



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

**ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS TELETRABAJADORES PERUANOS
QUE MIGRAN AL EXTRANJERO**

Línea de investigación:
Gobernabilidad, Derechos Humanos e inclusión social

Tesis para optar el Título Profesional de Abogado

Autor

Ulloa Lopez, Mario Angelo

Asesor

Leandro Martin, Mauro Florencio

ORCID: 0009-0006-1235-0691

Jurado

Gonzales Loli, Martha Rocio

Ambrosio Bejarano, Hugo Ramiro

Sarmiento Albacetti, Gladys Yolanda

Lima - Perú

2026

RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL - SIN OBRA DERIVADA
(CC BY-NC-ND)



28%

INDICE DE SIMILITUD

27%

FUENTES DE INTERNET

13%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

cdn.www.gob.pe

Fuente de Internet

2%

2

roderic.uv.es

Fuente de Internet

1%

3

core.ac.uk

Fuente de Internet

1%

4

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

5

Submitted to Universidad Nacional Federico
Villarreal

Trabajo del estudiante

1%

6

repositorio.unfv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

digibug.ugr.es

Fuente de Internet

1%

8

repositorio.comillas.edu

Fuente de Internet

1%

9

www.coursehero.com

Fuente de Internet

1%

10

dugi-doc.udg.edu

Fuente de Internet

1%

11

idus.us.es

Fuente de Internet

1%

12

repositorio.ug.edu.ec

Fuente de Internet

<1%

13

Submitted to Universidad Privada del Norte

Trabajo del estudiante

<1%

14

docplayer.es

Fuente de Internet

<1%

15

jmcasero.files.wordpress.com



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS TELETRABAJADORES

PERUANOS QUE MIGRAN AL EXTRANJERO

Línea de Investigación

Gobernabilidad, Derechos Humanos e inclusión social

Tesis para optar el Título Profesional de Abogado

Autor

Ulloa Lopez, Mario Angelo

Asesor

Leandro Martin, Mauro Florencio

Código Orcid: 0009-0006-1235-0691

Jurado

Gonzales Loli, Martha Rocío

Ambrosio Bejarano, Hugo Ramiro

Sarmiento Albacetti, Gladys Yolanda

Lima- Perú

2026

**ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS TELETRABAJADORES
PERUANOS QUE MIGRAN AL EXTRANJERO**

DEDICATORIA:

La presente investigación está dedicada a mis padres y abuelos, por su permanente apoyo, confianza y amor brindado. Un abrazo al cielo.

AGRADECIMIENTO

A mis tíos por su gran apoyo, por inculcarme valores que en estos años contribuyeron en mi formación y crecimiento personal. A mi hermano, por estar siempre conmigo.

ÍNDICE

DEDICATORIA	viii
AGRADECIMIENTO	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Descripción y formulación del problema.....	1
1.1.1. Problema General	3
1.1.2. Problema Especifico	3
1.2. Antecedentes	3
1.2.1. Antecedentes nacionales:	3
1.2.2. Antecedentes internacionales	4
1.3. Objetivos	5
1.3.1. Objetivo General:	5
1.3.2. Objetivos Específicos	6
1.4. Justificación.....	6
1.4.1. Justificación teórica	6
1.4.2. Justificación practica.....	7
1.4.3. Justificación social	7
II. MARCO TEÓRICO	8
2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación	8
2.1.1. El Teletrabajo:	8
2.1.1.1. Beneficios del teletrabajo.....	9
2.1.1.2. Desventajas del teletrabajo.	11
2.1.1.3. Modalidades de trabajo.....	15
A. Teletrabajo o nacional.....	15
B. El teletrabajo transnacional o internacional	19

