

UNIVERSIDAD NACIONAL

“SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO”

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**EL PLAZO PERENTORIO DEL DESPIDO Y LA AFECTACIÓN AL
DERECHO A LA SALUD DEL TELETRABAJADOR POR RENDIMIENTO
DEFICIENTE EN EL DERECHO LABORAL PERUANO, 2019.**

Tesis para optar el Título Profesional de Abogado

Responsable de la investigación:

Bach. Rosales Cuentas Rita Magaly

Asesor:

Dr. Becerra Ruiz José Antonio.

Huaraz – Ancash – Perú

2024





FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
SECCION DE GRADOS Y TITULOS



ACTA DE SUSTENTACION PARA OPTAR EL TITULO DE ABOGADO
TOMO I - FOLIO 014 - AÑO 2024 - FDCCPP

MODALIDAD: TESIS

En la ciudad de Huaraz, siendo las diecisiete horas del día miércoles diez de enero del dos mil veinticuatro. Se reunieron en la Sala de Audiencia de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas el Jurado Calificador, integrado por los siguientes docentes:


Mag. LOLA AURORA SOLORZANO VIDAL	:	PRESIDENTE
Dra. KATHERINE MONICA CASTRO MENACHO	:	SECRETARIA
DR. JOSE ANTONIO BECERRA RUIZ	:	VOCAL

Con el objeto de examinar la Sustentación de Tesis, titulada: "EL PLAZO PERENTORIO DEL DESPIDO Y LA AFECTACION AL DERECHO A LA SALUD DEL TELETRABAJADOR POR RENDIMIENTO DEFICIENTE EN EL DERECHO LABORAL PERUANO, 2019", de la bachiller ROSALES CUENTAS RITA MAGALY, para OPTAR el Título Profesional de Abogada.

Acto seguido, la bachiller fue llamada por su nombre e invitada a ocupar el podio a efectos de su exposición, luego de lo cual, fue examinada en relación a la tesis sustentada. Culminado el acto, el Presidente invitó a los asistentes a retirarse para la deliberación. Obteniéndose la siguiente calificación:

PROMEDIO : 15 (QUINCE)
 RESULTADO : APROBADO

En mérito de lo cual, el Jurado Calificador lo Declara: APTO para que se le otorgue el Título Profesional de Abogado. Con lo que concluye el Acto, siendo las ... 19:00 horas del mismo día. Firman por cuadruplicado los Miembros del Jurado en señal de conformidad.


 Mag. LOLA AURORA SOLORZANO VIDAL
 PRESIDENTE


 Dra. KATHERINE MONICA CASTRO MENACHO
 SECRETARIA


 Dr. JOSE ANTONIO BECERRA RUIZ
 VOCAL

Anexo de la R.C.U N° 126 -2022 -UNASAM
ANEXO 1
INFORME DE SIMILITUD.

El que suscribe (asesor) del trabajo de investigación titulado:

El plazo perentorio del despido y la afectación al derecho a la salud del teletrabajador por
rendimiento deficiente en el derecho laboral peruano, 2019

Presentado por: Rosales Cuentas, Rita Magaly

con DNI N°: 44848191

para optar el Título Profesional de:

Abogada

Informo que el documento del trabajo anteriormente indicado ha sido sometido a revisión, mediante la plataforma de evaluación de similitud, conforme al Artículo 11 ° del presente reglamento y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de : ...23%... de similitud.

Evaluación y acciones del reporte de similitud de los trabajos de los estudiantes/ tesis de pre grado (Art. 11, inc. 1).

Porcentaje			
Trabajos de estudiantes	Tesis de pregrado	Evaluación y acciones	Seleccione donde corresponda
Del 1 al 30%	Del 1 al 25%	Esta dentro del rango aceptable de similitud y podrá pasar al siguiente paso según sea el caso.	<input checked="" type="radio"/>
Del 31 al 50%	Del 26 al 50%	Se debe devolver al estudiante o egresado para las correcciones con las sugerencias que amerita y que se presente nuevamente el trabajo.	<input type="radio"/>
Mayores a 51%	Mayores a 51%	El docente o asesor que es el responsable de la revisión del documento emite un informe y el autor recibe una observación en un primer momento y si persistiese el trabajo es invalidado.	<input type="radio"/>

Por tanto, en mi condición de Asesor/ Jefe de Grados y Títulos de la EPG UNASAM/ Director o Editor responsable, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto la primera hoja del reporte del software anti-plagio.

Huaraz, 29/05/2023



FIRMA

Apellidos y Nombres: Dr. Jose Antonio Becerra Ruiz

DNI N°: 31673886

Se adjunta:

1. Reporte completo Generado por la plataforma de evaluación de similitud

AGRADECIMIENTO

Doy gracias a mi asesor por su tiempo, por las ideas brindadas a lo largo de la ejecución de la presente tesis que permitieron llegar al término de esta. A los docentes y familiares que contribuyeron aportando sus conocimientos, y orientándome cuando fue requerido por mi persona.

Rita Magaly.

DEDICATORIA

A mis padres Valente y Luz, por estar siempre presentes brindándome su apoyo incondicional y por alentarme a lograr mis metas.

Rita Magaly.

CONTENIDO

AGRADECIMIENTO	II
DEDICATORIA.....	III
CONTENIDO.....	IV
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	2
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN Y METODOLOGÍA.....	2
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	2
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
1.2.1. Problema general.....	4
1.2.2. Problemas específicos.....	4
1.3. IMPORTANCIA DEL PROBLEMA	4
1.4. JUSTIFICACIÓN Y VIABILIDAD.	6
1.4.1. Justificación teórica.....	6
1.4.2. Justificación metodológica.....	6
1.4.3. Justificación social.....	7
1.4.4. Justificación práctica.....	7
1.4.5. Justificación jurídica-legal.....	7
1.4.6. Viabilidad.....	7
1.5. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS.	8
1.5.1. Objetivo general.....	8

1.5.2. Objetivos específicos.....	8
1.6. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	8
1.6.1. Hipótesis General.....	8
1.7. VARIABLES	9
1.7.1. Variable Independiente.....	9
1.7.1.1. Indicadores.....	9
1.7.2. Variable Dependiente.....	9
1.7.2.1. Indicadores:.....	9
1.8. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	9
1.8.1. Tipo, nivel y diseño de investigación.....	9
1.8.1.1 Tipo de investigación.....	9
1.8.1.2. Nivel de investigación.....	11
1.8.1.3. Diseño de investigación	12
1.8.1.4 Métodos de investigación	
.....	13
1.8.2. Plan de recolección de la información y/o delimitación de la investigación	
.....	15
1.8.3. Instrumento de recolección de la información.....	16
1.8.4. Plan de procesamiento de la información y análisis de la información.	
.....	17
1.8.5 Validación de la hipótesis.....	19
CAPÍTULO II	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1. ANTECEDENTES	20
2.2 BASES TEÓRICAS.....	21

2.2.1. El despido en la Legislación Peruana:.....	21
2.2.2. Sentido restringido y sentido integral del Despido.....	23
2.2.3. Causalidad del despido.....	24
2.2.4. Clasificación del despido.....	25
2.2.4.1. La causal de despido por rendimiento deficiente en el Decreto Supremo No. 003-97-TR y Decreto Supremo No. 001-96-TR.	26
2.2.5. Poder de dirección del empleador.....	26
2.2.5.1. Antecedentes:.....	27
2.2.5.2. Facultades derivadas del Poder de Dirección.	28
2.2.6. El teletrabajo.....	30
2.2.6.1. Concepto.	31
2.2.6.2.- Tipos de Teletrabajo:	33
2.2.6.3. El teletrabajo en la Legislación Peruana.	33
2.2.6.4. Formas de teletrabajo.....	36
2.2.6.5. Jornada de trabajo o de servicio.....	36
2.2.6.6. Variación de la modalidad de servicios (numerales 4.1, 4.2 y 4.4, el artículo 4, del reglamento).	37
2.2.6.7. Reglas para la reversión del teletrabajo a la modalidad convencional	37
2.2.7. Seguridad y salud en el trabajo.....	37
2.2.7.1. Seguridad y salud en el teletrabajo.	38
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	39
CAPÍTULO III.....	41
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	41
3.1. RESULTADOS DOCTRINARIOS, JURISPRUDENCIALES Y NORMATIVOS.	41

3.1.1. Resultados Doctrinarios.....	41
3.1.1.1. El teletrabajo en el mundo	41
3.1.1.2. La seguridad e Higiene en el teletrabajo.....	44
3.1.1.3. <i>Equiparación de derechos de los trabajadores a distancia</i>	44
3.1.1.4. El derecho a la prevención de riesgos laborales	45
3.1.1.5. Conflictos derivados del teletrabajo.....	45
3.1.1.6. El rendimiento deficiente como causa de despido en la en la doctrina.	45
3.1.1.7. Evolución Histórica del despido:	46
3.1.1.8. Evolución normativa del despido en el Perú.....	46
3.1.1.9. Causal relacionada con alguna discapacidad que el trabajador haya adquirido durante la ejecución de la relación laboral.	53
3.1.1.10. Causal relacionada con el rendimiento del trabajador.	55
3.2. RESULTADOS NORMATIVOS	57
3.2.1. Legislación comparada de las causales de despido por rendimiento deficiente.....	57
3.3 RESULTADOS JURISPRUDENCIALES.....	59
CAPITULO IV	61
VALIDACION DE HIPÓTESIS	61
4.1. VALIDACIÓN DE HIPÓTESIS.....	61
4.1.1. La razonabilidad del plazo perentorio en el procedimiento de despido del teletrabajador.....	61
4.1.2 El principio de razonabilidad en el procedimiento del despido del teletrabajador.....	62
4.1.3. La seguridad y salud basada en el comportamiento del trabajador.....	63

4.1.4. Resulta necesaria la inclusión de este sistema en nuestra actual legislación.....	64
4.1.5. Sistema Inefectivo en Seguridad y Salud en el trabajo.....	65
4.1.6. Propuestas para el manejo ante el rendimiento deficiente del teletrabajador.....	66
4.1.7. Trabajadores peruanos la adaptabilidad a la modalidad del teletrabajo.	66
CONCLUSIONES.....	69
RECOMENDACIONES	70
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	71
ANEXOS.....	1

RESUMEN

Esta investigación tuvo por finalidad analizar si el procedimiento establecido en la ley para el despido del teletrabajador, por causas relacionadas con su capacidad, debe ser el mismo plazo perentorio del despido que se viene aplicando a los trabajadores que prestan el servicio de manera presencial, o debe tener un tratamiento especial, en razón de que esta modalidad de trabajo afecta determinados derechos como la salud y la seguridad; para lo cual se realizó una investigación jurídica – dogmático, de tipo teórico a nivel descriptivo-explicativo; con diseño no experimental de corte transversal, habiéndose obtenido los resultados en un solo momento.

Se obtuvo como resultados, estudios doctrinarios, pronunciamientos jurisprudenciales y legales que describe que el procedimiento de despido del teletrabajador, donde los plazos perentorio-regulados en la norma, vulneran el derecho a la salud del teletrabajador, por las condiciones especiales en el que presta el servicio, y por lo mismo, se debería establecer un régimen especial del procedimiento de despido por la causal de bajo rendimiento.

Palabras claves: Teletrabajo, Derecho a la salud Rendimiento deficiente.

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze whether the procedure of the law, to dismiss the worker for reasons related to his capacity, should be the same peremptory term of dismissal that applies to workers who provide the service in person or should have a treatment especially because this type of work affects rights such as health and safety. For this, a legal investigation was carried out -dogmatic of a theoretical type at a descriptive-explanatory level with a non-experimental cross-sectional design, obtaining the results in a single moment.

As results, doctrinal studies, jurisprudential and legal pronouncements were obtained that described that the teleworker's dismissal procedure where the peremptory deadlines - regulated in the norm-, violate the teleworker's right to health due to the special conditions in which the service is provided. For the same reason, a special regime should be established for the dismissal procedure due to low performance.

Keywords: Telework, right to health Poor performance

INTRODUCCIÓN

La presente investigación busca satisfacer el deseo personal de obtener el Título Profesional de Abogada, acorde a los requisitos establecidos por la Universidad.

La investigación trata sobre el plazo perentorio del despido y la afectación al derecho a la salud del teletrabajador por rendimiento deficiente, en el derecho laboral peruano periodo 2019, toda vez que en nuestro reglamento laboral el plazo perentorio es muy poco y es desfavorable para el trabajador.

El nivel de la presente investigación es descriptiva, se enfoca en la descripción y observación de la problemática materia de investigación que es el plazo perentorio del despido frente al rendimiento deficiente que tiene el teletrabajador cuando se afecta su salud por el trabajo realizado. Por ende, el objetivo general será describir cómo viene afectando el plazo perentorio del despido, al derecho a la salud del teletrabajador en el derecho laboral peruano, 2019.

El objetivo principal del estudio fue, describir cómo viene afectando el plazo perentorio del despido al derecho a la salud del teletrabajador en el derecho laboral peruano, 2019. Teniendo como logros alcanzados, que el plazo del despido en el teletrabajo solo beneficia al empleador. En la investigación se presentaron dificultades motivadas por la pandemia que afrontamos, al no tener suficiente bibliografía y alcance a tener más información, ya que todo era restringido; dificultad que hemos podido superar y seguir adelante.

La investigación está estructurada así: El capítulo I, trata sobre el problema y metodología; capítulo II, sobre el marco teórico; capítulo III, sobre resultados de la investigación, capítulo IV, sobre la validación de hipótesis, y las conclusiones y recomendaciones, basadas en el plazo perentorio del despido y la afectación al derecho a la salud del teletrabajador por rendimiento deficiente en el derecho laboral peruano, 2019.

La titulando



CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN Y METODOLOGÍA

1.1. Descripción del problema

El diagnóstico

La presente investigación aborda una problemática de creciente relevancia en el ámbito laboral peruano, relacionada con el plazo perentorio del despido y la afectación al derecho a la salud del teletrabajador a causa de un rendimiento deficiente. La dinámica laboral en los últimos años ha experimentado transformaciones significativas, siendo una de las más importantes la implementación del teletrabajo como respuesta al avance tecnológico y las circunstancias excepcionales de la pandemia mundial.

La modalidad de trabajo ha generado desafíos inéditos en la relación laboral, generando cuestionamientos sobre cómo proteger los derechos de los teletrabajadores sin menoscabar la competitividad y la productividad empresarial. En este contexto, el despido por rendimiento deficiente se presenta como un mecanismo de ajuste y sanción empleado por las empresas para garantizar el cumplimiento de los objetivos laborales.

Sin embargo, un análisis detallado sobre el problema revela que la aplicación del plazo perentorio del despido, en casos de teletrabajadores con rendimiento deficiente, que puede generar situaciones de vulnerabilidad y afectación al derecho a la salud de estos empleados. En el Perú, la legislación laboral estipula que el empleador cuenta con un plazo de 30 días hábiles para ejercer el despido por rendimiento deficiente, tras haber realizado una evaluación objetiva y razonable del desempeño laboral del trabajador.

El Pronóstico:

Si bien la regulación actual del despido por rendimiento deficiente en el Perú contempla ciertos criterios de proporcionalidad y razonabilidad, es preciso reconocer que la situación del teletrabajador amerita un análisis y tratamiento especial. La inadecuada implementación del

plazo perentorio del despido puede generar consecuencias negativas sobre la salud física y mental del teletrabajador, tales como estrés, ansiedad, depresión, fatiga, entre otros.

Ante este panorama, es previsible que en el futuro se generen discusiones y propuestas legislativas que aboguen por la protección y el reconocimiento de derechos específicos para el teletrabajador. Estas medidas podrían incluir una revisión de los plazos perentorios del despido, la consideración de las particularidades del teletrabajo en la evaluación del rendimiento laboral y la promoción de un enfoque más humano y centrado en el bienestar del trabajador.

El Control

Para abordar de manera efectiva la problemática del plazo perentorio del despido y la afectación al derecho a la salud del teletrabajador, es necesario adoptar estrategias y políticas que fomenten el equilibrio entre la productividad empresarial y el respeto a los derechos laborales. Algunas de estas estrategias podrían incluir:

La promoción de la capacitación y el acompañamiento para teletrabajadores con rendimiento deficiente, con el fin de identificar y superar las dificultades que puedan estar afectando su desempeño laboral.

