

# EL TELETRABAJO EN EL PERÚ

*Dr. Pedro Patrón Bedoya.<sup>1</sup>*  
*Mtra. Mónica Díaz García.<sup>2</sup>*

**Sumario:** Palabras Clave. Resumen. 1. - Antecedentes nacionales e internacionales. 2. - Principales aspectos que regula la normativa peruana sobre el teletrabajo. 2.1. – Concepto. 2.2. – Características. 2.3. - Derechos y obligaciones del teletrabajador. 2.4. - Implementación del teletrabajo. 2.5. - Jornada laboral. 2.6. - Teletrabajo en la administración pública. Bibliografía

**Palabras clave:** Teletrabajo. Teletrabajador. Trabajo Remoto. Condiciones de Trabajo. Desconexión Digital. Medios Digitales.

## **Resumen:**

Mediante Ley N° 31572 y Decreto Supremo N° 002-2023-TR, se aprobaron las normas que regulan el teletrabajo en las entidades de la administración pública y en las instituciones y empresas privadas en el Perú.

---

<sup>1</sup> Abogado con 51 años de experiencia, Postgrado en el Curso Interamericano en Administración Pública con especialidad en Administración de Personal (740 horas lectivas nivel de Maestría). Experto en Derecho Administrativo, Procesal Administrativo, Laboral, Constitucional, de las Nuevas Tecnologías, Municipal, entre otras. Se ha desempeñado como Viceministro de Justicia, PCM y Educación, Vicedecano y otras funciones directivas en el Colegio de Abogados de Lima, Vice Presidente de la Federación Iberoamericana de Derecho e Informática. 45 años de docente universitario a nivel pre y post grado, maestría y CPEL. Expositor nacional e internacional en temas de su expertise. 53 años de autor de libros de Legislación y doctrina jurídico-administrativa, Consultor legal y administrativo al más alto nivel de AID, PNUD, BID Y BANCO MUNDIAL y de empresas e instituciones públicas y privadas. Arbitro en contrataciones estatales. Ganador absoluto del primer Concurso Nacional para la Junta Nacional de Justicia.

<sup>2</sup> Abogada por la Universidad Femenina del Sagrado Corazón. Máster en Administración Pública por el Instituto Universitario Ortega y Gasset, Adscrito a la Universidad Complutense de Madrid. Estudios concluidos de Maestría en Recursos Humanos y Desarrollo de Organizaciones en la Universidad Continental. Post Grado en Derecho Administrativo, Gestión Pública, Contrataciones Estatales, Servicio Civil, Gestión del Talento - Competencias Directivas, Gestión Organizacional, Gestión de Personas y Servicio Civil Profesional. Amplia experiencia en Gestión Pública, Modernización de la Gestión Estado, Derecho Administrativo, Contratación Pública, Gestión de Inversiones, Recursos Humanos y Gestión de Organizaciones. Investigadora y colaboradora en diversos artículos y libros de Derecho Administrativo. Ponente en temas de derecho administrativo. Se ha desempeñado en diversas instituciones gubernamentales como: Asesora Legal en la Municipalidad de Miraflores, Jurado Nacional de Elecciones, Ministerio de la Producción y Presidencia del Consejo de Ministros; Jefa de la Oficina de Asuntos Administrativos en el Ministerio de Relaciones Exteriores; Directora de la Oficina de Asesoría Jurídica en la Biblioteca Nacional del Perú, Sunedu, Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, Ministerio de Cultura, Ministerio de Educación e Indecopi; Gerente General del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú y de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria.

En este sentido, el presente artículo, pretende hacer un análisis detallado respecto de los principales aspectos que regula la referida normativa, de manera que podamos forjarnos un juicio de valor sobre sus alcances e implicancias, antecedentes nacionales e internacionales mas relevantes y sus principales diferencias con el trabajo remoto.