C. Teletrabajo transnacional en el Perú	23
D. Teletrabajo total.....	24
E. Teletrabajo parcial	25
F. Nómades digitales.....	25
G. Dumping social	27
2.1.1.4. Teletrabajo en Perú – antecedentes legislativos.....	28
A. Ley N° 30036 de teletrabajo.....	29
B. Trabajo remoto	29
C. Ley N° 31572 – Nueva ley de teletrabajo.....	30
D. Características del teletrabajo.....	31
2.1.1.5. Regulación del teletrabajo transnacional en otros países.	32
A. Teletrabajo transnacional en Chile	32
B. Teletrabajo transnacional en Ecuador	33
C. Teletrabajo transnacional en México	34
D. Teletrabajo transnacional en Colombia.....	35
E. Teletrabajo transnacional en España	35
F. Teletrabajo transnacional en la unión europea	36
2.1.2. La seguridad social:	37
2.1.2.1. Antecedentes históricos	38
2.1.2.2. Antecedentes legislativos.....	39
2.1.2.3 Creación del sistema de seguridad social en el Perú	40
2.1.2.4 Las entidades prestadoras de salud (EPS)	41
A. Ventajas de las EPS	42
B. Desventajas de las EPS	43
C. Cobertura de las EPS	43
2.1.2.5 Assist Card	43

	2.1.2.6. Subsidios	44
	2.1.2.7. Derechohabientes	46
III.	MÉTODO	47
	3.1. Tipo de investigación	47
	3.2. Ámbito temporal y espacial	47
	3.3. Variables	48
	3.4. Población y muestra.....	49
	3.5. Instrumentos:	50
	3.6. Procedimientos.....	50
	3.7. Análisis de datos.....	50
	3.8. Consideraciones éticas	50
IV.	RESULTADOS	52
V.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	57
VI.	CONCLUSIONES	60
VII.	RECOMENDACIONES	62
VIII.	VIII REFERENCIAS	63
IX	ANEXOS	71

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Matriz de categorizaciones</i>	49
Tabla 2 <i>Participantes</i>	49

RESUMEN

La presente tesis tiene por objeto analizar la situación de los teletrabajadores peruanos que migraron al extranjero posterior a la publicación de la Nueva Ley de Teletrabajo y de su Reglamento, principalmente en materia de Seguridad Social, por advertirse vacíos legales en cuanto a su regulación. Cabe precisar que, el estudio se basó en el análisis de resultados que se lograron obtener partir de entrevistas de personas que se encuentran realizando o hayan realizado teletrabajo internacional, suscribiendo un contrato bajo las leyes peruanas. Por lo que, se ha recopilado a través de casuísticas situaciones que no han sido contempladas por las citadas normas y que generan un menoscabo en los derechos laborales de los teletrabajadores que optan realizar sus actividades laborales fuera del país.

Palabras clave: Teletrabajo internacional, social dumping, Tecnologías de la Información y Comunicación.

ABSTRACT

The purpose of this thesis is to analyze the situation of Peruvian teleworkers who migrated abroad after the publication of the New Teleworking Law and its Regulations, mainly in terms of Social Security, due to legal gaps regarding its regulation. It should be noted that the study was based on the analysis of results that were obtained from interviews of people who are doing or have done international teleworking, signing a contract under Peruvian laws. Therefore, it has been compiled through case studies of situations that have not been contemplated by the aforementioned regulations and that generate a deterioration in the labor rights of teleworkers who choose to carry out their work activities outside the country.

Keywords: International teleworking, social dumping, information and communication technologies.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Descripción y formulación del problema

Como parte de la revolución tecnológica y los avances del uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), se ha venido implementando su uso en distintas actividades cotidianas que realiza el ser humano por las importantes ventajas que ofrece. En esa línea, también ha impactado en la forma de las prestaciones de trabajo.

En consecuencia de lo anterior, se da la aparición del Teletrabajo, una modalidad de realización de labores sin necesidad de concurrir de manera presencial a una oficina o espacio de trabajo asignado, representando múltiples ventajas en cuanto a tiempo y costos de traslado al centro de labores.

Sin embargo, es importante considerar que no todas las actividades laborales son susceptibles de poder realizarlas mediante esta modalidad, por lo que su aplicación requiere necesaria evaluación de viabilidad tanto para la empresa como para los trabajadores.

De manera similar, tras la declaración de la Emergencia Sanitaria Nacional a causa de la Covid-19, que estableció; entre otros puntos, el uso del trabajo remoto como medida de protección a la salud del trabajador, modalidad excepcional que posee gran similitud con el teletrabajo. Esta medida tuvo un significativo impacto en la forma de prestación del trabajo, además sostuvo la economía nacional al poder seguir realizando las actividades laborales desde la tranquilidad y seguridad del hogar.