La implementación de sistemas de evaluación del rendimiento laboral que consideren las particularidades del teletrabajo, como la autonomía, la flexibilidad horaria y la responsabilidad individual, evitando comparaciones injustas con trabajadores presenciales.

El establecimiento de canales de comunicación efectivos entre el empleador y el teletrabajador, que permitan el seguimiento y la retroalimentación constante sobre el rendimiento laboral, así como la identificación temprana de situaciones que puedan afectar la salud del trabajador.

La promoción de una cultura laboral que fomente el respeto a los derechos del teletrabajador, incluyendo el derecho a la desconexión digital y el respeto a los horarios y tiempos de descanso.

El fomento de acciones de prevención y promoción de la salud en el ámbito laboral, como programas de capacitación en ergonomía, manejo del estrés y hábitos saludables, dirigidos tanto a empleadores como a teletrabajadores.

La promoción de la conciliación laboral y familiar, mediante la implementación de políticas que favorezcan la flexibilidad en la organización del trabajo y el reconocimiento de las necesidades y responsabilidades familiares de los teletrabajadores.

La revisión y actualización de la legislación laboral peruana, con el fin de adecuarla a las nuevas realidades del teletrabajo y garantizar una protección efectiva de los derechos de los teletrabajadores en situaciones de rendimiento deficiente.

La promoción de un enfoque colaborativo entre empleadores, trabajadores y autoridades laborales para la identificación y solución de conflictos relacionados con el despido por rendimiento deficiente en el teletrabajo, privilegiando el diálogo y la búsqueda de soluciones consensuadas.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué modo el plazo perentorio del despido viene afectando al derecho a la salud del teletrabajador por rendimiento deficiente en el derecho laboral peruano, 2019?

1.2.2. Problemas específicos

a) ¿Cómo se viene afectando el derecho a la salud del teletrabajador cuando solicita la reversión de su modalidad laboral?

b) ¿De qué manera el poder directriz del empleador afecta el derecho a la salud del teletrabajador?

1.3. Importancia del problema

La relevancia de abordar el problema en torno al plazo perentorio del despido y su impacto en el derecho a la salud de los teletrabajadores con rendimiento deficiente en Perú,

radica en varios aspectos interrelacionados que tienen implicancias en la sociedad, la economía y, específicamente, en el ámbito laboral peruano.

Es fundamental reconocer que el teletrabajo ha experimentado un crecimiento exponencial en los últimos años, especialmente debido a la pandemia del COVID-19, lo que ha llevado a un gran número de empresas peruanas a adoptar esta modalidad laboral. En consecuencia, un número creciente de trabajadores en Perú se encuentran en la modalidad de teletrabajo, lo que conlleva la necesidad de abordar problemáticas específicas que surgen en este contexto, como el plazo perentorio del despido y su relación con el derecho a la salud de los teletrabajadores.

El rendimiento laboral es un aspecto clave tanto para el empleado como para la empresa, ya que incide directamente en la productividad y competitividad de las organizaciones en el Perú. El despido por rendimiento deficiente es una herramienta que emplean las empresas peruanas para mantener y mejorar su eficiencia. Sin embargo, la aplicación de plazos perentorios en el despido puede generar situaciones de precariedad y vulnerabilidad para los teletrabajadores, lo que, a su vez, puede afectar su salud física y mental.

Es imperativo, entonces, comprender cómo se relacionan estos aspectos y establecer un equilibrio que permita salvaguardar los derechos de los teletrabajadores en Perú sin menoscabar la competitividad empresarial. Esta investigación busca contribuir a la identificación de áreas de mejora en la legislación laboral peruana, así como a la promoción de políticas y prácticas que favorezcan un enfoque humano y centrado en el bienestar del teletrabajador peruano.

La protección del derecho a la salud de los teletrabajadores en Perú, es un elemento crucial en la construcción de una sociedad justa e igualitaria. La salud es un derecho fundamental reconocido tanto en la legislación nacional como en instrumentos internacionales, y su resguardo es un imperativo ético y moral. El análisis de esta problemática permite

visibilizar y proponer soluciones a situaciones de discriminación o desigualdad en el acceso a la protección de la salud de los teletrabajadores peruanos.

La importancia de esta investigación radica, asimismo, en su capacidad para generar conocimiento y promover el debate sobre temas emergentes en el ámbito laboral peruano. El teletrabajo plantea retos y desafíos inéditos en la relación laboral, y el estudio de esta problemática específica puede sentar las bases para futuras investigaciones en áreas afines, como la conciliación laboral y familiar, la desconexión digital o el reconocimiento de derechos específicos para los teletrabajadores en Perú.

1.4. Justificación y viabilidad.

1.4.1. Justificación teórica

La presente investigación se enmarcó en la disciplina del Derecho del Trabajo, específicamente en el ámbito del Derecho Individual del Trabajo, con un enfoque en las normativas y jurisprudencia referentes al despido y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en Perú. Este estudio teórico busca profundizar en la comprensión de cómo el plazo perentorio del despido puede impactar el derecho a la salud de los teletrabajadores con rendimiento deficiente, proporcionando una base sólida para el análisis y propuestas de mejora en este ámbito.

1.4.2. Justificación metodológica

Para abordar adecuadamente la problemática planteada, se aptó por una metodología cualitativa de investigación, centrada en el análisis dogmático-jurídico de las normativas y jurisprudencia aplicables al tema en estudio. Se realizará una revisión documental y bibliográfica exhaustiva de las fuentes legales, jurisprudenciales y doctrinales relevantes, con el fin de identificar las tendencias, vacíos y oportunidades de mejora en la protección del derecho a la salud de los teletrabajadores con rendimiento deficiente en el marco del despido en Perú.

1.4.3. Justificación social

La relevancia social de esta investigación radica en su capacidad para visibilizar y analizar una problemática emergente en el ámbito laboral peruano, que afecta a un número creciente de trabajadores en el contexto del teletrabajo. La protección del derecho a la salud de los teletrabajadores en situaciones de despido por rendimiento deficiente es crucial para garantizar el bienestar y la dignidad de estos trabajadores, así como para promover una sociedad justa, equitativa e inclusiva en el Perú. Este estudio busca contribuir al debate público y al diseño de políticas laborales orientadas a la protección de los derechos fundamentales de los teletrabajadores en el país.

1.4.4. Justificación práctica

Esta investigación está dirigida, principalmente, a los operadores del derecho en Perú, tales como jueces, abogados, legisladores, académicos y profesionales del Derecho del Trabajo. El análisis de la problemática y las propuestas de mejora que se presenten en este estudio pueden servir de base para la toma de decisiones en casos concretos, el diseño de políticas públicas y la elaboración de futuras investigaciones en el ámbito del Derecho del Trabajo y el teletrabajo en el país.

1.4.5. Justificación jurídica-legal

La justificación jurídica-legal de esta investigación se basa en el reconocimiento del derecho a investigar y realizar tesis como parte del ejercicio de la libertad de pensamiento, expresión y cátedra, consagrados en la Constitución Política del Perú y en instrumentos internacionales de derechos humanos. Además, la investigación en temas relacionados con el Derecho del Trabajo y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores es esencial para el desarrollo y perfeccionamiento del sistema jurídico peruano, en línea con los principios y valores de un Estado democrático y social de Derecho.

1.4.6. Viabilidad



La viabilidad o factibilidad de la presente tesis ha sido determinada por la disponibilidad de los recursos autofinanciados, los recursos humanos propios de la responsable de la investigación, los materiales de escritorio e impresión y el tiempo disponible para el estudio, con la consulta permanente al asesor.

También la viabilidad de la tesis se dio en función al tiempo programado según el cronograma, que en alguna medida se vio afectado por el largo periodo que duro la pandemia, hasta su materialización y presentación para su evaluación por la facultad, de ahí que se pueden advertir cierto desfase en el tiempo del año 2019 al 2023.

Asimismo, con el manejo y dominio de la metodología seleccionada permitió recurrir a las fuentes de información necesarias, utilizando plataformas de base de datos a nivel nacional e internacional.

En resumidas cuentas, que para el estudio se contaron con los recursos bibliográficos, económicos y temporales para la ejecución del proyecto.

1.5. Formulación de objetivos.

1.5.1. Objetivo general

Analizar cómo viene afectando el plazo perentorio del despido al derecho a la salud del teletrabajador en el derecho laboral peruano, 2019.

1.5.2. Objetivos específicos

- a) Describir cómo se viene afectando el derecho a la salud del teletrabajador al momento de solicitar la reversión de su modalidad laboral
- b) Explicar de qué manera el poder directriz del empleador viene afectando el derecho a la salud del teletrabajador.

1.6. Formulación de hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

La aplicación del plazo perentorio en el procedimiento de despido resulta poco razonable, pues se estaría obligando a un trabajador a seguir prestando servicios en las condiciones que vienen afectando su salud, y a despedirlo de no superar las deficiencias producidas por el deterioro sufrido; afectando al derecho a la salud y al artículo 23 de la constitución política del Perú.

1.7. Variables

1.7.1. Variable Independiente

Plazo razonable del despido

1.7.1.1. Indicadores

Por conducta.

Por capacidad.

Por deficiencia.

1.7.2. Variable Dependiente

Derecho a la salud.

1.7.2.1. Indicadores:

- Derecho autónomo
- Condiciones dignas.
- Bien público.

1.8. Metodología de la investigación

1.8.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

1.8.1.1 Tipo de investigación

1.8.1.1.1 Tipo de investigación general

En el campo del Derecho del trabajo individual, específicamente en el análisis del plazo perentorio del despido y la afectación al derecho a la salud del teletrabajador por rendimiento deficiente, es fundamental llevar a cabo un tipo de investigación que permita profundizar en el

tema y generar conocimiento relevante. Uno de los enfoques más apropiados para este propósito es la investigación dogmática, descriptiva y cualitativa.

La investigación descriptiva se centra en la descripción detallada de las características, fenómenos, procesos o situaciones que conforman el objeto de estudio, sin pretender establecer relaciones causales o explicaciones teóricas de carácter general. En el caso del plazo perentorio del despido y la afectación al derecho a la salud del teletrabajador por rendimiento deficiente, la investigación descriptiva y cualitativa permite examinar y comprender las particularidades de este fenómeno en el marco normativo, jurisprudencial y social del Perú.

1.8.1.1.2 Tipo de investigación específica

La investigación dogmática es un enfoque metodológico específico que se utiliza ampliamente en el campo del Derecho, y resulta especialmente útil para abordar el tema del plazo perentorio del despido y la afectación al derecho a la salud del teletrabajador por rendimiento deficiente en el ámbito del Derecho del trabajo individual en Perú. Este tipo de investigación se centra en el análisis sistemático y riguroso de las normas jurídicas, los principios doctrinales y las interpretaciones jurisprudenciales que conforman el sistema normativo del Derecho del trabajo.

Uno de los principales objetivos de la investigación dogmática en este contexto es identificar y examinar las fuentes legales y doctrinales que regulan el plazo perentorio del despido y los derechos de los teletrabajadores en relación con la salud y la seguridad en el trabajo. Este análisis implica una revisión exhaustiva de la legislación nacional e internacional, los tratados y convenios, los reglamentos, las sentencias judiciales y los comentarios doctrinales que abordan este tema desde diferentes perspectivas y enfoques teóricos.

1.8.1.2. Nivel de investigación.

1.8.1.2.1 Nivel de investigación general

La investigación descriptiva es un nivel de investigación que se aplica en diversos campos científicos, incluido el Derecho. Desde una perspectiva general de la ciencia, este enfoque se enfoca en la observación y descripción detallada de fenómenos, características, procesos y situaciones específicas, sin buscar establecer relaciones causales o generar teorías generalizables. En el contexto del plazo perentorio del despido y la afectación al derecho a la salud del teletrabajador por rendimiento deficiente en el Derecho del trabajo individual peruano, la investigación descriptiva resulta especialmente relevante y útil.

El propósito central de la investigación descriptiva en este ámbito es proporcionar un panorama completo y riguroso de las condiciones y particularidades que rodean al fenómeno objeto de estudio. Esto implica analizar y comprender el marco normativo, jurisprudencial y social que regula y condiciona el plazo perentorio del despido y la protección de la salud de los teletrabajadores en Perú.

1.8.1.2.2 Nivel de investigación específica

La investigación descriptiva jurídica es un nivel específico de investigación en la ciencia del derecho que se caracteriza por la observación y descripción minuciosa de fenómenos y problemas jurídicos, así como por el análisis sistemático y riguroso de las normas, principios y valores que rigen el ordenamiento jurídico en una materia determinada. En el caso del plazo perentorio del despido y la afectación al derecho a la salud del teletrabajador por rendimiento deficiente en el contexto del Derecho del trabajo individual peruano, la investigación descriptiva jurídica tiene como objetivo principal identificar, analizar y comprender las normas y principios aplicables, así como las prácticas, criterios y enfoques prevalentes en la solución de conflictos y la protección de los derechos laborales.

La investigación descriptiva jurídica en este ámbito se centra en el estudio detallado y crítico de las fuentes del derecho y las reglas que regulan el plazo perentorio del despido y la protección de la salud de los teletrabajadores en Perú. Esto implica la revisión y el análisis de las normas constitucionales, legales, reglamentarias y convencionales, tanto nacionales como internacionales, que definen y garantizan los derechos y obligaciones de los empleadores y trabajadores en relación con el despido y la salud ocupacional. Asimismo, incluye la interpretación de dichas normas a la luz de los principios y valores del Derecho del trabajo, como la justicia social, la dignidad humana, la igualdad y la no discriminación.

1.8.1.3. Diseño de investigación

1.8.1.3.1 Diseño de investigación general

El diseño general de la investigación en el ámbito jurídico es una herramienta metodológica que permite estructurar y organizar el proceso de indagación, análisis y producción de conocimientos sobre un tema o problema específico. En el caso del plazo perentorio del despido y la afectación al derecho a la salud del teletrabajador por rendimiento deficiente en el marco del Derecho del trabajo individual peruano, el diseño de investigación apropiado es de tipo no experimental y transversal.

El diseño no experimental se caracteriza por no intervenir ni manipular las variables o fenómenos de estudio, sino por observar, describir y analizar las relaciones y características existentes en la realidad jurídica y social. Esta aproximación es particularmente útil en el campo del derecho, ya que permite abordar de manera sistemática y rigurosa las normas, principios, valores, interpretaciones y prácticas que conforman el ordenamiento jurídico y las relaciones laborales en Perú, sin alterar ni modificar sus condiciones y elementos esenciales.

1.8.1.3.2 Diseño de investigación específico

El diseño específico de la investigación sobre el plazo perentorio del despido y la afectación al derecho a la salud del teletrabajador por rendimiento deficiente en el contexto del

Derecho del trabajo individual peruano combina dos enfoques metodológicos complementarios: el cualitativo-jurídico y el descriptivo-jurídico.

El enfoque cualitativo-jurídico se centra en el análisis e interpretación de los significados, valores, principios y normas que subyacen y configuran el sistema jurídico y las relaciones laborales en Perú. Este enfoque permite explorar y comprender de manera profunda y detallada las razones, motivaciones y argumentos que sustentan y orientan las decisiones, acciones y políticas en materia de despido y salud de los teletrabajadores. Asimismo, el enfoque cualitativo-jurídico facilita la identificación y el examen de las perspectivas, expectativas y demandas de los diversos actores involucrados en el proceso de regulación y protección del empleo y la salud laboral, tales como trabajadores, empleadores, sindicatos, autoridades y expertos.

El enfoque descriptivo-jurídico, por otro lado, se enfoca en describir y caracterizar de manera sistemática y rigurosa las normas, instituciones, procesos y prácticas jurídicas y laborales que inciden y determinan el plazo perentorio del despido y la afectación al derecho a la salud del teletrabajador por rendimiento deficiente. Este enfoque proporciona una base sólida y confiable para el diagnóstico, la evaluación y la propuesta de reformas y mejoras en el marco normativo y operativo del Derecho del trabajo individual en Perú.