## **1. - Antecedentes nacionales e internacionales**

En el año 2013 se aprobó la Ley N° 30036<sup>3</sup>, cuyo objeto era regular el teletrabajo, como una modalidad especial de prestación de servicios basada en el uso de tecnologías de la información y las telecomunicaciones en las instituciones pública y privadas. Sin embargo, su implementación fue limitada.

En efecto, conforme señala en el Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR<sup>4</sup> y 1292/2021-CR<sup>5</sup>, mediante el cual se propone la nueva Ley del Teletrabajo, “A marzo de 2020, sólo se tenían registrados como teletrabajadores a aproximadamente 2,000 trabajadores (el 0,1% del total de trabajadores registrados en la planilla electrónica)”.

En este contexto y en el marco de la declaratoria de Emergencia Sanitaria a Nivel Nacional<sup>6</sup> y la declaratoria Estado de Emergencia Nacional<sup>7</sup> se aprobó el Decreto de Urgencia N° 026-2020, norma que estableció medidas extraordinarias para adoptar las acciones preventivas y de respuesta para reducir el riesgo de propagación y el impacto de la enfermedad causada por el virus del COVID-19, en el territorio nacional.

Es así como, se dispuso la posibilidad del trabajo remoto para la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, facultando a los empleadores del sector público y privado a modificar el lugar de la prestación de servicios y proporcionar los equipos y medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía u otros), necesarios para la prestación de servicios.

---

<sup>3</sup> Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2015-TR.

<sup>4</sup> Proyecto de Ley 1046/2021-CR1, mediante el cual se propone regular el teletrabajo como una modalidad de trabajo caracterizada por la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones (TLC).

<sup>5</sup> Proyecto de Ley 1292/2021-CR2, mediante el cual se propone regular el teletrabajo como una modalidad laboral en el sector público y privado mediadas por el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TICs).

<sup>6</sup> Decreto Supremo N° 008-2020-SA, del 11 de marzo del 2020.

<sup>7</sup> Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, del 15 de marzo de 2020.

En este punto es importante tener en consideración que conforme lo señala la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR<sup>8</sup>, “A diferencia del trabajo remoto que era una medida excepcional para salvaguardar la vida y salud de los servidores públicos en tiempo de pandemia; el teletrabajo es una modalidad de prestación de labores que se utiliza en función a las necesidades de la entidad para prestar mejores servicios a los ciudadanos, y tiene como finalidad, entre otros, la gestión por resultados, la atracción del talento, con enfoques de género, discapacidad, superando brechas territoriales.”

La situación descrita puso en evidencia la necesidad de actualizar la regulación existente sobre el teletrabajo y adaptarla a las nuevas demandas sociolaborales; de manera que, la implementación del teletrabajo en el Perú implique un cambio en la forma de concebir la prestación de servicios, permitiendo no sólo la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, sino que además un potencial ahorro para las entidades públicas y privadas, en especial en lo referido al alquiler o adquisición de espacios y oficinas.

Al respecto, Sánchez señala como los “tres pilares esenciales del teletrabajo: i) mantener un equilibrio apropiado entre la flexibilidad y la seguridad en la organización del trabajo, ii) conciliar la vida familiar y laboral de los trabajadores y iii) maximizar la productividad y competitividad de las empresas”<sup>9</sup>.

Cabe señalar además que conforme el Plan Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030<sup>10</sup>, una de las condiciones para un mercado laboral dinámico y competitivo implica revisar y adecuar el marco regulatorio para fomentar la adaptabilidad del trabajo a las distintas condiciones de vida y tendencias del futuro del mercado laboral mediante la modificación de la Ley N° 30036.

Teniendo en consideración lo señalado en los párrafos presentes, mediante Ley N° 31572, se aprobó la Ley del Teletrabajo, instrumento normativo que tiene por objeto regular el teletrabajo en las entidades de la administración pública<sup>11</sup> y en las instituciones y empresas privadas. Posteriormente y en cumplimiento del mandato contenido en la Cuarta Disposición

---

<sup>8</sup> Informe Técnico N°002782-2022-SERVIR-GPGSC emitido por el Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

<sup>9</sup> IVONNE SÁNCHEZ, Castro Ivonne. Teletrabajo en Perú: una herramienta de acercamiento a poblaciones vulnerables. En: Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho. Vol. 5, N° 1, año 2017, pp. 6.