No obstante, una vez culminada las reiteradas prórrogas de plazo de Emergencia Sanitaria, entra en vigor la Ley N° 31572 – Nueva Ley de Teletrabajo y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 02-2023-TR, que introduce como principal novedad la posibilidad de realizar el teletrabajo en cualquier parte del mundo, bastando la sola comunicación del teletrabajador a su empleador.

Este cambio incentivó a que muchos teletrabajadores (con fines académicos, familiares u otros) puedan migrar al extranjero previa autorización del empleador. Sin embargo, en la práctica se han presentado distintos supuestos que no fueron contemplados por la norma mencionada, existiendo un vacío legal en cuanto a su regulación y que viene generando preocupación a nivel internacional.

Esto pues, respecto a la posibilidad de realizar el trabajo remoto en el extranjero se señala en el Art. 6 de su Reglamento: “Los/as teletrabajadores/as pueden realizar sus labores dentro del territorio peruano como fuera de éste. En el caso de prestación de servicios en el extranjero bajo la modalidad de teletrabajo, las partes acordarán las condiciones específicas de esta modalidad, garantizando los derechos de los/las teletrabajadores/as”.

De la lectura del citado artículo, se puede apreciar un aparente vacío legal que estaría dejando en situación de vulnerabilidad a los teletrabajadores peruanos, esto debido a que la norma no es clara en señalar o cuanto menos, brindar lineamientos sobre las cuestiones mínimas a regular entre empleador y teletrabajador en caso este último desee realizar sus labores en el extranjero, de los que se desprende, que tampoco regula la cobertura de la Seguridad Social.

Esta deficiencia, consecuentemente genera incertidumbre ante un accidente de trabajo u otra situación que implique que el trabajador recurra al Sistema de Seguridad Social, pues si bien señala que será acuerdo entre las partes, no resulta suficiente a fin de amparar los derechos laborales que le asisten a los teletrabajadores.

Por lo cual, se requiere especial atención en el estudio de esta incorporación aparentemente novedosa pero incompleta que ha introducido la reciente Ley de Teletrabajo, pues el fin teórico de la norma no iría en la misma línea que el sentido práctico al presentarse obstáculos en su aplicación, esto debido a que la problemática va más allá de sus competencias que tiene el Estado peruano, llegando incluso a tratarse de instancias supranacionales.

Sin perjuicio de las cuestiones tributarias, migratorias e incluso el conflicto de leyes supranacionales y transnacionales que se ha generado por la legislación de teletrabajo en cada país, la presente investigación tendrá por objeto el estudio del acceso a la Seguridad Social de los teletrabajadores que celebraron un contrato de trabajo en el país de Perú y que, posteriormente migraron al extranjero, considerando que son regularmente asegurados ante el Seguro Social del Perú – Essalud, al igual que sus derechohabientes en caso corresponda.

1.1.1 Problema General

¿De que manera los teletrabajadores peruanos que migran al extranjero tienen acceso a la seguridad social?

1.1.2 Problema Especifico

- P.E1 ¿Es suficiente la regulación legal sobre el teletrabajador peruano en el extranjero para el goce efectivo de sus derechos a la Seguridad Social?
- P.E2 ¿Existen teletrabajadores peruanos que migran al extranjero y tienen problemas con el acceso a la Seguridad Social en el país de residencia?
- P.E3 ¿Existe cobertura por parte de la seguridad social de Perú, en caso que al teletrabajador peruano en el extranjero le corresponda algún subsidio (maternidad, lactancia, descanso médico o accidente de trabajo)?
- P.E4 ¿Los derechohabientes del teletrabajador pueden acceder al sistema de seguridad social si estos también se encuentran en el extranjero?

1.2 Antecedentes

1.2.1 Antecedentes nacionales:

Castillo (2023) en su artículo “Teletrabajo Internacional, un modelo para armar” publicado en la revista *Laborem* (vol. 28 página 169-187) indica que, en relación al teletrabajo existe una regulación insuficiente en relaciones laborales internacionales, y los pocos acuerdos en seguridad social internacional, como el caso del la Decisión 583, del Instrumento Andino de Seguridad Social de la Comunidad Andina de Naciones, solo tiene enunciados declarativos sobre el teletrabajo internacional. Por ello, nos encontramos ante un vacío legal que puede dejar desprotegido a un trabajador peruano.