1.8.1.4 Métodos de investigación

- **Método dogmático-jurídico:** Este método se centra en el estudio y análisis sistemático de las normas, principios e instituciones jurídicas que configuran y regulan el sistema legal y laboral en Perú. El método dogmático-jurídico busca identificar, describir y clasificar las fuentes y elementos del Derecho del trabajo individual, así como examinar su coherencia, consistencia y eficacia en relación con los objetivos y valores que persigue y promueve el ordenamiento jurídico. Además, este método permite elaborar y proponer

doctrinas, teorías y criterios interpretativos que contribuyan a la comprensión y aplicación adecuada y justa de las normas y principios laborales en casos concretos y situaciones prácticas.

- **Método hermenéutico:** El método hermenéutico consiste en la interpretación y comprensión de los textos y discursos jurídicos, especialmente aquellos que se refieren a las normas y principios legales y laborales en Perú. Este método parte de la premisa de que las normas y principios jurídicos poseen un carácter simbólico, histórico y cultural que debe ser analizado y entendido a través de un proceso dialógico y reflexivo que involucre tanto al investigador como a los actores y sujetos del sistema jurídico. La hermenéutica jurídica permite identificar y cuestionar las concepciones, presupuestos y valores que subyacen y orientan la creación, aplicación e interpretación de las normas y principios laborales, así como proponer y fundamentar nuevas lecturas y enfoques que respondan a las demandas y necesidades de la sociedad y la realidad laboral peruana.

- **Método exegético:** El método exegético se enfoca en el análisis detallado y riguroso de las normas y principios jurídicos y laborales en función de su letra, estructura, contexto y finalidad. Este método busca extraer y sistematizar el sentido y alcance de las disposiciones legales y convencionales aplicables al plazo perentorio del despido y la afectación al derecho a la salud del teletrabajador por rendimiento deficiente mediante el examen de sus elementos lingüísticos, gramaticales, lógicos y teleológicos. El método exegético contribuye a la clarificación y precisión de las normas y principios laborales, así como a la identificación y resolución de posibles conflictos, lagunas y ambigüedades que puedan surgir en su aplicación e interpretación. Además, este método permite establecer y justificar criterios y pautas hermenéuticas que faciliten la coherencia, consistencia y equidad en la comprensión y aplicación del Derecho del trabajo individual en Perú.

- **Método de argumentación jurídica:** Este método se basa en el uso de la lógica, la dialéctica y la retórica para analizar, evaluar y construir argumentos, razones y justificaciones

en el ámbito jurídico y laboral. El método de argumentación jurídica implica un enfoque crítico, reflexivo y comunicativo que busca poner de manifiesto y confrontar las premisas, inferencias y conclusiones de las distintas posiciones, tesis y opiniones en torno al plazo perentorio del despido y la afectación al derecho a la salud del teletrabajador por rendimiento deficiente. Este método promueve el diálogo, la deliberación y el consenso entre los actores y sujetos del sistema jurídico y laboral, así como la formulación y sustentación de propuestas, soluciones y decisiones que sean legítimas, razonables y respetuosas de los principios y valores constitucionales y laborales en Perú.

1.8.2. Plan de recolección de la información y/o delimitación de la investigación

Universo: El universo hace referencia al conjunto total de elementos, casos o unidades de análisis que comparten características, atributos y relaciones comunes y relevantes para el problema, la hipótesis y las preguntas de investigación. En el caso de la investigación jurídica sobre el despido y la salud del teletrabajador, el universo estaría conformado por todas las normas, doctrinas, jurisprudencias, estudios y experiencias nacionales e internacionales relacionadas con el tema. Dado que este universo es amplio, heterogéneo y dinámico, resulta necesario delimitar y seleccionar de manera rigurosa y coherente aquellos elementos y aspectos que sean pertinentes, significativos y contribuyan al análisis, la comprensión y la solución del problema jurídico-laboral planteado.

Población: La población se refiere a la totalidad de individuos, grupos o entidades que integran y representan el universo de estudio, y que son susceptibles de ser observados, medidos y comparados en función de las variables e indicadores establecidos en el marco teórico, conceptual y metodológico de la investigación. En el ámbito de la investigación sobre el despido y la salud del teletrabajador, la población podría incluir a los empleadores, los trabajadores, los abogados, los jueces, los legisladores, los académicos, los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil, entre otros actores y sujetos del sistema jurídico y laboral

peruano. Sin embargo, dada la naturaleza cualitativa, descriptiva y argumentativa de la investigación, la población se enfocará en los datos e información relevantes y accesibles sobre el tema, tales como las leyes, los reglamentos, las sentencias, los informes, los artículos y los libros especializados.

Muestra: La muestra es un subconjunto o segmento de la población que se selecciona y examina de manera sistemática, aleatoria, estratificada o intencional con el fin de obtener, generalizar y validar las conclusiones, las inferencias y las predicciones de la investigación. En el caso de la investigación jurídica sobre el despido y la salud del teletrabajador, la muestra podría estar compuesta por un número determinado y representativo de documentos, testimonios, casos y ejemplos que ilustren y respalden las afirmaciones, las argumentaciones y las propuestas formuladas en el marco de la metodología dogmática, hermenéutica, exegética y argumentativa aplicada. Es importante destacar que la calidad, la diversidad y la complementariedad de la muestra serán esenciales para garantizar la validez, la fiabilidad y la pertinencia de los resultados y las contribuciones de la investigación en términos de la producción, la difusión y la aplicación del conocimiento jurídico-laboral en el contexto peruano y, eventualmente, en otros contextos y realidades comparables.

1.8.3. Instrumento de recolección de la información

La técnica de recolección de información mediante el análisis documental se basa en la revisión crítica y sistemática de documentos y registros escritos, visuales y sonoros que contienen datos, hechos, ideas, argumentos, testimonios, referencias y evaluaciones sobre el objeto de estudio. Esta técnica permite identificar, seleccionar, organizar, clasificar, contrastar, interpretar y valorar la información contenida en los documentos de acuerdo con las preguntas, las hipótesis, los objetivos y los criterios de la investigación.

Los instrumentos de recolección de información en el análisis documental son las fichas textuales y las fichas de resumen. Las fichas textuales consisten en la transcripción literal de

fragmentos, párrafos, oraciones, palabras, conceptos, citas, estadísticas, tablas, gráficos, imágenes y otros elementos de los documentos que se consideren relevantes y significativos para la investigación. Estas fichas incluyen la referencia bibliográfica completa del documento, la página y/o el capítulo donde se encuentra la información y una breve descripción del contexto, del autor y del propósito del documento.

Por su parte, las fichas de resumen implican la elaboración de un resumen, una síntesis, una paráfrasis, un comentario, una crítica o una valoración de la información contenida en los documentos, a partir de la lectura, la comprensión, la interpretación, la reflexión y la evaluación de los textos. Estas fichas también incluyen la referencia bibliográfica del documento y una explicación de la relación entre la información resumida y las preguntas, las hipótesis, los objetivos y los criterios de la investigación.

Las fuentes e informantes en el análisis documental abarcan una amplia gama de recursos y actores que proveen información veraz, actualizada, diversa, plural y enriquecedora para la investigación. Entre las fuentes e informantes más comunes se encuentran los libros, las revistas, los periódicos, las tesis, las monografías, las leyes, los reglamentos, las sentencias, las resoluciones, los informes, las ponencias, las conferencias, los seminarios, los congresos, los simposios, los talleres, las consultas, las entrevistas, las encuestas, las visitas, las observaciones, los videos, los audios, los podcasts, las páginas web, los blogs, las redes sociales, los foros, las bases de datos, los repositorios, los archivos y las bibliotecas, entre otros.

1.8.4. Plan de procesamiento de la información y análisis de la información.

Estrategia de recopilación de la información:

La recopilación de la información se llevó a cabo mediante el análisis documental, utilizando fichas textuales y fichas de resumen como instrumentos de recolección. Se identificaron y seleccionaron diversas fuentes e informantes, como libros, revistas, leyes, reglamentos, sentencias, informes, tesis, entre otros, relacionados con el tema de estudio.

Se priorizaron las fuentes y documentos actualizados, pertinentes y de calidad, buscando una representación equilibrada de perspectivas y enfoques. Además, se establecerán criterios de selección y exclusión de la información, en función de la relevancia, la pertinencia, la fiabilidad, la validez y la rigurosidad de los documentos y datos.

Análisis y evaluación de la información:

El análisis de la información recolectada se realizó de manera crítica, sistemática y reflexiva, utilizando técnicas cualitativas y descriptivas, como la síntesis, la comparación, la contraposición, la interpretación, la argumentación y la valoración de los contenidos y las evidencias.

Se emplearon herramientas de análisis documental, como esquemas, mapas conceptuales, cuadros comparativos y matrices de análisis, para organizar, clasificar, categorizar, jerarquizar y relacionar la información. Se prestará especial atención a la coherencia, la consistencia, la plausibilidad, la verosimilitud y la originalidad de las argumentaciones y las conclusiones.

Criterios de la investigación para el tratamiento de la información:

Para garantizar la calidad y la validez de la investigación, se establecieron criterios éticos, metodológicos y epistemológicos en el tratamiento de la información, tales como:

Respeto a los derechos de autor, la propiedad intelectual y la confidencialidad, mediante la adecuada atribución, citación y referenciación de las fuentes y los documentos consultados.

Rigor en la selección, la interpretación y la evaluación de la información, evitando sesgos, prejuicios, falacias, manipulaciones, distorsiones y simplificaciones.

Transparencia, objetividad, imparcialidad y equidad en la presentación y la discusión de los resultados, las argumentaciones y las conclusiones, reconociendo las limitaciones, las incertidumbres y las controversias inherentes al objeto de estudio.

Compromiso con la generación de conocimiento, la innovación, la creatividad, la solidez, la relevancia y la aplicabilidad de la investigación, contribuyendo al desarrollo y al fortalecimiento del Derecho del trabajo individual en Perú y al bienestar de los teletrabajadores afectados por el despido y la salud.

1.8.5 Validación de la hipótesis

La cristalización permite explorar, analizar, interpretar y valorar la diversidad, la complejidad, la ambigüedad, la contradicción, la incertidumbre y la emergencia de los fenómenos jurídicos y sociales estudiados, al reconocer que la realidad es multifacética, interrelacionada, interdependiente, contingente, cambiante y construida. Asimismo, esta técnica favorece la autocrítica, la autorreflexión, la autoevaluación y el aprendizaje del investigador, al confrontar, cuestionar, validar y enriquecer sus propias creencias, supuestos, expectativas, intuiciones, experiencias, habilidades, conocimientos y valores.

En cuanto a la argumentación jurídica, se trata de una técnica de validación que se basa en la elaboración, la exposición, la defensa, la impugnación y la ponderación de argumentos, razones, principios, normas, valores, casos, precedentes, evidencias y criterios en el ámbito del Derecho. La argumentación jurídica permite justificar, fundamentar, explicar y persuadir las afirmaciones, las hipótesis, las proposiciones, las teorías, las políticas, las decisiones, las soluciones y las acciones relacionadas con el objeto de estudio, al apelar a la lógica, la retórica, la dialéctica, la hermenéutica, la pragmática, la ética y la estética.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

a) Antecedentes Internacionales

Andrade (2013), desarrolló su tesis sobre *“El teletrabajo y su inserción en la legislación ecuatoriana”*, en la Universidad de las Américas. Ecuador. En su investigación propuso desplegar un estudio sobre el teletrabajo con la finalidad de comprender a profundidad este fenómeno, en la cual arribo a las siguientes conclusiones: que el teletrabajo si bien cumple con todos los elementos que componen una relación laboral, sin embargo al aplicarse la tecnológica es una modalidad laboral sui generis, que debe ser considerada en su regulación; los teletrabajadores no cuentan con protección debido que normas nacionales e internacionales no esbozan principios que garanticen sus derechos; es necesario la regulación del teletrabajo para el desarrollo económico, ya que ésta beneficiaría a la sociedad en el incremento del empleo, incremento económico y desarrollo de los pueblos.

b) Antecedentes Nacionales:

Azabache (2019) en la tesis titulada *“Condiciones mínimas de seguridad y salud en el teletrabajo”*, por la Pontificia Universidad Católica del Perú, el autor después de una exhaustiva investigación tuvo como objetivo, el estudio de las diferencias del derecho de seguridad y salud de los trabajadores que realizan trabajo presencial y los teletrabajadores; de la misma forma señala que en el Perú se cuenta con una norma que regula el teletrabajo, pero la misma resulta ser escueta; en ese sentido concluye que tiene que ser sometida a cambios necesarios en la norma que regula el teletrabajo, para así tener un adecuado control de riesgo en la seguridad y salud en el trabajo y con ello resguardar el bienestar de los teletrabajadores.

c) Antecedentes Locales:

Para la realización de la presente investigación se ha realizado la búsqueda de las tesis registradas a nivel local, en las universidades como: UNASAM, ULADECH, SAN PEDRO, CESAR VALLEJO y otros, pero no fue posible el hallazgo de tesis relacionados al tema de investigación a la que me avoco.

2.2 Bases teóricas.

2.2.1. El despido en la Legislación Peruana:

En la relación laboral entablado a partir de la suscripción del contrato laboral entre empleador y trabajador, se crean obligaciones, facultades y poderes; entre las obligaciones del trabajador está la prestación del servicio de manera personal, diligente y productivo para el empleador, aparte de la obligación del pago de la remuneración el empleador ostenta determinados poderes de dirección y de disciplina, entre éstos tenemos la potestad de despedir al trabajador cuando se incurre en alguna de las causales de despido en el que incurre el trabajador, que no es sino la desvinculación laboral o la terminación del vínculo jurídico de carácter laboral

El profesor (Alva, 2016) con relación a la desvinculación laboral concluye que: “Siendo de esta forma, la extinción del vínculo laboral se puede dar de dos maneras: si proviene de la manifestación unilateral de una de las partes, puede adoptar la forma de despido (si esta decisión proviene del empleador); por otro lado, si proviene de la determinación del trabajador, adopta la forma de renuncia; y finalmente, si la manifestación de voluntad procede de ambas partes, estaríamos frente al llamado mutuo disenso y el cumplimiento del plazo respectivo, condición resolutoria o terminación de la obra o servicio correspondiente en los contratos sujetos a modalidad” (p. 5).

El profesor Pla (1987) el despido es “(...) un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo (...)”. Esta podría darse a partir del incumplimiento de la obligación del contrato. Así el despido, aun siendo una decisión unilateral de parte del

empleador, está sujeto a determinadas causas previamente establecidas en la ley que regula, según el tipo de régimen laboral que regula dicha relación laboral y que la doctrina considera.

El artículo 22 de la LPCL, señala los requisitos esenciales para un despido justo “(...) la existencia de casusa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada (...)”, esta tiene una conexión “(...) con la capacidad o con la conducta del trabajador (...)”.

Queda claro para la configuración del despido, debe existir una causa justa que debe ser verificable objetivamente; en un primer momento ello está apreciado por el empleador y posteriormente es que se genera una controversia, corresponderá al juez probar si esta causa justa se produjo o no. El empleador asume la carga de la prueba para la verificación de la existencia de las causas del despido.

El despido no debe ser visto cómo un acto lesivo o ilegal, ya que esta se encuentra regulado, siendo legal cuando se cumpla con las formalidades señaladas en la LPCL; más aún debería de existir las causales señaladas en el contrato laboral (obligaciones) .

Debemos señalar que la renuncia, es voluntaria, formulada por el trabajador, el cual concluye con el vínculo laboral. Esta debe ser de forma pacífica para ambas partes, para resolver la resolución del contrato de trabajo; sin embargo el despido resulta ser una salida no adecuada, pero muchas veces resulta necesaria, para culminar la relación laboral.

Nuestro Tribunal Constitucional en el Exp N° 01568-2013-PA/TC, del 15 de julio de 2013, señala con relación a la renuncia lo siguiente:

“(...) constituye un acto unilateral del trabajador, mediante el cual este pone en conocimiento de su empleador su deseo de extinguir la relación laboral existente entre ambos. Dicho acto jurídico se configura como un acto de carácter recepticio, por ello debe ser comunicado al empleador conforme a las formalidades exigidas por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, teniendo que aceptar la renuncia de su trabajador, pudiendo únicamente rechazar

o no el pedido de exoneración de los 30 días previsto en la referida norma legal. Es decir, la renuncia voluntaria surtirá efectos legales cuando el empleador la acepte (...)