<sup>10</sup> Decreto Supremo 237-2019-MEF, del 28 de julio de 2019.

<sup>11</sup> Aquellas establecidas en el artículo I del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Complementaria Final de la referida Ley, a través del Decreto Supremo N° 002-2023-TR se aprobó su Reglamento.

El presente artículo, pretende hacer un análisis detallado respecto de los principales aspectos que regula la normativa peruana sobre el teletrabajo, de manera que podamos forjarnos un juicio de valor sobre sus alcances e implicancias.

Antes de iniciar el análisis resulta importante tener en consideración que en América Latina la implementación del teletrabajo está regulada de diferentes maneras, en algunos casos mediante ley o resoluciones ministeriales y en otros sin norma específica que lo establezca, como se aprecia en el siguiente cuadro:

<b>País</b>	<b>Norma específica</b>	<b>Normas generales</b>
<b>Argentina</b>	No existe norma específica	Se aplican normas administrativas (Resolución 595/2013 y Resolución 1552/2012, Resolución 147/2012) y un programa de promoción del Teletrabajo (PROPET).
<b>Bolivia</b>	No existe norma específica	Se aplican normas generales de la Ley General del Trabajo y las referidas al Trabajo a Domicilio.
<b>Chile</b>	No existe norma específica	Se aplica el Código del Trabajo en lo pertinente (excluye al Trabajo a Distancia de la limitación de la jornada de trabajo y permite que, por negociación colectiva, las partes pacten sistemas de jornadas que combinen trabajo presencial y teletrabajo.
<b>Colombia</b>	Ley 1221 de 2008 y el Decreto 0884 de 2012.	
	Existen regulaciones ministeriales por separado para el sector privado	

<b>Ecuador</b>	(Acuerdo Ministerial MDT-2016-190 del 2016 y modificatorias) y para el sector público (Acuerdo Ministerial MDT-2017-0090-A del 2017)	
----------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

**Fuente:** Elaboración propia sobre la base de información contenida en el Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR<sup>12</sup> y 1292/2021-CR<sup>13</sup>.

## **2. - Principales aspectos que regula la normativa peruana sobre el teletrabajo**

### **2.1. - Concepto**

Para Saco Barrios el “Teletrabajo es el trabajo a distancia prestado mediante el uso de las telecomunicaciones, por una persona y bajo subordinación”<sup>14</sup>

Según Puntriano “El teletrabajo es un fenómeno caracterizado porque el teletrabajador presta sus servicios a distancia del centro de trabajo tradicional, utilizando de manera esencial medios telemáticos”<sup>15</sup>

Conforme señala Sanguinetti el teletrabajo “es un tipo singular de trabajo a distancia en el que el trabajador desarrolla 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 medios informáticos o audiovisuales para enviar y recibir encargos”<sup>16</sup>

Finalmente, para Ramírez “El teletrabajo es un modo de prestación de servicios bajo relación de dependencia, fuera del lugar habitual de trabajo y con el uso esencial de medios tecnológicos”.<sup>17</sup>

<sup>12</sup> Proyecto de Ley 1046/2021-CR1, mediante el cual se propone regular el teletrabajo como una modalidad de trabajo caracterizada por la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones (TLC).

<sup>13</sup> Proyecto de Ley 1292/2021-CR2, mediante el cual se propone regular el teletrabajo como una modalidad laboral en el sector público y privado mediadas por el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TICs).

<sup>14</sup> SACO Barrios, Raúl. El teletrabajo. En Revista DERECHO PUCP, año 2007. p. 331.

