «Opinión consultiva OC-27/21 solicitada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos - Derecho a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género.» *fundamento 98*. 2021.
- Ermida Uriarte, Oscar. *Apuntes sobre la huelga*. Montevideo: Editorial Fundación de Cultura Universitaria. 1983.
- La protección contra los actos antisindicales*. Montevideo: Ed. FCU. 1987.
- Ermida Uriarte, Oscar, y Oscar Hernández Álvarez. «Crítica de la subordinación.» *Revista IUS ET VERITAS* (13). 2002.
- Gallego Montalban, Jonathan. «El concepto de centro de trabajo y adscripción de las personas trabajadoras como presupuestos de los derechos de representación en el trabajo a distancia y las empresas digitalizadas”,.» *IUS LABOR* (1). 2022.
- Göerlich Peset, Jose María. «Digitalización y derecho de huelga.» *Temas laborales núm 155*. 2020.
- Grisolia, Julio. «Teletrabajo: Su impacto en el derecho colectivo del trabajo.» *Revista IDEIDES*. 2024. <https://revista-ideides.com/teletrabajo-su-impacto-en-el-derecho-colectivo-del-trabajo/>.
- Haro Carranza, Julio Enrique. *Derecho Colectivo de Trabajo*. Lima: Ediciones Legales. 2009.

- International Labour Organization. *Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. Normlex.* s.f.  
[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO::P70002\\_HIER\\_ELEMENT\\_ID,P70002\\_HIER\\_LEVEL:3945366,1](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO::P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3945366,1).
- Jiménez Coronado, Ludmin Gustavo. *Impacto en las relaciones laborales en el contexto de la pandemia del COVID19*. Lima: Instituto Pacifico. 2021.
- Landa Arroyo, Cesar. *Los derechos fundamentales*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial. 2008.
- Nieves Mujica, Javier. *Derecho colectivo del trabajo, un panorama general*. Lima: Palestra Editores. 2016.
- Nilles, Jack. *The telecommunications-transportation tradeoff, Options for tomorrow and today, Jala International*. California. 1973.
- Oficina Internacional del Trabajo. *Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, Fundamento 758*. Sexta edición. Ginebra. 2018.
- Organización Internacional del Trabajo. *La libertad sindical*. Ginebra. 1988.
- Organización Internacional del Trabajo. OIT. «El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica.» Ginebra. 2020.
- Puntriano Rosas, Cesar Alfredo. «El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores.» *IUS ET VERITAS* (29). 2004.
- Puntriano Rosas, Cesar. «La “telenegociación colectiva” como derecho fundamental de los teletrabajadores.» *VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. 331. 2016.
- San Juan, Claudio. *Estudio comparado de la legislación sobre Teletrabajo en los países de América Latina y el Caribe*. 2021. [https://www.ita-lac.org/docs/6-Estudio\\_comparado\\_legislacion\\_Teletrabajo\\_ALC\\_2021.pdf](https://www.ita-lac.org/docs/6-Estudio_comparado_legislacion_Teletrabajo_ALC_2021.pdf).
- Tarazona Pinedo, Manolo, y Anali Morillo Villavicencio. *Manual de relaciones colectivas de trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica, Soluciones Laborales. 2021.
- Thibault Aranda, Javier. «Cuarta mesa de trabajo: El teletrabajo.» *Acciones e investigaciones sociales* (8): 211. 1998.
- Vargas Rschio, Tino. *El trabajo a distancia y su regulación en Perú*. Lima: Gaceta Jurídica. 2021.
- Villavicencio Rios, Alfredo. *La libertad sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación*. Lima: OIT - PLADES. 2010.

Vinatea & Toyama. «4 recomendaciones para la negociación colectiva en pandemia.» *Ius Laborius Peru Global HR Lawyers*. s.f. Último acceso: 30 de abril de 2024. <https://www.vinateatoyama.com/4-recomendaciones-para-la-negociacion-colectiva-en-pandemia/>.



## **Jurisprudencia**

Acta de acuerdo convencional sobre Teletrabajo celebrado en Argentina por F.O.E.T.R.A. Sindicato Buenos Aires y Telefónica de Argentina S.A. y Telefónica Móviles Argentina S.A con fecha 04 de mayo del 2022 y homologado mediante Resolución 949/2022 con fecha 12 de mayo de 2022.

Artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Decreto de Urgencia N° 026-2020, Artículo 16

Estatuto de los trabajadores, Artículo 1.5°, España

Exposición de motivos del Decreto de Urgencia N°146-2020, ver página 6.

Exposición de motivos del Decreto Legislativo N°1499, ver página 4.

Ley del teletrabajo, Artículo 3.2, Artículo 7, Artículo 8, Artículo 9.2, Artículo 11, Artículo 12, Artículo 16, Artículo 19.1, Artículo 22.

Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Artículo 8, Artículo 42, Artículo 44.

Sentencia del Tribunal Constitucional del Perú, expediente N°008-2005-PI/TC, 12 de agosto del año 2005.

Sentencia del Tribunal Constitucional del Perú, expediente N°03561-2009-PA/TC, 17 de agosto del año 2009.

Sentencia del Tribunal Constitucional del Perú, expediente N°1124-2001-AA/TC, 11 de julio del año 2002.

Sentencia del Tribunal Constitucional del Perú, expediente N°1469-2002-AA/TC, 23 de junio del año 2004.

Sentencia del Tribunal Constitucional del Perú, expediente N°206-2005-PA/TC, 28 de noviembre del año 2005.

Sentencia del Tribunal Constitucional del Perú, expediente N°2318-2007-PA/TC, 28 de enero del año 2009.

Sentencia del Tribunal Constitucional del Perú, expediente N°3311-2005-AA/TC, 29 de enero del año 2004.

Tribunal Supremo Español Cuarta Sala Social, sentencia de fecha 05 de diciembre de 2012, Madrid.