Por lo tanto, la renuncia requerirá siempre de un nivel de formalidad que brindará seguridad a las partes frente a la eventual observación o impugnación de esta.

Según Alva (2016) dice que:

Por lo tanto, el hecho de que el despido se encuentre regulado por ley (o a nivel de diversos pronunciamientos jurisprudenciales), eso no le resta lesividad. Todo despido supondrá de una u otra manera, al menos una parte afectada o perjudicada. Y no nos referimos necesariamente al trabajador.

Precisa Alva (2016) que:

La LPCL regula el despido, pero el legislador solo ha considerado (regulado expresamente) el denominado despido arbitrario, el despido nulo y el despido indirecto, dejando de lado el denominado despido incausado y el despido fraudulento, los cuales han sido creados por la jurisprudencia, expresamente el Tribunal Constitucional (p.7).

2.2.2. Sentido restringido y sentido integral del Despido.

Plá (1987) menciona que: Existen, por lo menos, dos significados de la palabra “despido”. Uno de ellos como “toda forma de terminación imputable al empleador”, y el otro, que considera más restringido, como “solo la resolución del contrato por voluntad unilateral del empleador debido a la falta grave imputable al trabajador”.

Concluye (Plá, 1987) que: La primera vendría a ser una concepción amplia y la segunda restrictiva o limitativa. Así pues, tras haberse reconocido la causalidad como un elemento característico de la noción de “despido”, y haberse expandido el elenco de causas justificadoras del despido más allá del núcleo inicial constituido en torno al incumplimiento contractual o falta disciplinaria del trabajador, la ulterior divergencia entre un sentido “restringido” y un

sentido “amplio” del despido se sitúa en el terreno de las “causas” de la extinción, pues mientras para la primera de estas posiciones la figura del despido se agota en la extinción por incumplimiento del trabajador o disciplinario, para la segunda, también debe comprender aquellas otras causas en las que la voluntad del empleador origina la extinción. En gran medida, quienes adscriben al sentido restringido pretenden devaluar la significación de la voluntad del empleador en el acto extintivo, lo que explica el énfasis que ponen en destacar el supuesto carácter “objetivo” que presentan aquellas causas distintas al incumplimiento o falta grave del trabajador. Para quienes sostienen esta concepción, el énfasis principal se centra en la exclusión del ámbito del despido de aquellas extinciones basadas en causas económicas o tecnológicas, pretendiendo que en este supuesto se configura la imposibilidad física o legal del cumplimiento de sus obligaciones por parte del empleador con “independencia de la voluntad resolutoria del empresario y de las conductas de este que, de forma mediata, hubieran podido influir en el resultado típico del supuesto la prestación imposible (...)”. Bajo este planteamiento, la polémica entre los sentidos restringido y amplio del despido se propone, en gran medida, como una divergencia entre el despido “individual” y el despido “colectivo” o, en otros términos, si debe calificarse como “despido” la terminación colectiva de las relaciones laborales basada en causas económicas o tecnológicas u otras semejantes o debe reservarse para este supuesto otra expresión. (p. 357).

2.2.3. Causalidad del despido.

Teniendo en cuenta que el despido será reconocido como tal, únicamente cuando el empleador observe la configuración de una causa justa de despido, siendo de esta manera que en el supuesto que el empleador no cuente con causa justa para el despido de su trabajador, el ordenamiento jurídico peruano reacciona, considerando este despido como ilegítimo o antijurídico, decretando la ineficacia o nulidad del mismo, con lo que se solicita la readmisión del trabajador despedido.

En el artículo 22 de la LPCL, se señala que, para el despido de un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es “indispensable la existencia de causa justa contemplada en la Ley y debidamente comprobada”. Del mismo modo, los artículos 23, 24 y 25 enumeran taxativamente las causas justas de despido relacionadas, respectivamente, con la capacidad y la conducta del trabajador. De lo mencionado previamente se desprende que la LPCL, se mantiene dentro del modelo de protección que hace de la existencia de una causa justa la condición sine qua non para que un despido sea válido jurídicamente.

Blanca (2013) nos señala que:

Como consecuencia de la tendencia generalizada de los ordenamientos laborales a limitar la facultad de despido del empleador como mecanismo de protección del trabajador ante la posibilidad de que esta sea ejercida en forma arbitraria o discrecional; se ha introducido la exigencia de que aquel se base en una causa justa, sin la cual dicho acto extintivo carecerá de validez y eficacia” (p. 67).

Siguiendo la línea de (Blancas C. , 2013) nos señala que:

“Aplicando las reglas generales sobre los contratos con obligaciones recíprocas al contrato de trabajo, un primer núcleo de las causas de despido se constituye en torno a la idea de la resolución por incumplimiento, en virtud de la cual el incumplimiento por parte del trabajador de sus deberes faculta al empleador a resolver el contrato de trabajo”.

Plá (1987) Considera que existe tres motivos que justifican el despido: las relacionadas con la conducta del trabajador, las relacionadas con la persona de este y, finalmente, las relacionadas con la empresa.

2.2.4. Clasificación del despido.

El despido no solo está regulado en la LPCL, también se debe tener en consideración la jurisprudencia vinculante emitido por el Corte Suprema en materia laboral, estas han realizado modificaciones con relación a los despidos ilegales, y de la misma forma ha impuesto sanciones a los empleadores quienes vulneren la ley, se tiene el siguiente Acuerdo Plenario: “Los jueces de trabajo en los procesos laborales ordinarios regulados por la Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, están facultados para conocer los procesos de impugnación o nulidad de despido incausado o despido fraudulento, que de ser fundados tengan como consecuencia la reposición del trabajador al centro de trabajo”.

2.2.4.1. La causal de despido por rendimiento deficiente en el Decreto Supremo No. 003-97-TR y Decreto Supremo No. 001-96-TR.

El artículo 23 literal b) de la LPCL, señala el siguiente texto normativo: **“Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:** a) Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas, siempre que no exista un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de terceros; b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares; c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes”. Y el artículo 34° del Reglamento, señala: “Para la verificación del rendimiento deficiente a que se contrae el inciso b) del Artículo 56 de la Ley, el empleador podrá solicitar el concurso de los servicios de la Autoridad Administrativa de Trabajo, ...”

2.2.5. Poder de dirección del empleador.

2.2.5.1. Antecedentes:

La subordinación es el elemento diferenciador de contrato laboral, con relación a otros contratos regulados por el sistema normativo, ya sea el contrato civil o el contrato administrativo.

Para Hernández (1997) se entiende:

“Que el empleador, en ejercicio del derecho a la libertad de empresa dirige su centro de trabajo. De esta manera, tiene la facultad de organizarlo en la forma que considere más pertinente para la consecución de sus fines”.

Según Toyama (2015)

“Por este poder, el empleador se encuentra facultado para impartir ordenes que crea convenientes, reglamentar y emitir directivas dentro de la empresa, fiscalizar el correcto desempeño de las labores y en su caso, sancionar el incumplimiento de los deberes contraídos por el trabajador”.

Para el maestro (Blancas C. , 2013) las facultades que se derivan del poder de dirección son las siguientes:

- Facultad normativa.
- Facultad ordenadora.
- Facultad de control y vigilancia.
- Facultad de adaptación o variación.
- Facultad disciplinaria o sancionadora (p.95).

Doctrinariamente con relación a la subordinación Gonzales y Tarazona (2017):

“Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores,

dictar las ordenes necesarias para la ejecución de estas, y sancionar disciplinariamente dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador”.

En cuanto al poder de dirección del empleador en el punto Séptimo de la casación laboral N° 10801 – 2014 Ica, Sanguinetti (2014), manifestó que este es el instrumento a través del cual el empleador hace efectivo su derecho de disposición sobre la actividad laboral del trabajador.

Como tal, se trata de un poder que se ejerce sobre la persona misma del trabajador que ha de adaptar su conducta a la voluntad del empleador, y no se sobre ninguna cosa o efecto exterior a ella, toda vez que los servicios a prestar son, como es fácil de colegir, indesligables de la persona que ha de desarrollarlos, al no constituir otra cosa que la expresión de su propio comportamiento. (Gonzales y Tarazona, 2017, p. 50).

2.2.5.2. Facultades derivadas del Poder de Dirección.

a) Facultad normativa:

El empleador, tiene la potestad para impartir disposiciones para la ejecución de las metas de la empresa. Este poder consiste en la facultad que tiene el patrono de elaborar el reglamento de trabajo sin intervención ajena (Guerrero, 1997, p. 393).

Hernández (1997) en tal sentido, en el ejercicio de esta facultad, el titular de los poderes de dirección dispone la emisión y/o regulación de un reglamento de empresa o reglamento interno que “consiste en un conjunto de disposiciones obligatorias para el trabajador, que tienen por objeto garantizar las labores de una empresa o establecimiento. Se trata de un cuerpo sistemático de reglas dictadas por el empleador, para el ordenamiento interno de la empresa” (p. 413).

Como señala (Blancas C. , 2013) en tal sentido, “por intermedio del reglamento, el empresario puede tipificar conductas y sancionarlas en caso sean incumplidas y/o infringidas” (p.96).

El reglamento interno de trabajo establece las obligaciones, deberes y prohibiciones que deben ser tomadas en cuenta por el empleador y trabajador durante la jornada laboral. Señalado en el artículo 1 del Decreto Supremo N° 039-91-TR. El cual deberá ser elaborado sin vulnerar la carta magna, las leyes y convenios en materia laboral; es así que el empleador no ejerce poder absoluto en regular con normas internas de trabajo

b) Facultad Ordenadora:

La facultad ordenadora está referida a los mandatos que realiza el empleador a todos sus trabajadores, quienes en virtud del deber de obediencia que vendría hacer el producto del carácter subordinado de la relación laboral así lo mismo que tienen la obligación de cumplir con las ordenes y/o disposiciones emitidas por el empleador (Gonzales y Tarazona, 2017, p 51).

c) Facultad de fiscalización:

El empleador tiene la potestad de inspeccionar, teniendo diversas acciones destinadas para el control y vigilancia a sus trabajadores que cumplan con lo estipulado en el contrato laboral. Esta facultad no debe trasgredir el derecho a la intimidad y la inviolabilidad de las comunicaciones

Martínez (2002), “en el ámbito del contrato de trabajo nadie pone en duda que el acreedor de la prestación de desarrollo continuo debe de tener derecho a controlar la ejecución de la actividad que lo integra, ya que por ello no puede negarse que la actividad de control

consiste en una actividad de lo observación del comportamiento del trabajador destinada a obtener el material informativo que permite la evaluación del mismo” (pp. 25-26).

d) Facultades de Control y Vigilancia del Empleador.

Rodríguez (2013). “Aquellas que, incardinadas dentro del poder de dirección y organización del empresario, le permiten a este adoptar medidas de supervisión o vigilancia de la actividad laboral”. Esta describe el cumplimiento de las órdenes encomendadas por el empleador al trabajador. Que el estatuto debe tener un límite con relación a la aplicación de esta facultad.

Blancas (2013) en tal sentido, dichas facultades se integran lógicamente en el contenido del poder de dirección del empresario, puesto que quien recibe y dirige el trabajo debe de tener derecho para procurar de manera efectiva que este se ejecute correctamente.

Debemos indica que nuestro ordenamiento jurídico en material laboral (LPCL), refleja las facultades normativas, ordenadoras, sancionadoras y de variación o modificación (ius variandi), con relación a la facultad de control y vigilancia esta no la señala.

El artículo 20 del Estatuto de los trabajadores de España (ETE, 1994) menciona: “el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso”.

2.2.6. El teletrabajo.

En el Diccionario de la (REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, 2004) se define como el “trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de

telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas” (Real Academia Española, 2022).

A través del tiempo, en nuestro ordenamiento jurídico laboral, lo común ha sido que el empleador contrate personal para que preste sus servicios al interior de la entidad, salvo algunas excepciones en las que abandone el local de la misma para efectuar trabajos y luego retorna; sin embargo, en atención a circunstancias especiales relacionadas con la naturaleza del servicio a prestar o con casos fortuitos o de fuerza mayor, en ocasiones el trabajo debe ser realizado a distancia, es dentro de ese contexto se tiene la modalidad de trabajo - teletrabajo, tiene como característica que el trabajador brinde su servicio de forma subordinada, mediante la utilizando de la tecnología de la información, siendo su utilización determinante para calificar una actividad como teletrabajo.

En el mismo sentido, (Puntriano, 2004) mantiene la preocupación de que el teletrabajo es una “forma organizativa de las relaciones laborales inscritas en el marco de la “descentralización productiva” y “exteriorización de la fuerza de trabajo” (p. 158).

2.2.6.1. Concepto.

Respecto a la definición de teletrabajo a continuación citaremos ciertas definiciones efectuadas por distintos autores.

Para el profesor (Saco, 2007):“teletrabajo es el trabajo a distancia prestado mediante el uso de las telecomunicaciones, por una persona y bajo subordinación” (p. 331), concepto similar que ha sido plasmado en la propia ley que la regula.

Por su parte (Puntriano, 2004) señala que:

“teletrabajo es un fenómeno caracterizado porque el teletrabajador presta sus servicios a distancia del centro de trabajo tradicional, lo cual supone un cambio en la organización de la unidad empresarial, utilizando de manera esencial medios telemáticos sin los cuales no nos encontraríamos ante el teletrabajo (p.

157), como una modalidad moderna, esta forma de prestar los servicios laborales no le hace perder su condición de subordinado al trabajador, solo que la subordinación ya no está sometido al mismo concepto tradicional.

Para (Sanguineti, 2007):

Es un tipo singular de trabajo a distancia en el que la dirección y el control directo sobre el trabajador son sustituidos por la comunicación con este a través de medios informáticos o audiovisuales. El trabajador desarrolla así su prestación fuera de la empresa, en su domicilio u otro lugar normalmente elegido por él, sin estar necesariamente sujeto a horario o jornada, sirviéndose de tales medios para enviar y recibir encargos” (p. 151).

Según Barrero (2000): “el teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del teletrabajador en la empresa, durante una parte importante de su horario laboral” (p. 7)

A su vez Rodríguez (2001) al definir el teletrabajo nos dice lo siguiente: (...) es una flexible de trabajo, que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral.

Al respecto (Sanguineti, 2007) señala que “el concepto de subordinación es lo suficientemente elástico y flexible como para solventar las dudas planteadas; para ello es necesario solo una recomposición del sistema de indicios a utilizar para determinar su presencia en los nuevos trabajos (refiriéndose a los escenarios del teletrabajo).

El artículo 2° de la Ley define al Teletrabajo: “el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores”; de la misma forma el artículo III literal h) del Título Preliminar del Reglamento señala: “consiste en la

prestación de servicios subordinada, sin presencia física en el centro de trabajo o entidad pública, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales, a su vez, se ejerce el control y la supervisión de las labores”.

Esta preocupación es señalada también por (Sanguineti, 2007) cuando establece que “la emergencia de estos fenómenos refiriéndose al teletrabajo pone en cuestión [...] el sistema de indicios utilizados hasta el momento para determinar la presencia de la subordinación (asistencia al centro de trabajo, cumplimiento de horarios, control directo constante) pero no necesariamente la idoneidad misma de esta para imperar como elemento calificador” (p. 151).

2.2.6.2.- Tipos de Teletrabajo:

Respecto a los tipos de teletrabajo el autor Fernández (2001) nos señala lo siguiente:

- a) **El organizativo:** es el que posibilita que una empresa se comunique hacia el exterior a través de la dotación a los trabajadores de equipos técnicos en sus domicilios.
- b) **El telemático:** es que agrupa a trabajadores en centros satélites y que se comunican, constantemente, con otros trabajadores o sus empleadores hacia otros lugares de trabajo-
- c) **El de teleoficios:** esto se da cuando una empresa oferta productos o servicios mediante la utilización de las telecomunicaciones, realizando tareas de grabación de datos, contabilidad, mantenimiento informático, teleformación, televigilancia, etc.