<sup>15</sup> PUNTRIANO, Cesar. El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores. En: Ius et Veritas N°29, año 2004. p. 157.

<sup>16</sup> SANGUINETI Raymond, Wilfredo. El teletrabajo: notas sobre su calificación y régimen jurídico. En: Revista Foro Jurídico N° 7, año 2007. pp. 151.

<sup>17</sup> RAMÍREZ Velásquez, Joanna Carolina. Teletrabajo en Sudamérica: Un desafío jurídico frente al covid-19. En: Revista Venezolana de Gerencia, Vol. 26, N° 94, año 2021, pp. 622.

De acuerdo con el marco legal peruano, el teletrabajo es una modalidad especial de desempeño de labores, de condición regular o habitual. Se define por el desempeño subordinado, sin presencia física del trabajador o servidor civil, en el centro de trabajo con el que mantiene vínculo laboral.

En las entidades públicas se desarrolla de acuerdo con las necesidades de servicio y sujetándose a los recursos digitales y presupuestales con los que se dispone.

## **2.2. - Características**

Se caracteriza además por: i) ser de carácter voluntario y reversible; ii) ser de forma temporal o permanente, según el plazo acordado entre las partes; iii) ser de manera total o parcial, según se acuerde la prestación de actividades presenciales, no presenciales o mixtas; iv) permitir flexibilizar la distribución del tiempo de jornada laboral; y, v) permitir que se pueda realizar dentro o fuera del territorio nacional.

Al respecto, las norma bajo comento han establecido que el teletrabajador es libre de decidir el lugar o lugares donde habitualmente realizará el teletrabajo, pero deberán ser informados oportunamente al empleador. Incluso puede realizar sus labores fuera del territorio peruano, en cuyo caso se deberá cumplir con las normas migratorias, laborales y tributarias correspondientes.

Cabe señalar que el espacio físico que el teletrabajador elige para realizar sus labores debe contar con las condiciones digitales y de comunicación necesarias para la prestación de los servicios.

## **2.3. - Derechos y obligaciones del teletrabajador**

Los derechos y obligaciones del teletrabajador son los mismos que para los trabajadores que laboran bajo la modalidad presencial.

Sin embargo, considerando la naturaleza del teletrabajo, el legislador ha considerado oportuno mencionar adicionalmente que el teletrabajador tiene derecho a recibir las condiciones de trabajo que les permitan llevar a cabo sus labores (equipos de cómputo, accesos a internet entre otros).

En este punto, las normas bajo análisis han hecho una clara diferenciación cuando se trata de instituciones y empresas privadas o de entidades de la administración pública.

Si bien los equipos, el servicio de acceso a internet y/o el consumo de energía son proporcionados en principio por el empleador y sólo excepcionalmente por el trabajador o servidor civil; en el primer supuesto el empleador queda obligado compensarlos<sup>18</sup>, salvo pacto en contrario; mientras que en el segundo supuesto y, ante las limitaciones de la entidad, se libera al empleador de tal obligación.

El teletrabajador, además, tiene derecho a la intimidad, privacidad e inviolabilidad de sus comunicaciones y documentos privados, lo que implica que el empleador está impedido de acceder por medios digitales a las comunicaciones y documentos del teletrabajador, de realizar grabaciones de imagen o voz del teletrabajador e incluso ingresar al lugar donde se realiza el teletrabajo, todo ello sin que medie una autorización previa y expresa del teletrabajador.

Lo señalado por la norma tiene sustento en el artículo 2 de la Constitución Política del Perú que hace referencia a los derechos de inviolabilidad de domicilio e intimidad personal.

Asimismo, el teletrabajador tiene derecho a ser informado sobre las medidas relacionadas con seguridad y salud en el trabajo conforme a lo prescrito en la Ley N° 29783 y su Reglamento. Para ello, el empleador está obligado a identificar los peligros, evaluar los riesgos e implementar las medidas correctivas que resulten pertinentes. Excepcionalmente y, atendiendo a las características especiales del teletrabajo, las normas prevén que, de común acuerdo entre el empleador y el teletrabajador, se implementen mecanismos de autoevaluación. Finalmente, nos parece importante relevar la desconexión digital como un derecho del teletrabajador cuya finalidad es que éste pueda gozar de tiempo libre con motivo de un descanso y por ende pueda conciliar la vida personal, familiar y laboral.

La desconexión digital consiste en limitar el tiempo de uso de los equipos o medios digitales, de telecomunicación o análogos utilizados para la prestación del servicio. En este sentido, durante los periodos de descanso, sean estos por el término de la jornada laboral, vacaciones, licencias, permisos etc., el empleador debe garantizar que el teletrabajador no

---

<sup>18</sup> El Reglamento ha señalado en sus anexos 1 y 2 los valores para el cálculo del consumo de servicio de internet y energía eléctrica, respectivamente.

esté obligado a responder comunicaciones ni requerimientos, salvo casos de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.<sup>19</sup>

Asimismo, ha señalado expresamente que el teletrabajador tiene la obligación de realizar el teletrabajo de manera personal, entregarlo en el tiempo en el que le fue encargado y estar disponible durante la jornada laboral fijada.

## **2.4. - Implementación del teletrabajo**

Las partes (empleador y trabajador/ servidor civil) deben pactar la prestación de labores bajo la modalidad del teletrabajo, sin que afecte la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración, los beneficios y demás condiciones laborales.

El procedimiento puede iniciarse a pedido del trabajador o servidor civil en cuyo caso el empleador tiene un plazo de 10 días hábiles para su evaluación. Vencido el plazo se entiende aprobado. Asimismo, puede ser el empleador quien decida cambiar la modalidad de prestación de labores, en cuyo caso deberá dar un preaviso de 10 días hábiles.

Adicionalmente, las normas prevén que el empleador, excepcionalmente, en uso de su facultad directriz y por razones debidamente sustentadas, puede variar la modalidad de prestación de labores garantizando las condiciones para su ejecución.

El empleador deberá implementar preferentemente el teletrabajo en los trabajadores o servidor civil en situación de discapacidad, gestantes, en periodo de lactancia.

Cabe tener en consideración que conforme lo señalado por la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, son poblaciones vulnerables los grupos de personas que sufren de discriminación o situaciones de desprotección; niños, niñas, adolescentes, adultos mayores, personas con discapacidad, desplazados y migrantes internos.<sup>20</sup>

Pero además resulta importante resaltar que la norma también prevé su implementación prioritaria para aquellos que son responsable del cuidado de niños, adultos mayores, personas que pertenecen a grupos de riesgo por factores clínicos, enfermedades

---

<sup>19</sup> Aquellos causados por la naturaleza o las personas que son extraordinarios, imprevisibles e irresistibles y que limiten, impidan y/o restrinjan la prestación de servicios de manera presencial.

<sup>20</sup> Artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1098.

preexistentes. Incluso esta preferencia también resulta de aplicación para aquellos que tienen familiares directos con alguna enfermedad grave, terminal o sufran un accidente.

En efecto, una de las principales ventajas de la norma consiste en fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral; máxime en un contexto como el peruano donde existen un gran número de familias monoparentales.

Finalmente, y con relación únicamente a la implementación del teletrabajo en las entidades de la administración pública, las normas prevén que cada entidad apruebe un plan de implementación, en un plazo máximo de 30 días calendario de aprobado el Reglamento, plazo que venció el 28 de marzo último. Dicho plan deberá contener, como mínimo: i) los criterios de identificación y el listado de puestos teletrabajables, ii) los mecanismos de control o seguimiento de productos y actividades, y, iii) los medios digitales para el desarrollo de las funciones.

## **2.5. - Jornada laboral**

Al respecto, las normas bajo comentario señalan expresamente que el tiempo de la jornada laboral del teletrabajador es el mismo de aquel que labora de manera presencial.