2.2.6.3. El teletrabajo en la Legislación Peruana.

La Ley N° 30026, regula en nuestro país esta forma especial de contratación, a fin de garantizar su utilización y desarrollo dentro de las instituciones públicas y privadas. Con su reglamento aprobado con el Decreto Supremo N° 017-2015-Tr, se reguló su correcta aplicación, lo cual beneficiara la utilización de los servicios de los integrantes de las poblaciones vulnerables.

A continuación, comentaremos la regulación del teletrabajo que efectúan tanto la ley como su reglamento.

Ley N° 30036

1.- objeto

La ley materia de comentario tiene como objetivo la regulación de la prestación de servicios como una modalidad especial, teniendo como característica la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC), en las entidades públicas y privadas e impulsar la política para asegurar su desarrollo.

2.- Características

El teletrabajo presenta las características siguientes según el párrafo primero del artículo 2:

2.1. Subordinación:

El trabajador realiza sus labores con sujeción a las directivas del empleador y por cuenta del mismo.

2.2. No es presencial.

Las labores no requieren de la presencia física del trabajador en el centro de trabajo u oficina del empleador. Desaparece la necesidad de desplazamiento hacia el local del empleador.

2.3. Utiliza tecnología informática.

El trabajo se realiza utilizando tecnologías de la información y la comunicación (TIC) que permiten procesar la información para usarla y comunicarla. Las TIC comprenden computadoras, fax, internet, correo electrónico, chat, videoconferencia, etc.

3. Elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado del teletrabajo

Son elementos coadyuvantes para tipificación (párrafo segundo del artículo 2) son los siguientes:

- a) La provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos.
- b) La dependencia tecnológica.
- c) La propiedad de los resultados.

Reglamento de la ley de teletrabajo

4.- Ámbito de aplicación (artículo II, del título preliminar)

Su aplicación de la norma, quedan comprendidos los que presten servicios mediante la modalidad del teletrabajo a nivel nacional por los trabajadores y servidores civiles, estos deben contar con contratos, resoluciones de incorporación o designación y adendas o acuerdos, que señalen la forma de teletrabajo o el cambio de ésta o el cambio de lo presencial por el teletrabajo y viceversa.

5.- Principios (artículo IV, del Título Preliminar)

El teletrabajo se rige por los principios siguientes:

5.1. Voluntariedad. – El trabajador o el servidor civil estos deben tener la aceptación para el cambio de prestación de servicios al teletrabajo, esta deberá ser sustentada por el empleador o entidad pública.

5.2. Reversibilidad. – En caso que el trabajador no haya cumplido con las metas establecidas impuestas por el empleador, cuando este se encuentre en la modalidad del teletrabajo, el empleador podrá cambiar a la modalidad presencial.

5.3. Igualdad de trato. – Los trabajadores que hagan uso de la modalidad de teletrabajo y los trabajadores de modalidad presencial, el empleador deberá fomentar un trato igualitario.

5.4. Conciliación. – Los trabajadores cuando cuenten con funciones y horarios de trabajo, deberán realizar buscando un adecuado equilibrio con su vida personal, familiar.

6. Requisitos formales del teletrabajo

Según el artículo 1, primer párrafo:

- a) Se celebra por escrito.

- b) Las obligaciones previstas en la norma se aplica según al régimen al que pertenece el teletrabajador.
- c) Al trabajador se le debe entregar una copia de los documentos según corresponda por el empleador.

2.2.6.4. Formas de teletrabajo.

El teletrabajo puede adoptar las formas siguientes:

- a. **Forma completa.** - El teletrabajador presta labores fuera del centro laboral y solo acude a la entidad cuando se le requiere o estime necesario.
- b. **Forma Mixta.** - El empleador podrá asignar que el trabajador preste sus labores alternadas fuera y dentro del centro laboral.

2.2.6.5. Jornada de trabajo o de servicio

El teletrabajador se encuentra sujeto a lo señalado en la ley.

Según Carrasco (2015):

Ello es así, debido a que (...) una de las características del teletrabajo es la vinculación electrónica continua e intensa del teletrabajador con su empleador (lo cual hace viable la subordinación) y, en consecuencia, dicho sometimiento debe estar sujeto a límites temporales que garanticen el derecho al descanso diario y al disfrute de horas de ocio del trabajador.

(...) es de apreciarse que esta vinculación electrónica que, como ya hemos señalado, tiende a ser permanente, la intensidad del control puede ser incluso mayor al ejercicio en una relación típica, razón la cual no haría por que poner en cuestión la situación de subordinación en la que encuentra el trabajador. (p.25).

El empleador podrá consignar de acuerdo a los límites y requisitos señalados en la ley con relación a la prestación de servicios sea de forma parcial o media jornada; solo si lo estableciera a fiscalización.

2.2.6.6. Variación de la modalidad de servicios (numerales 4.1, 4.2 y 4.4, el artículo 4, del reglamento).

El cambio de la modalidad presencial a la de teletrabajo por parte del empleador y trabajador, deberá ser voluntaria, y no deberá afectar su relación laboral entre el teletrabajador y empleador, los beneficios y derechos obtenidos por el trabajador, excepto las que se encuentran conectadas con la asistencia al centro laboral.

El cambio al teletrabajo podrá ser de forma permanente o a plazo determinado. El trabajador está sujeta a lo previsto en el reglamento de la ley con relación a su prestación de servicios y cambio

2.2.6.7. Reglas para la reversión del teletrabajo a la modalidad convencional

Según el artículo 4 numeral 4.3 del reglamento del teletrabajo, estas se realiza por mutuo acuerdo entre el empleador y teletrabajador de forma escrita y esta debe entregarse una copia del acuerdo arribado con relación a la reversión al teletrabajador. En caso que el empleador tome la decisión esta comunicara en un plazo de no menor de 15 días naturales al teletrabajador, para la aplicación de la reversión, esta deberá ser sustentada en el incumplimiento de los objetivos designados por el empleador en la aplicación de teletrabajo. De la misma forma si el teletrabajador solicita la reversión, esta podrá ser rechazada por el empleador y deberá ser comunicada de forma escrita en un plazo de 6 días, si fuese aceptado el empleador deberá indicar la fecha de retorno para realización del trabajo presencial. Asimismo el cumplimiento del plazo estará señalado en los acuerdos arribados para la variación.

2.2.7. Seguridad y salud en el trabajo.

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo-Ley N° 29783, regula las obligaciones entre el empleador, trabajadores y Estado, en cuanto al deber de prevenir riesgos durante la relación laboral. Esta ley no contempla algunas situaciones con relación a la seguridad y salud en el

trabajo, para el cual se ha realizado modificaciones, reglamentaciones, complementarias y específicas para los diferentes ámbitos de aplicación (privados y públicos).

El intento de regular para el cumplimiento de la seguridad y salud en el trabajo se ha dejado de lado temas fundamentales para la aplicación del objetivo principal como es “el deber de prevención de riesgo”, se debe de buscar la utilización de instrumentos que puedan contribuir con la “real concientización en las personas” para velar con el cuidado y que se cumpla con las instrucciones señaladas durante la jornada laboral.

2.2.7.1. Seguridad y salud en el teletrabajo.

El teletrabajo se caracteriza por la no presencia de forma física del trabajador, cumpliendo sus labores de manera subordinada, con la utilización de medios de telecomunicaciones, informáticos y análogos, medios con las que se supervisa y se controla la actividad laboral. El empleador deber abastecer los equipos informáticos, el pago del suministro eléctrico y proveer el internet para el cumplimiento de la subordinación del teletrabajador.

Los trabajadores que pertenecen a la actividad privada, sus derechos y obligaciones, se reconocen en el artículo 5 de la ley N° 30036 y en el literal d) del artículo 6 del Decreto Supremo N° 017-2015-TR, reglamento de la Ley N° 30036, la cual implícitamente regula la seguridad y salud, pero no está regulada taxativamente.

El procedimiento para la aplicación de la seguridad y salud en el teletrabajo no se cuenta disposiciones específicas que avale este derecho. El empleador no cuenta con instrumentos necesarios para que pueda verificar el acatamiento de las medidas de prevención sin transgredir el derecho de inviolabilidad de domicilio o el derecho a la intimidad al momento que realice la fiscalización de los trabajadores que realicen el teletrabajo.

Se tiene como instrumento la utilización de la computadora y sus componentes (teclado, mouse y pad), el cual deberá ser entregada por el empleador en buenas condiciones para así

evitar algún accidente y lesiones, en caso contrario si el trabajador hace uso inapropiado del medio tecnológico esta no será responsabilidad del empleador y tampoco podrá exigirla.

El maestro (Sierra, 2011) precisa que:

En el caso de la Ley de Prevención de riesgos Laborales de España, el artículo 15.1 se dispone además que el empresario debe aplicar en el teletrabajo las medidas que integran el deber general de prevención de acuerdo con los principios de acción de preventiva, entre los cuales se encuentran la evaluación de los riesgos, lo que dependerá del tipo de enlace comunicativo entre el trabajador y la empresa (p. 272).

2.3. Definición de términos

- **Debido proceso:** Principio jurídico que garantiza el acatamiento de las garantías y derechos fundamentales de las personas en los procedimientos jurisdiccionales, administrativos y disciplinarios, asegurando la igualdad de las partes, el derecho de defensa, la imparcialidad de los órganos decisorios y la publicidad de las actuaciones.

- **Derecho a la salud:** Derecho humano fundamental que garantiza a todas las personas el acceso a un nivel adecuado de atención médica y a condiciones de vida que favorezcan el bienestar físico, mental y social, sin discriminación alguna y en igualdad de oportunidades.

- **Derecho del trabajo individual:** Rama del Derecho del Trabajo que regula las relaciones jurídicas individuales entre empleadores y trabajadores, estableciendo los derechos y obligaciones de cada parte, así como las garantías y procedimientos para la protección de los derechos laborales fundamentales.

Despido: Acto jurídico unilateral por el cual el empleador da por finalizada la relación laboral con el trabajador, invocando una causa legalmente prevista y respetando el debido proceso establecido en la normativa laboral vigente.

- **Plazo perentorio:** Periodo de tiempo, establecido por la ley o por acuerdo entre las partes, dentro del cual se debe cumplir una determinada acción o satisfacer una obligación, de lo contrario se producen consecuencias jurídicas específicas, como la caducidad de un derecho o la pérdida de una prerrogativa.

- **Rendimiento deficiente:** Situación en la que el trabajador no alcanza los objetivos o metas establecidas en el contrato de trabajo, el reglamento interno de la empresa o los acuerdos entre las partes, debido a una falta de habilidades, conocimientos, esfuerzo o compromiso en el desempeño de sus funciones.

- **Teletrabajo:** Modalidad laboral en la cual el trabajador desempeña sus actividades y cumple con sus responsabilidades desde un lugar distinto al establecimiento del empleador, utilizando medios tecnológicos y de comunicación que permiten la conexión y el intercambio de información en tiempo real.

CAPÍTULO III

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Resultados doctrinarios, jurisprudenciales y normativos.

3.1.1. Resultados Doctrinarios.

3.1.1.1. *El teletrabajo en el mundo*

i. El teletrabajo en la Unión Europea

El teletrabajo se encuentra regulado a través del Acuerdo Marco de Teletrabajo celebrado el 16 de julio de 2002 por las organizaciones de BusinessEurope (antes UNICE), la Asociación Europea del Trabajo, Pequeñas y Medianas empresas (UEAPME), el centro Europeo de Empresas con Participación Pública y de empresas de Interés Económico General (CEEP), así como la Confederación de Sindicatos Europeos (ETUC) (Rueda, 2020, pág. 15)

Según las normas de los países que conforman la unión europea, un Acuerdo Marco Internacional es un contrato acordado por empresas con presencia en diversos países y un sindicato mundial, que tiene como meta establecer y hacer cumplir disposiciones obligatorias para las partes en los lugares en que desarrollan sus actividades.

Estos Acuerdos, restringen la implementación del teletrabajo por medio de una Directiva. Rueda (2020) nos señala que “Laboralmente hablando, en Europa existen tres acuerdos que permiten su implementación por Directiva, tal es el caso del permiso de paternidad.

Rueda (2020) hace hincapié sobre la definición del teletrabajo en el Acuerdo, la cual está consagrada en el artículo 2 del Acuerdo que señala lo siguiente:

“El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular.”

Para la elaboración de la citada definición, la Comisión encargada del proyecto del Acuerdo Marco tomó en cuenta los siguientes principios:

1. Garantizar la igualdad en el trato a los teletrabajadores.
2. La naturaleza voluntaria del teletrabajo.
3. Mantener informado al teletrabajador de eventos, programas, etc. de los cuales tendría conocimiento si estuviera presente en las oficinas del empleador.
4. El derecho de volver a la forma en que se desempeñaban las labores antes de cambiar al teletrabajo.
5. Obligación del patrón de pagar los costos derivados del teletrabajo.
6. Jornada de trabajo.
7. Garantizar la seguridad e higiene.
8. Garantizar la capacitación especial para los teletrabajadores.
9. Obligación de los patrones de proteger los datos personales y la privacidad de sus trabajadores.
10. Derechos sindicales de los teletrabajadores.
11. Acceso al teletrabajo.
12. Conservar la relación y el contacto con el patrón.

ii. El teletrabajo en América Latina

En América Latina existe el Plan de Acción de la Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información, llevada a cabo en Ginebra el año de 2003. En este documento se establece la obligación de los estados de “promover activamente el uso de las TIC como una herramienta fundamental de trabajo de sus ciudadanos y autoridades locales (...) emprender proyectos piloto para definir nuevas formas de trabajo en red basadas en la utilización de las TIC” (Cumbre mundial sobre la sociedad de la información, 2004).

Países de América latina que han regulado el teletrabajo

- **Argentina**

En Argentina el teletrabajo está regulada en la ley Nacional 25.800.

(Jiménez, 2020) con relación al teletrabajo en la argentina señala:

En cuanto a obligaciones especiales del empleador del teletrabajador se refiere, se encuentran las de provisionar los gastos incurridos por el uso y mantenimiento del equipo del teletrabajador y el respetar el espacio personal del mismo dentro de su domicilio; mientras que para el teletrabajador es obligatorio el cuidar las herramientas proporcionadas para el desempeño de su labor. Cabe mencionar que el retorno a la modalidad fuera del teletrabajo se sujeta en este caso al acuerdo de las partes

Rueda (2020) nos dice que Argentina tiene un gran desarrollo en materia de teletrabajo, además por el programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo (PROPET) con el objeto de fomentar el Teletrabajo y proporcionar herramientas que garanticen tanto al patrón, como al trabajador la protección de su esfera jurídica en materia de trabajo. Dentro de este apoyo se encuentran los beneficios otorgados a empleadores que aplican el esquema del Teletrabajo a trabajadores que sufren de algún tipo de discapacidad.

- **Brasil**

En nuestro tema de investigación Brasil tiene regulado en la ley n° 13467 del 13 de julio de 2017 que señala lo siguiente:

Se considera teletrabajo la prestación de servicios preponderantemente fuera de las dependencias del empleador, con la utilización de tecnologías de la información y de comunicación que, por su naturaleza, no se constituyan como trabajo externo.

Párrafo único. La asistencia a las dependencias del empleador para la realización de actividades específicas que exijan la presencia del empleado en el establecimiento no desnaturaliza el régimen de teletrabajo.

Dicha ley incluye como una de las obligaciones del empleador todo lo relativo a la previsión de riesgos de trabajo

- **Colombia.**

El país norteamericano, mediante ley n° 1221 del año 2008 sentó las bases para el trabajo a distancia, creando la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, la que se encarga de promover las prácticas del teletrabajo y sus derechos fundamentales.

- **México.**

En este país norteamericano, el teletrabajo recién ha sido incluido a la Ley Federal del Trabajo de 1970 a través de la reforma laboral el 1 de setiembre de 2012 y cuyo artículo 311 señala lo siguiente:

“Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación”

3.1.1.2. La seguridad e Higiene en el teletrabajo

El proporcionar seguridad e higiene para el trabajador en el desempeño de sus funciones no solo forma parte del catálogo de las obligaciones del patrón, sino inclusive una causal de rescisión en caso de su incumplimiento.

Esta obligación, por tanto, es independientemente del lugar donde el empleado trabaje para el patrón, así es obligación del empleador velar por las condiciones de trabajo salubres para el teletrabajador, para lo cual podría analizar revisiones periódicas presenciales o virtuales, sin ser invasivas a la intimidad del trabajador y su familia, hacerlo implicaría como hostigamiento por parte del empleador.

3.1.1.3. Equiparación de derechos de los trabajadores a distancia

Es casi unánime la regulación en los países que han adoptado el teletrabajo de ciertas normas – principio como la igualdad de trato y de no discriminación de los trabajadores a distancia con relación a los trabajadores presenciales (Sala, Pozuelo, & Todoli, 2020).

Así como existe la equiparación de los derechos, también existen las mismas obligaciones en el teletrabajador, ello pasa por el rendimiento laboral, que por razones obvias se verá afectado, dado que el teletrabajador tiene que resolver conflictos al interior de su vivienda, si es que se presta el servicio desde dicho lugar, aunado al estrés, la soledad y aislamiento que definitivamente repercutirá en el rendimiento, de allí que esta equiparación con los trabajadores que realizan trabajo presencial, no es equitativa ni proporcional.

3.1.1.4. El derecho a la prevención de riesgos laborales

Países donde se ha regulado el teletrabajo, se ha instituido como obligación de empleador el de proteger a los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, si bien es cierto generalmente se introduce el concepto de *adecuada protección* y no de “plena equiparación” con la seguridad y la salud de los trabajadores presenciales.

3.1.1.5. Conflictos derivados del teletrabajo

Uno de los conflictos que ocurre con el teletrabajador, son las generadas entre la vida familiar y laboral, más aún cuando se teletrabaja con hijos en casa; tenemos al estrés laboral, familiar e incluso vecinal.

3.1.1.6. El rendimiento deficiente como causa de despido en la en la doctrina.

Despedir a un trabajador por razones relacionadas con su capacidad no es común en el Perú, y no lo es, no solo por la naturaleza protectora de las normas vigentes (normas que exigen la ejecución de medidas previas al despido como la realización de ajustes razonables, la reubicación de los trabajadores, la configuración de determinadas condiciones previas y la duración del procedimiento) sino también porque las entidades competentes de verificar la capacidad del trabajador que se pretende despedir (EsSalud, Ministerio de Salud y junta de

médicos), son entidades que hasta el momento no cuentan con procedimientos que les permitan dictámenes que puedan utilizarse para fines laborales.

De modo tal que, aun cuando se ejecute lo señalado en la norma laboral actual, los empleadores se ven imposibilitados y/o por lo menos, con grandes dificultades para utilizar esta forma de extinción del vínculo laboral, optando por mecanismos distintos como suscripción de convenios de mutuo disenso, suspensiones perfectas de labores, entre otras.

3.1.1.7. Evolución Histórica del despido:

Según Montoya (2002): “Es aquel acto jurídico que nace de la voluntad exclusiva del empleador, con el objeto de resolver el contrato de trabajo, por lo que ha sido caracterizado por la doctrina como un acto unilateral, constitutivo y recepticio, por el cual el empresario procede a la extinción de la relación jurídica de trabajo” (p. 465).

El despido siempre estuvo relacionado a dos causas genéricas, uno de ellos relacionadas con la conducta del trabajador y otra relacionadas a su capacidad.

3.1.1.8. Evolución normativa del despido en el Perú.

La evolución de la regulación del despido por capacidad ha sido la siguiente:

1. Leyes N°s 24514 y 4916.

Antes de la emisión del Decreto Legislativo N° 758, ley de fomento del empleo, en el Perú no se había habilitado la posibilidad de que los empleadores pudieran cesar a sus trabajadores por causas relacionadas con su capacidad.

Señalamos lo anterior en vista de que las causas de despido reguladas en la normativa vigente en dicha época, es decir, el artículo 4 de la Ley N° 24514, ley que regulaba el derecho a la estabilidad en el trabajo que fue emitida el 4 de junio de 1986; únicamente estaban relacionadas con la conducta de los trabajadores y/o con situaciones especiales que ponían en riesgo o impedían la subsistencia de las empresas como faltas graves y/o causas económicas, respectivamente.

Así, el artículo 4 de la ley N° 24514 estableció como causas de despido, la conducta del trabajador y las condiciones de la empresa, al señalar expresamente lo siguiente:

Artículo 4.- Son causas justas de despido:

- a) La falta grave.
- b) Las situaciones excepcionales de la empresa fundadas en causas económicas, técnicas, caso fortuito o fuerza mayor.
- c) Inhabilitación impuesta al trabajador por la Autoridad Judicial para el ejercicio de la actividad que desempeñe en el centro de trabajo, si lo es por un periodo de tres meses o más.
- d) La inasistencia al centro de trabajo por privación de libertad proveniente de sentencia judicial por delito doloso.

En efecto, se evidencia con ello que, en dicha época, los empleadores no estaban habilitados a despedir a sus trabajadores por causas relacionadas con su capacidad. Es más, en dicha época se encontraba vigente también la Ley N° 4916, norma que fue emitida el 28 de enero de 1924, que en su artículo 5 establecía que aquellos trabajadores que, como consecuencia de sus labores, adquieran una discapacidad que les impidiera prestar sus labores de manera temporal o permanente; tenían el derecho de que sus empleadores les sigan abonando sus remuneraciones en determinadas proporciones. Así, el artículo 5 de la Ley N° 4916 señalaba que: “El empleador que en notorio servicio del patrón se inhabilite para el trabajo, percibirá los dos primeros meses de su enfermedad el sueldo íntegro y sufrirá una rebaja de veinte por ciento cada mes hasta completarse un semestre desde la fecha o retiro del trabajo. Si la inhabilitación es definitiva, el empleado gozará, por sus días, de la quinta parte de su sueldo”.

Esta regulación nos permite concluir que no solo no estaba habilitado para despedir a un trabajador como consecuencia de una discapacidad sino, más bien, el empleador estaba

obligado a seguir abonando al trabajador sus remuneraciones cuyas proporciones iban a variar en función del plazo de la inhabilitación, así de la temporalidad o no de esta.

2. Decreto Legislativo N° 728, Ley de fomento del Empleo.

Esta norma dio origen a que el empleador tenga la facultad de despedir a sus trabajadores con relación a su capacidad, esta se encuentra contemplada en el art. 59 donde señala: *“Artículo 59.- Son causas de despidos relacionados con la capacidad del trabajador: a. El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas. b. El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares. c. La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por la ley, determinantes de la relación laboral, o cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.”*

Es importante dejar sentado que aquellas no corresponden en estricto a causales de despido por capacidad sino únicamente las dos primeras, es decir, los literales a) y b) de dicha disposición normativa.

El literal a) está enfocado en deficiencias en la prestación del servicio, producto de las condiciones en la función motora o física, por causas de pérdida o deterioro de alguna parte del cuerpo (detrimento de la facultad física); y/o de limitaciones en la comunicación, habilidades sociales o comportamiento adaptativo debido a un trastorno mental (detrimento de la facultad mental) ocurridas durante la ejecución del vínculo laboral.

En cambio, literal b) está enfocado en deficiencia física o mental de los trabajadores si no, más bien, que dependen de su rendimiento, es decir, tienen la capacidad para tener un desempeño adecuado, pero es menor al esperado en función de sus capacidades, y/o su rendimiento es menor que el promedio de labores de otros trabajadores en sus mismas o similares condiciones.

Señalamos lo anterior en vista de que la causa consignada en el literal c), esto es, “la negativa injustificada del trabajador a someterse a exámenes médicos previamente establecidos por Ley o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes” es una causal que, en realidad, está relacionada con la conducta del trabajador en tanto no es que presente una discapacidad o, en todo caso, haya algún problema con su rendimiento al realizar sus labores, sino que se comporta de manera inadecuada al negarse sin justificación alguna a realizarse análisis médicos exigidos por el empleador y acatar las medidas para evitar enfermedades o accidentes.

Ahora bien, que esta conducta del trabajador ponga riesgo su salud y/o propicie que este pueda presentar alguna discapacidad posteriormente, no justifica que se señale que esta causal está relacionada con la capacidad del trabajador porque, como es claro, está relacionada única y exclusivamente con su conducta.

3. Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

El 27 de marzo de 1997 se emitió la LPCL y esta norma recogió en su artículo 23 la misma disposición contenida en el artículo 59 de la ley de Fomento del Empleo.

Así, el artículo 23 de esta disposición normativa se señaló expresamente que:

Artículo 23.- Son causas de despido relacionado con la capacidad del trabajador:

- a) El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas.
- b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares.
- c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por la ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir

las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

Adicionalmente a lo anterior, cabe resaltar que el 30 de marzo de 2007, el Perú suscribió la Convención de Derechos de Personas con Discapacidad (en adelante CDPD), la que entró en vigencia el 3 de mayo de 2008, a través de la cual se reguló que las personas que adquieran alguna discapacidad durante la vigencia de su vínculo laboral tenían derecho a que sus empleadores adopten las medidas correspondientes para que esta discapacidad durante la vigencia de su vínculo laboral tenían derecho a que sus empleadores adopten las medidas correspondientes para que esta discapacidad no sea una limitantes o un obstáculos para el ejercicio pleno de sus derechos.

Así, esta Convención dispone en el numeral 1 de su artículo 27 que:

“1.- Los Estados Parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás, ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Parte salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación. (...): i) Velar porque se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo (...) k) Promover programa de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo de rígidos a personas con discapacidad”.

Inclusive, en el artículo 2 de esta Convención se señala que deben entenderse por ajustes razonables a “las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una

carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce de ejercicio en igualdad de condiciones (...)

Por consiguiente, se puede concluir que, desde el 3 de mayo de 2008, antes de efectivizar un despido relacionadas a la capacidad de un trabajador con discapacidad, el empleador debía de considerar factores que no impliquen condiciones de desigualdad; cabe mencionar que esta convención recogía un concepto más amplio de discapacidad y no la limitaba únicamente a deficiencias físicas o mentales pueda desempeñar sus labores adecuadamente.

4. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST)- Ley N° 29783.

La LSST en su artículo 76 se señala que, en caso de deficiencia sobrevenida con ocasión de una enfermedad o accidente de trabajo, el trabajador debía ser removido a otro puesto de trabajo, respetando sus derechos laborales.

Artículo 76.- “Los trabajadores tienen derecho a ser transferidos de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad y salud, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría”.

5. Ley General de la Persona con Discapacidad (LGPD) Ley N° 299973 En la séptima disposición complementaria de la LGPD, se estableció la modificación del literal a) del artículo 23 del TUO LPCL, quedando configurado de la siguiente forma:

- a) “Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas, siempre que no exista un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de terceros”.

Es decir, a diferencia de la regulación anterior contenida en la LPCL, se estableció de manera expresa que:

i) Se podía despedir a un trabajador que presente deficiencias intelectuales y sensoriales, recogiendo de esta manera lo que ya se señalaba en la CPCD, en tanto se regula en el artículo 2 de la LGPD que:

“La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y afectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás”.

ii) Antes de despedir a un trabajador como consecuencia de las deficiencias que presente, el empleador está obligado a realizar los ajustes razonables correspondientes, esto último también de conformidad con lo regulado en la CDPD y/o reubicar al trabajador.

Ahora bien, la LGPD y su Reglamento han detallado también en qué consisten estos ajustes razonables. Así, el numeral 1 del artículo 50 de la LGPD determina expresamente que estas medidas que comprenden:

“La adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad”.

En este mismo sentido, el numeral 3 del D.S. N° 002-2014-MIMP, Reglamento de la LGPD, establece que los ajustes razonables son:

“(…) las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas requeridas en un caso particular que, sin imponer una carga desproporcionada o indebida, sirven para garantizar a la persona con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con los demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”.

Ahora bien, cabe señalar que el numeral 3 del artículo 50 de la LGPD establece que los ajustes razonables deben hacerse salvo que se demuestre que suponen una carga económica

excesiva para el empleador y la Resolución Ministerial N° 1027-2016-TR, disposición normativa que ha aprobado la “Norma Técnica para el diseño, implementación y ejecución de ajustes razonables para el empleo de personas con discapacidad” ha establecido que existe una carga económica excesiva cuando la implementación del ajuste razonable supone la afectación del funcionamiento de la empresa.

3.1.1.9. Causal relacionada con alguna discapacidad que el trabajador haya adquirido durante la ejecución de la relación laboral.

El literal a) del artículo 23 de la LPCL, establece que las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales que presente un trabajador siempre que sean sobrevenidas e impidan el desempeño de sus labores, luego de efectuarse los ajustes razonables correspondientes o la reubicación del trabajador en un puesto distinto, pero con condiciones similares y adecuadas, pueden ser una causal de extinción del vínculo laboral.

Lo primero que debemos tener en cuenta al analizar esta causal es que se trata de una deficiencia adquirida durante la ejecución del contrato de trabajo. Es decir, no puede utilizarse para extinguir el vínculo laboral de una persona que presentaba una discapacidad o deficiencia con anterioridad al inicio del vínculo laboral.

Lo segundo que debe tomarse en cuenta es que la deficiencia o discapacidad debe impedir el desempeño o cumplimiento normal de las tareas del trabajador. Para que ello este adecuadamente acreditado, el artículo 33 del Decreto Supremo N° 001-96-TR dispone que la ocurrencia de las deficiencias en la capacidad que afecten el desarrollo normal de las labores debe ser debidamente certificada por el Seguro Social de Salud, el ministerio de Salud o la junta de médicos designada por el Colegio Médico del Perú.

Esto último, es importante ya que como lo señala (Blancas C. , 2013) esta certificación es necesaria para extinguir el vínculo laboral con el trabajador que presente la deficiencia o la discapacidad del trabajador para realizar su labor, debe tener origen en la afectación de sus

facultades físicas, intelectuales, mentales o sensoriales, situación que por naturaleza, requiere una previa calificación por las autoridades sanitarias, la misma que constituye condiciones sine qua non, para la validez del acto extintivo del empleador que invoque esta cusa (p.176).

En tercer lugar, el empleador deberá implementar los ajustes razonables que le permitan a un trabajador con discapacidad prestar sus servicios con normalidad, respetando sus derechos humanos y libertades fundamentales.

Finalmente, en cuarto lugar, si luego de haber implementado los ajustes razonables, los trabajadores con discapacidad aún se vean imposibilitados de desarrollar sus labores con normalidad, el trabajador deberá ser trasladado a otro centro laboral.

Ahora bien, la obligación de reubicar variara en función del origen de la deficiencia o discapacidad. Señalamos lo anterior en vista de que:

- i) En el artículo 52.2 de la LGPD, establece que en el caso de deficiencia sobrevenida con ocasión de una enfermedad o accidente común, el trabajador tiene el derecho de ser trasladado un puesto disponible siempre que exista y cuando ello no involucre peligros en su seguridad y/o salud o la de terceras personas.
- ii) En el artículo 76 de la LSST, establece que en caso de una deficiencia sobrevenida con ocasión de una enfermedad o accidente de trabajo, el trabajador deberá ser reubicado (independientemente de la existencia o no una vacante), sin vulnerar sus condiciones remunerativas y la categoría que ostenta con anterioridad, a otro puesto que de igual forma no perjudique su seguridad y salud o la de terceras personas.

Una vez implementada esta estructura, las etapas de que deben cumplirse para proceder al despido por rendimiento deficiente debe ser las siguientes:

- i) Imputar la causal de despido y para ello la discapacidad debe estar refrendada por las instituciones como (el EsSalud, el Ministerio de Salud o la junta de médicos designada por el Colegio Médico del Perú), lo que es prácticamente imposible en

tanto estas entidades no cuentan con procedimientos para emitir documentos de este tipo con fines laborales.

ii) Otorgarles a los trabajadores treinta (30) días para que demuestren su capacidad.

Situación que ponemos a discusión toda vez que el plazo es muy corto para una recuperación.

iii) Emitir una carta de despido si es que dentro del plazo otorgado los trabajadores no acreditan su capacidad.