Sin perjuicio de ello, las partes pueden pactar la distribución libre de la jornada laboral, lo cual implica adaptar los horarios que mejor se ajusten a las necesidades del teletrabajador respetando los límites máximos de la jornada diaria y semanal.

Claro está que las horas extras que labore el teletrabajador, posteriores a la jornada laboral o los fines de semana y feriados, deben ser reconocidas. Lo que, en el caso de las entidades de la administración pública, por mandato expreso de las normas en materia presupuestaria, solo puede efectuarse a través de la compensación con descanso físico equivalente.

## **2.6. - Teletrabajo en la administración pública**

Las normas establecen que el titular de la entidad pública es el responsable de promover, dirigir y evaluar la implementación del teletrabajo. Para ello, las oficinas de recursos humanos en coordinación con los jefes de cada oficina deberán identificar los puestos, actividades y funciones teletrabajables, así como los trabajadores o servidores civiles que desempeñarán sus funciones bajo esta modalidad.

Se entiende por puesto teletrabajable a aquellos en los que se puede realizar las tareas necesarias para el adecuado cumplimiento de las funciones asignadas a través de medios digitales, garantizando la comunicación permanente durante la jornada laboral, así como la seguridad y confidencialidad de la información.

Para tal efecto, se deberá evaluar el acceso a tecnología y situación de vulnerabilidad a la que se ha hecho mención precedentemente, desde el punto de vista del trabajador o servidor civil; así como, a la flexibilidad del puesto, autonomía de las tareas, digitalización de las actividades y confiabilidad de la información desde el punto de vista de las funciones.

Cabe recalcar que, la determinación de los puestos teletrabajables en las entidades públicas deberá considerar una evaluación objetiva, que priorice el cumplimiento de los objetivos institucionales de las entidades con resultados que impacten positivamente en el bienestar del ciudadano y en el desarrollo del país.

## **Bibliografía**

- Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología del Congreso de la República. Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la “Ley del teletrabajo”.
- Congreso de la República. (2013). Ley que regula el Teletrabajo, Ley N° 30036.
- Congreso de la República. (2022). Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572.
- Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR. (2022). Informe Técnico N°002782-2022-SERVIR-GPGSC.
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2019). Plan Nacional de Competitividad y Productividad, Decreto Supremo N° 237-2019-EF.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2015). Reglamento de la Ley del Teletrabajo, Decreto Supremo N° 009-2015-TR.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2023). Reglamento de la Ley del Teletrabajo, Decreto Supremo N° 002-2023-TR.
- Ministerio de Salud. (2020). Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19, Decreto Supremo N° 008-2020-SA.

- Ministerio de Salud. (2020). Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, Decreto Supremo N° 044-2020-PCM.
- Ramírez Velásquez, Joanna Carolina. Teletrabajo en Sudamérica: Un desafío jurídico frente al covid-19. En: Revista Venezolana de Gerencia, Vol. 26, N° 94, año 2021.
- Poder Ejecutivo (2018). Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Decreto Legislativo N° 1098.
- Puntriano Rosas, Cesar. El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores. En: Ius et Veritas N° 29, año 2004.
- Saco Barrios, Raúl. El teletrabajo. En Revista DERECHO PUCP N° 60, año 2007.
- Sánchez, Castro Ivonne. Teletrabajo en Perú: una herramienta de acercamiento a poblaciones vulnerables. En: Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho. Vol. 5, N° 1, año 2017.
- Sanguinetti Raymond, Wilfredo. El teletrabajo: notas sobre su calificación y régimen jurídico. En: Revista Foro Jurídico N° 7, año 2007.
- Ramírez Velásquez, Joanna Carolina. Teletrabajo en Sudamérica: Un desafío jurídico frente al covid-19. En: Revista Venezolana de Gerencia, Vol. 26, N° 94, año 2021.
- Yarnold Limón, Edith. La situación actual y el futuro del teletrabajo en el Perú. En: Revista Cielo, año 2021.