3.1.1.10. Causal relacionada con el rendimiento del trabajador.

El rendimiento deficiente de un trabajador como causal de despido, está regulado en el artículo 23 literal b) de la LPCL, donde indica las características que se debe tener en cuenta

En cuanto al rendimiento deficiente debe tener carácter continuado, al referirse a este requisito debe de tratarse de una situación permanente en el tiempo, no puede ser pasajera o circunstancial.

Debe estar fehacientemente acreditado, para que este requisito se cumpla y si es necesario se debe solicitar la intervención de la Autoridad de Trabajo.

Asimismo, debe evaluarse conjuntamente el rendimiento promedio de los demás trabajadores bajo condiciones similares con la capacidad del trabajador.

Ahora bien, la utilización de esta causal para la extinción de vínculo laboral supone la aplicación de una política de medición de rendimiento por parte de los empleadores, con tal propósito deben contar con información periódica sobre el desempeño de cada trabajador y así demostrar fehacientemente que se ha incurrido en un bajo rendimiento tanto a nivel individual como en comparación con el resto de los trabajadores.

En ese sentido, consideramos que la política de medición de rendimiento debe estructurarse de la siguiente manera:

- **Establecimiento de metas de rendimiento:** Las metas deben ser fijadas por el empleador e informadas a los trabajadores con anterioridad a su ejecución.
- **Medición periódica de desempeño:** debe darse de manera permanente. Debe existir de igual forma un documento que acredite dicha medición.
- **Procedimiento de mejora continua:** Debe constar mediante documentos las deficiencias que pueda ostentar cada trabajador y elaborar un plan de mejora continua.
- **Resultados:** A raíz de la ejecución de este plan de mejora continua los resultados que se obtengan deben ser cotejados con el rendimiento pasado del trabajador y el rendimiento promedio del resto de trabajadores que se encuentran en similares situaciones.

Es así que después de implementada esta estructura, las etapas que debe de cumplirse para proceder al despido por rendimiento deficiente deben ser las siguientes:

- **Detección.** - Se detecta el rendimiento deficiente con la medición del desempeño efectuado a nivel individual (trabajador concreto) y en general (en comparación con los demás trabajadores).
- **Proceso de mejora continua.** – Se establece un plan a seguir para la mejora del rendimiento, se adopta las sanciones disciplinarias a aplicar, en caso de reincidencia se repite el procedimiento y se adopta las sanciones disciplinarias más duras.
- **Imputación.** - Ante la reiteración, se imputa la causal por bajo rendimiento y se otorgan un plazo mayor de 30 días para demostrar la capacidad. Puede solicitarse la ayuda al MTPE para la verificación del menoscabo de su capacidad.
- **Despido.** - Solo cuando el trabajador no haya alcanzado el rendimiento promedio, pese a las oportunidades brindadas, procede el despido por dicha causa.

3.2. Resultados Normativos

3.2.1. Legislación comparada de las causales de despido por rendimiento deficiente

Se ha tomado como referencia a dos países que tienen casi el mismo manejo que nuestra legislación laboral actual.

1) Análisis de la Legislación Laboral de Colombia.

En el artículo 62° del Código sustantivo de Trabajo Colombiano, se encuentra establecido el despido por causal de rendimiento deficiente, el cual precisa: “Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: [...]

El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.”

Al analizar este artículo mencionado líneas arriba sobre el despido por rendimiento deficiente en la legislación colombiana, tiene una similitud a nuestra sistematización laboral, las cuales son: i) la capacidad del trabajador; y, ii) el rendimiento promedio en labores análogas. De la misma idea, el artículo señalado hace referencia a un plazo “razonable” con el fin de que el trabajador corrija su accionar, plazo que en la legislación peruana bien puede ser entendido como aquel de treinta (30) días para que el trabajador demuestre su capacidad o corrija su deficiencia, el cual nos hemos opuesto toda vez que 30 días no son suficiente para que un trabajador pueda volver a su estado normal. En conclusión, existe similitud entre la legislación laboral peruana con la legislación laboral colombiana en cuanto a la causal de despido por rendimiento deficiente.

2) Estatuto de los Trabajadores de España.

Es menester abordar que el despido por causal de rendimiento deficiente se encuentra regulado en el artículo 52° del Estatuto de los Trabajadores, referido a la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas.

El Artículo 52° del Estatuto de los Trabajadores precisa que: “El contrato podrá extinguirse: a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existe con anterioridad al cumplimiento de un periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.

Desde nuestro punto de vista, la regulación española por causal de rendimiento deficiente es más precisa que nuestra regulación, hace referencia sobre la ineptitud que presenta el trabajador esta a su vez que afecta a la empresa y es causal de forma objetiva para un despido posterior.

Para Obregón (2015) es aquella “ineptitud” existente con anterioridad al cumplimiento de un periodo de prueba no podrá alegarse (posteriormente) como causa justa de despido. Ahora bien, el literal a) del artículo 52° del Estatuto de los Trabajadores, a diferencia de la normativa colombiana, no cuenta con una reglamentación particular; tan es así que el propio concepto de ineptitud sobrevenida fue desarrollado jurisprudencialmente, en el siguiente sentido (p.27).

Del mismo modo la autora Obregón (2015) precisa en la Jurisprudencia del Tribunal Supremo Español el cual precisa y define sobre la ineptitud: “inhabilidad o carencia de facultades profesionales que tiene su origen en la persona del trabajador: bien por falta de preparación o actualización de sus conocimientos, bien por deterioro o pérdida de sus recursos de trabajo, rapidez, percepción, destreza, capacidad de concentración, etc.”. Además, la jurisprudencia de los Tribunales Superiores de Justicia ha seguido desarrollando la doctrina del Supremo y exige la concurrencia de seis requisitos de tal ineptitud, los cuales el STSJ Madrid enuncia magníficamente en su Sentencia 6/2013 de 14 de enero de 2013. De acuerdo con ello la ineptitud sobrevenida debe: - Ser verdadera y no simulada. - Ser general. - Determinar aptitud inferior a la media normal de cada momento, lugar y profesión. - Referirse al trabajador y no a los medios materiales o de trabajo. - Resultar permanente y no meramente circunstancial. -

Afectar a las tareas de la prestación laboral y no a la realización de trabajos distintos. A lo que agrega “se debe constatar un resultado defectuoso del trabajo desarrollado, una disminución cualitativa y cuantitativa del rendimiento del trabajador, y que ese resultado (...) obedezca a causas exógenas al mismo”.

En conclusión, para poder demostrar la extinción del contrato laboral es importante las resultas que han de ser probados por la empresa.

3.3 Resultados jurisprudenciales.

En el Perú, no existen jurisprudencia sobre despido del teletrabajador, dado su escasa o reciente implementación de dicha modalidad de trabajo, sin embargo, a nivel de otros países existen ciertas sentencias que nos ilustrarán sobre el despido por bajo rendimiento del teletrabajador

1) Sentencia del Juzgado de lo Social N° 5 de Oviedo de fecha veintisiete de octubre del dos mil veinte:

Donde la empresa no ha demostrado el descenso de la productividad del servidor cuando este estuvo realizando el teletrabajo, solo ha demostrado la omisión en el cumplimiento del objetivo encomendado en 8 días de trabajo. El cual fue declarado improcedente su despido por descenso de productividad del servidor al realizar el teletrabajo.

2) Sentencia del Juzgado de lo Social N° 4 de Madrid de 29 de setiembre de 2020: se resolvió declarar el despido de la trabajadora procedente.

La empresa pudo acreditar que la disminución del rendimiento se hizo de forma voluntaria, consciente y desleal.

Igualmente ofreció datos objetivos de la productividad de varios meses de la empleada, demostrando la disminución sin motivo alguno.

La trabajadora bajó su rendimiento como represalia a la empresa que le denegó la posibilidad de tele trabajar. (Miranda, 2022)

CAPITULO IV

VALIDACION DE HIPÓTESIS

4.1. Validación de hipótesis.

4.1.1. La razonabilidad del plazo perentorio en el procedimiento de despido del teletrabajador

a. Generalidades.

La relación laboral del trabajador ordinario y el empleador en general, prestada en sus distintas modalidades, está sujeto a ciertos principios básicos como la dirección, evaluación y poder disciplinario del empleador frente al trabajador; o como señalara (Blancas C. , 2013) las facultades que se derivan del poder de dirección del empleador son las facultades normativa, ordenadora, de control y vigilancia, de adaptación o variación y disciplinaria o sancionadora (p.95). Esto son principios básicos en los que se edifica la relación laboral en el mundo. En ese contexto, el teletrabajo no es, ni debería serlo, ajeno a estos principios que cimientan esta relación laboral en el Perú.

Sin embargo, cuando se trata del evaluar el poder disciplinario del empleador, sobretodo, en cuanto se evalúa la capacidad o el rendimiento del trabajador, debe existir determinados estándares de acuerdo a cada uno de las modalidades de trabajo, así no podríamos evaluar la capacidad o rendimiento del trabajador ordinario que presta los servicios en forma física ante los “ojos” del empleador, quien los fiscaliza directamente, evalúa su rendimiento de acuerdo a las condiciones de trabajo que le ofrece la empresa, al esfuerzo y empeño que pone el trabajador; con los trabajos que realiza el teletrabajador; donde las condiciones de trabajo está a cargo del trabajador, donde el empleador no supervisa directamente el esfuerzo, empeño, dedicación etc del trabajador, sino solamente evalúa el producto o resultado del trabajo.

En el teletrabajo el trabajador ofrece su servicio a distancia, con las condiciones laborales implementadas por el empleador, con los sistemas de salubridad y seguridad a cargo

del propio trabajador, de modo que, no puede aplicarse los mismos estándares de evaluación para medir o evaluar el rendimiento del trabajador y utilizar esta evaluación para mecanismos o procedimientos de despido.

El procedimiento de despido perentorio aplicado por el empleador en el régimen laboral de la actividad privada, se encuentra establecida en el artículo 31° de la ley de productividad y competitividad laboral.

Como se advierte del texto normativo que regula en el Perú, el procedimiento de despido es único, sin considerar las modalidades de trabajo, como en el caso específico del teletrabajador, debe requerir un tiempo más allá de los treinta días, dependiendo de las condiciones de adaptación, condiciones laborales y sistemas de salubridad implementada por el empleador.

Si los mecanismos de evaluación de la capacidad o rendimiento del teletrabajador debe hacerse bajo distintos estándares de medición, considerando que el propio trabajador asume aquellas obligaciones del empleador, como es el de acondicionar el lugar de trabajo, el de implementar medidas de salubridad y seguridad, que normalmente se ejecuta en el residencia del trabajador; siendo razonable que el procedimiento de despido que la ley ha implementado.

4.1.2 El principio de razonabilidad en el procedimiento del despido del teletrabajador.

Este principio de razonabilidad según la jurisprudencia desarrollada por el tribunal Constitucional implica:

35. [...] La razonabilidad implica que el acto estatal debe mantener su justificación lógica y axiológica en los sucesos o circunstancias que fueran. Así, la doctrina exige que se produzca una consonancia entre el hecho antecedente “creador” o “motivador” del acto estatal y el hecho consecuente derivado de aquél. En consecuencia, la razonabilidad comporta una adecuada relación lógico axiológica entre la circunstancia motivante, el objeto buscado y el medio

empleado. Por otro lado, la razonabilidad puede ser analizada desde una doble perspectiva: cuantitativa y cualitativa. La razonabilidad cuantitativa pondera el contenido del proceso discursivo o inherente que concluye con una proposición lógica y axiológicamente válida. Su fundamentación apuesta a la adecuación entre el hecho desencadenante del acto estatal y el resultado de éste en cuanto a su magnitud numérica, dineraria, aritmética, etc. La razonabilidad cualitativa pondera el proceso discursivo o inherente que concluye con una regla simétrica o asimétrica de asignación de facultades, derechos, deberes, deberes o servicios, según sean iguales o diferentes los hechos generados por las personas. Así, su objeto será la determinación de consecuencias jurídicas homologas para aquellos que se encuentren en idénticas circunstancias, y distintas para los que se hallen en disímiles circunstancias (Tribunal Constitucional, N°0090-2004-AA/TC)

El principio en la potestad disciplinaria del contratante, debe aplicarse siguiendo dichos lineamientos, de modo que el extremo del modo de desvinculación establecido para el trabajador ordinario brinda sus servicios personales en forma física, en lugares acondicionados por el empleador, respetando las medidas de salubridad e higiene, no puede ser aplicado igualmente para el teletrabajador; tampoco es razonable que los treinta días que otorga la norma al trabajador ordinario para que corrija su capacidad de rendimiento sea igual; pues por el principio de razonabilidad no se puede aplicar las mismas reglas, pese a que la modalidad de trabajo son diferentes; de allí que se hace necesario la implementación de un procedimiento especial para el teletrabajador

4.1.3. La seguridad y salud basada en el comportamiento del trabajador

La conducta del trabajador siendo un procedimiento de gestión, que se ejecuta en diferentes legislaciones en el Derecho Comparado con consecuencias óptimas en aplicación de seguridad y salud el cual se tiene la disminución del “riesgo”.

Es importante que el trabajador tenga la instrucción para la obtención de capacidades y perfeccionamiento de sus cualidades, el cual va responder con vigor al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. De la misma forma esta instrucción de capacidad es apropiada para que el trabajador pueda superar sus dificultades al momento de ejecutar cualquier acción en su ámbito laboral, no solo se debe darse al momento, sino que esta instrucción debe ser continua, así el trabajador se encuentre actualizado en el plan de capacidades que cuente la empresa con relación al riesgo. Estas instrucciones que se debe dar tiene la finalidad de prevenir algún riesgo que se pueda ocasionar durante la jornada de trabajo.

4.1.4. Resulta necesaria la inclusión de este sistema en nuestra actual legislación.

La Ley N° 29783 y las demás normas que acompañan a esta, el cual se debe buscar la modificación con relación a la prevención del riesgo, tal como señala la norma esta es obligación de aplicación del empleador, el cual no se considera al trabajador. Si bien es cierto la norma obliga a los empleadores instruir a sus empleados en los riesgos que estos se encuentren de acuerdo a su plaza, no obstante toma en cuenta los niveles de los servidores que se encuentran en diferentes puestos de trabajo. Esta sensibilización por parte del empleador no es el adecuado con relación a las prevenciones que debe conocer el trabajador cuando se desenvuelva en su prestación.

Si bien es cierto la norma tiene la finalidad que el trabajador conozca los riesgos laborales y este sea capaz de prevenir, para ello se instruye a dicho trabajador donde solo va aprender y escuchar, siendo esta instrucción es de corto plazo.

Según lo establece (Roldan, 2009) la dedicación a la tarea de formación en cualquier empresa, organización o institución puede tener una doble vertiente: i) gestión de la Formación, ii) operatividad de la formación. (p. 6)

i) Gestión de la Formación: el empleador necesariamente deberá instruir a sus trabajadores, buscando la planificación y satisfacer las instrucciones que se realizan en la empresa o entidad. Para luego evaluar al trabajador de acuerdo a su puesto de trabajo.

ii) Operatividad de la formación: es la realización de las instrucciones que se encuentran señaladas en el plan de formación, el cual se van a compartir tácticas instructivas que se aplica y se desarrolla en las capacitaciones, de acuerdo lo estipulado en las normas.

Así mismo se aminora los accidentes de trabajo y la propagación de enfermedades, de la misma forma la llegada de agentes psicosociales que van a conllevar el sostén de un sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

La implementación de esta, debe ser desde el ingreso al centro de trabajo para que así pueda contribuir de forma eficaz, para el cumplimiento de los objetivos señalados en la Ley N° 29783, el cual es la prevención de riesgos laborales

4.1.5. Sistema Inefectivo en Seguridad y Salud en el trabajo.

La deficiencia de la inspección con relación al seguridad y salud en el trabajo, es por la falta de capacitación de los inspectores, más aun que no cuentan con los materiales que puedan calcular o establecer los riesgos que existen en las instalaciones donde se labora, en merito a la falta del presupuesto por parte del estado.

En el trayecto del tiempo se ha incrementado los accidentes y se ha difundido enfermedades en el centro laboral, el cual asido demostrado mediante es estadísticas realizadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social. De los cuales el Estado deberá implantar mecanismos para la supervisión, tenemos a continuación:

- a) Se debe incrementar el presupuesto para la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, para que pueda instruir a los inspectores teniendo en cuenta su profesión, peculiaridades, capacidades y su estado de salud (físico).
- b) La implementación de un área dentro de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, que se avoque a la seguridad y salud en el trabajo, que cuente con presupuesto para su funcionamiento, contratar personal con conocimiento en la materia, para que realice una adecuada inspección laboral y compra de sus propios equipos tecnológicos.
- c) En base al análisis de la ley N° 28806 se tiene carencias en relación a lo concerniente a la seguridad y salud en el trabajo, tanto de la adecuación del plazo y el proceso de investigar.
- d) La unificación de razonamientos de los inspectores en la investigación frente a accidentes y difusión de enfermedades, que ayuden con objetivo de fiscalizar, sancionar;

4.1.6. Propuestas para el manejo ante el rendimiento deficiente del teletrabajador

Teniendo en cuenta que la capacidad del teletrabajador podría ser afectada por la ejecución del teletrabajo, es necesario realizar propuestas que funcionen como alternativas a la aplicación del artículo 31 del TUO de la LCPL en dichos casos y estas deberán conciliar los intereses y derechos de las que intervienen en lo laboral y lo establecido en la norma.

Debo señalar que en la presente investigación a base de propuesta se debe considerar la capacidad del empleador, siendo el promotor que implementa el teletrabajo.

Más aun es primordial indicar de la aplicación de las recomendaciones señaladas estas no son duradera, sino desempeña como un dispositivo de comunicación de cultura del teletrabajo. La aplicación de éstas dependen del ente rector.

4.1.7. Trabajadores peruanos la adaptabilidad a la modalidad del teletrabajo.

Se señaló que, según el momento de su aplicación, el teletrabajo puede ser originario o derivado. Para la medida que se hace a continuación se propone estas características importantes, pues coinciden con un mecanismo que la Ley Y el Reglamento contemplan y que funciona en base al tiempo en el que el teletrabajo se implementa; la reversión que se puede dar en el teletrabajo.

El teletrabajo originario se desarrolla desde el inicio de la relación laboral, mientras el teletrabajo derivado sucede al trabajo presencial.

En ambos teletrabajos es posible el cambio de modalidad, pero mientras en el primero se varia a una hasta entonces no empleada, en el segundo se regresa a una que ya se utilizó (reversión). Se hace evidente la ventaja del segundo caso, pues el empleador tendría los medios para saber que el teletrabajador que retorna a sus instalaciones es apto para cumplir con su labor en la modalidad presencial; y, al mismo tiempo en uso de su facultad directriz, podría disponer el personal adecuado para ocupar el puesto de teletrabajo que se abandona, salvo que tal cambio le sea organizativamente imposible.

Esto no sucede en el primer caso, la variación, pues, por ser el teletrabajo la primera modalidad practicada, el empleador no tendría ninguna garantía del rendimiento de su teletrabajador en la modalidad presencial.

Asimismo, a pesar que la Ley permite que el empleador decida sobre la aplicación de la reversión, es evidente que esta es necesaria cuando existen problemas de rendimiento en el teletrabajo derivado. Lo contrario sería obligar a un trabajador afectado psicológicamente por el uso de la nueva modalidad a permanecer un mes más en las condiciones que lo afecten y, posteriormente, ser despedido si es que no supera su bajo rendimiento (meta muy difícil en ese estado); pues dichas medidas afectarían, reconocido en el inciso 7 del artículo 2 de la constitución Política del Perú. Así también, se afectaría el mandato dispuesto en el tercer párrafo del artículo 23 de la misma norma, la cual prescribe que ninguna relación laboral puede

limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Una forma de lograr la aplicación de la reversión en dicho contexto sería modificar el tercer párrafo del artículo 4 de la Ley, indicando que la reversión es obligatoria para el empleador únicamente cuando la salud del teletrabajador se vea afectada y siempre que tenga las posibilidades de ejecutarla, ya que desatender su capacidad organizativa sería poner en riesgo su libertad de empresa y los resultados de su actividad, además de desincentivar la implementación del teletrabajo en el Sector Privado.

Ejecutado la modificación, deberá señalar los procedimientos con relación a la reversión en los casos indicados en el Reglamento de la Ley. Debemos indicar al momento de haber sido notificado con la carta de preaviso, se le debe conceder que el plazo establecido para que el teletrabajador pueda ejercer su derecho de defensa sustentando los problemas médicos (exámenes médicos) originadas por el teletrabajo y solicite su reversión. Esta deber ser supervisada por el ente rector.

La reversión se debe dar solo cuando el teletrabajador en encuentre con problema de salud comprobados, pero no con la disminución de la productividad.

CONCLUSIONES

PRIMERA. – En la modalidad del teletrabajo, la causa del despido relacionado a su capacidad debe tener un tratamiento especial, con relación al procedimiento ordinario de despido basado en dicha causa para los trabajadores presenciales; toda vez, que esta modalidad, al ser relativamente nueva, el trabajador necesita adaptarse a las nuevas condiciones y eso influye negativamente en su rendimiento; a las que se agregan la afectación a su salud como consecuencia del sedentarismo, obesidad, estrés, trastorno, aislamiento, conflicto familiar, etc.

SEGUNDA. – La jurisprudencia extranjera ha sentado las bases para que el despido por disminución del rendimiento e incumplimiento de las funciones encomendadas al teletrabajador por parte del empleador, así lo comprobamos con los resultados doctrinarios y jurisprudenciales del Derecho Comparado analizados.

TERCERA. – Al tener el empleador la facultad discrecional de aceptar o no el retorno a la prestación presencial del teletrabajador, afecta considerablemente a su condición física y psicológica, así con la libertad del trabajador de elegir.

CUARTO.- Con la aplicación excesiva del poder de parte del empleador se estaría afectando el estado de salud del teletrabajador, ya que cuando se ejerce regularmente no hay afectación de ninguna clase, más al contrario, es necesario que se ejerza dicho poder porque es la que diseña el objetivo y meta al interior de la institución.

QUINTO.-Se ha verificado la validez de la hipótesis planteada en cuanto al plazo perentorio en el procedimiento que según nuestra legislación, se aplica para el despido de un trabajador no convencional.

RECOMENDACIONES

PRIMERA.- Que estando regulado el despido por causas relacionadas al rendimiento del teletrabajador en el Perú, debe ser distinta con relación a la misma causa que se aplica para los trabajadores presenciales de las instituciones y/o empresas.

SEGUNDA.- Resulta necesario y urgente, por parte del legislador, generar normas más precisas respecto al vínculo empleador y el trabajador no convencional, principalmente para casos especiales y/o de emergencia.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alva, A. (2016). *"Despido laboral: nuevos criterios jurisprudenciales"*. (1a ed. ed.). (G. Jurídica, Ed.) Lima: El Búho.
- Andrade Cadena, N. M. (2013). El teletrabajo y su insercion en la legislacion Ecuatoriana. *Tesis de licenciatura*. Universidad de las Américas, Ecuador. Obtenido de https://rraae.cedia.edu.ec/Record/UDLA_51972103ba176d214bd550a03e16c2f9
- Arazamendi, L. (2016). *"La investigaci{on jurídica. Diseño del Proyecto de Investigación y Estructura y Redacción de a Tesis"*. (2da Ed. ed.). Lima - Perú: Editorial y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.
- Arce, E. (2008). *"Derecho Individual del Trabajo en el Perú - Desafíos y deficiencias"*. Lima: Palestra Editores.
- Azabache Torres, P. J. (2019). Condiciones mínimas de seguridad y salud en el teletrabajo. *Trabajo Académico para optar el título*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú. Obtenido de <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13706>
- Blancas, C. (2006). *"El Despido en el Derecho Laboral Peruano"*. Lima: ARA Editores EIRL.
- Blancas, C. (2013). *"El Despido en el Derecho Laboral peruano"*. Lima: Jurista Editores.
- Blancas, C. (2013). *Derechos Fundamentales de la Persona y la Relación del Trabajo* (2da ed.). Lima: Fondo Editorial de la PUCP.
- Briones, G. (1986). *"Métodos y técnicas de investigación para las ciencias sociales"*. México: Editorial Trillas.
- Cumbre mundial sobre la soiedad de la informacion. (12 de mayo de 2004). *plan de accion*. Obtenido de <https://www.itu.int/net/wsis/docs/geneva/official/poa-es.html>
- De Lama, M. (2015). *"Causales de despido en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional"*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Encinas, I. (1987). *"Teoría y técnicas de la investigación"*. Lima: Editorial AVESA.

- Hernández, L. (1997). *"El poder de dirección del empleador"*. (E. I. social, Ed.) México: UNAM. Obtenido de <http://aceb.org.co/descargos-laborales-proceso-disciplinario-de-alerta/>
- Hernández, R. F. (2010). *"Metodología de la Investigación"*. México: Editorial Mc Graw-Hill.
- Jiménez, A. (22 de marzo de 2020). *Universidad de Guadalajara*. Obtenido de <http://investigacion.udgvirtual.udg>
- Martínez, D. (2002). *"El poder de control del empresario en la relación laboral"*. Madrid: Colección Estudios, N° 120, Consejo Económico y social.
- Miranda, R. (03 de octubre de 2022). *Mundijuridico*. Obtenido de El despido en el teletrabajo por bajo rendimiento: <https://www.mundojuridico.info/el-despido-por-bajo-rendimiento-en-el-teletrabajo/>
- Nino, C. (1992). *Fundamentos de Derecho Constitucional*. Buenos Aires: DE Palma.
- Obregón, R. (2015). *"Consideraciones respecto al despido por causal de rendimiento deficiente"* [trabajo académico para optar el título de Segundo especialidad en el derecho del trabajo y de la seguridad social]. Lima: Repositorio institucional - Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Plá, A. (1987). *"La extinción del de la relación laboral!"* Lima: AELE Editorial.
- Puntriano, C. (2004). *"El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos de los teletrabajadores"*. Lima: Ius et Veritas N°29.
- Quispe. (2009). *"El derecho en la Jurisprudencia Judicial y Constitucional"*. Lima: Gaceta Jurídica.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. (2004). *Diccionario de la lengua española*. Obtenido de <http://www.rae.es/rae.html>
- Real Academia Española. (2022). *Diccionario de la lengua Española*. Obtenido de <http://dle.rae.es/?id=ZNp5nuE>

- Robles, L. (2011). *"Fundamentos de la Investigación Científica y Jurídica"*. Lima: Editorial Fecatt.
- Robles, L. (2014). *"Guía metodológica para la elaboración de proyectos de investigación jurídica"*. Lima: Editorial FFECAAT.
- Rodríguez, L. (2013). *Facultades de Control Empresarial y Circuito Cerrado de Televisión. Poder de Dirección*. Córdoba: En Temas Laborales N°121/2013. Obtenido de http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/33_1427_3.pdf.
- Roldan. (2009). *"Gestión de la formación de la prevención de riesgos laborales basadas en las conductas"*. Trabajo de fin de master. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- Rueda, E. (2020). *Derecho Laboral en el teletrabajo*. Tirant lo Blanch. Obtenido de Enlace: <https://palestra.tirantonline.com/cloudLibrary/ebook/show/9788413550961?showPage=1>
- Saco, R. (2007). "El teletrabajo". *DERECHO PUCP*.
- Sala. (2008). *"La prevención de riesgos laborales de determinados"*. Editorial tirant to blanch.
- Sala, T., Pozuelo, A., & Todoli, A. (2020). *El Teletrabajo*. México: Tirant lo Blanch.
- Sánchez, R. (2018). *"El proyecto y la tesis jurídica"* (Primera ed.). Lima: Perú editorial FFECAAT.
- Sanguineti, W. (2007). *"El teletrabajo: notas sobre su calificación y régimen jurídico"*. Revista Foro Jurídico N° 7.
- Sierra. (2011). *"La prevención de riesgos laborales en el teletrabajo"*. Sevilla: Editoria Coria.
- Toyama, J. (2009). *"El despido disciplinario en el Perú"*. Lima: Ius et veritas N° 38.
- Tribunal Constitucional. (N°0090-2004-AA/TC). *Sentencia del Tribunal Constitucional*. Lima. Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/00090-2004-AA.html>

ANEXOS

1-A Matriz de Consistencia:

TITULO: EL PLAZO PERENTORIO DEL DESPIDO Y LA AFECTACIÓN AL DERECHO A LA SALUD DEL TELETRABAJADOR POR RENDIMIENTO DEFICIENTE EN EL DERECHO LABORAL PERUANO, 2019

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	ASPECTOS METODOLÓGICO
<p>Problema general</p> <p>¿De qué modo el plazo perentorio del despido viene afectando al derecho a la salud del teletrabajador por rendimiento deficiente en el derecho laboral peruano, 2019?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a.- ¿Cómo se viene afectando el derecho a la salud del teletrabajador cuando solicita la reversión de su modalidad laboral?</p> <p>b.- ¿De qué manera el poder directriz del empleador afecta el derecho a la salud del teletrabajador?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Analizar cómo viene afectando el plazo perentorio del despido al derecho a la salud del teletrabajador en el derecho laboral peruano, 2019.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a.- Describir cómo se viene afectando el derecho a la salud del teletrabajador al momento de solicitar la reversión de su modalidad laboral</p> <p>b.- Explicar de qué manera el poder directriz del empleador viene afectando el derecho a la salud del teletrabajador</p>	<p>La aplicación del plazo perentorio y del despido, podría resultar poco razonable, pues se estaría obligando a un trabajador a seguir prestando servicios en las condiciones que vienen afectando su salud, y a despedirlo de no superar las deficiencias producidas por el deterioro sufrido; afectando al derecho a la salud y al artículo 23 de la constitución política del Perú.</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>Plazo razonable del despido</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por conducta. • Por capacidad. • Por deficiencia. <p>Variable Dependiente</p> <p>Derecho a la salud.</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Derecho autónomo • Condiciones dignas. • Bien público. 	<p>La metodología de investigación jurídica constituye el enfoque y la guía para analizar y resolver problemáticas en el ámbito legal. El presente estudio se enfoca en un enfoque cualitativo, de nivel descriptivo y bajo diseño no experimental, y de tipo transversal, buscando así analizar a profundidad los fenómenos jurídicos, sin la necesidad de manipular variables o desarrollar experimentos controlados.</p> <p>Para alcanzar este propósito, se emplearán métodos dogmático-jurídico, exegético, hermenéutico y de argumentación jurídica. Estos enfoques metodológicos permitirán abordar el objeto de estudio de manera más profunda y contextualizada, teniendo en cuenta los fundamentos jurídicos, interpretaciones legales y los diferentes argumentos que se presentan en el ámbito del derecho.</p> <p>El método dogmático-jurídico se enfoca en analizar los conceptos, principios y normas jurídicas desde una perspectiva sistemática y ordenada, tomando en cuenta el marco normativo vigente. Este método es esencial en la investigación jurídica, ya que permite el estudio de las leyes y su relación con la realidad social.</p> <p>El método exegético, por su parte, se basa en la interpretación de los textos jurídicos, analizando su sentido y alcance, así como sus posibles implicancias y aplicaciones prácticas. La exégesis permite profundizar en la comprensión de las normas y su funcionamiento en el sistema jurídico, facilitando la identificación de soluciones a problemáticas específicas.</p> <p>La hermenéutica jurídica se enfoca en la interpretación y comprensión de las normas y principios del derecho.</p>



				<p>teniendo en cuenta el contexto histórico, social y cultural en el que fueron creadas y aplicadas. Este enfoque permite un análisis más amplio y reflexivo sobre las bases y fundamentos del sistema jurídico.</p> <p>Por último, el método de argumentación jurídica busca analizar y evaluar los razonamientos y argumentos utilizados en la práctica jurídica para sustentar y justificar las decisiones y acciones legales. Este método es fundamental para comprender la lógica y coherencia interna del sistema jurídico y su aplicación en casos concretos.</p>
--	--	--	--	--