1.2.2 Antecedentes internacionales

Pozuelo (2021) en su investigación titulada: “*LOS REGLAMENTOS COMUNITARIOS DE COORDINACIÓN: Puntos críticos de la ley aplicable a la relación de afiliación*”, de la Universidad de Valencia, España; para optar el título profesional de Doctor en Derecho del Trabajo y Seguridad Social ; busca ver la cobertura de la seguridad social a través de la cooperación mutua entre estados miembro que conformen la comunidad europea y en aquellos que no forman parte de este; objetivo: determinar si el teletrabajador, tiene acceso a la seguridad social en el caso que este realice actividades laborales dentro de la comunidad europea y fuera de este. ; conclusión: se concluye que los reglamentos de coordinación entre Estados miembro de la Comunidad Europea y conjuntamente con el Tribunal de Justicia de la Unión Europea vienen cada vez logrando significativos avances en la cobertura de derechos a la seguridad social. No obstante, en los casos de países transnacionales, es decir; aquellos que no forman parte de la Comunidad Europea, debido a falta de consenso global, no se ha podido crear una regulación jurídica por parte de los Estados y tampoco por parte del Derecho Internacional. Se siguió un enfoque cualitativo, de tipo básico y de nivel descriptivo.

López de Sagredo (2021) en su tesis doctoral “*El trabajo a distancia: dimensión internacional del teletrabajo : En relación al teletrabajo transnacional*”, presentada en la

Universidad Pontificia Comillas (España), señala que con esta modalidad aparecen problemas en la delimitación de la ley aplicable y consecuentemente determinar el sistema nacional de seguridad social competente, concluyendo que, bajo el enfoque del principio de territorialidad, implementar un sistema de Seguridad Social global, y que este sea adoptado por países en vías de desarrollo depende de la intención que tenga cada Estado, por lo que intentar brindar una serie de medidas universales resulta un tema muy complejo. Sin embargo, se tiene que intentar complementar a fin de fortalecer la protección social de los teletrabajadores, brindándoles las mismas garantías y obligaciones.

Carrascosa (2022), en su artículo titulado “*Teletrabajo internacional y legislación de Seguridad Social aplicable: estado de la cuestión y perspectivas en los Reglamentos de coordinación de la UE*”, publicado en la Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, señala el exponencial aumento del teletrabajo durante y posterior a la covid-19 pero a su vez, importantes dudas sobre la legislación de seguridad social aplicable en situaciones transnacionales, más aún porque la Seguridad Social en la comunidad europea, está basada en el principio de territorialidad por lo que no puede en ningún caso obligar a una Administración extranjera a asegurar a un trabajador en su sistema o a reconocerle una determinada prestación. Por lo que, concluye que se deben flexibilizar las normas que regulan el acceso a la Seguridad Social y recomendando se aplique la ley del lugar de residencia del trabajador a fin de que goce de cobertura de su derecho a la Seguridad Social.

1.3 Objetivos:

1.3.1 Objetivo General:

Determinar si los teletrabajadores peruanos que migran al extranjero tienen garantizado su acceso a la seguridad social.

1.3.2 *Objetivos Específicos*

- O.E 1 Examinar la regulación legal sobre el teletrabajador peruano en el extranjero sobre el goce de sus derechos a la Seguridad Social.
- O.E 2 Identificar si existen peruanos en el extranjero que tienen problemas con el goce de su derecho a la Seguridad Social.
- O.E 3 Identificar si existe cobertura por parte de la Seguridad Social de Perú, en caso que al teletrabajador peruano en el extranjero le corresponda algún subsidio (maternidad, lactancia, descanso médico y accidente de trabajo).
- O.E 4 Determinar si los derechohabientes del teletrabajador pueden acceder al sistema de seguridad social si estos también se encuentran en el extranjero.

1.4 *Justificación*

El presente trabajo cobra importante necesidad porque se debe garantizar el acceso de los derechos laborales para el teletrabajador peruano que no se encuentra domiciliado en el Perú. Situación que la nueva ley de teletrabajo y su reglamento, poco o nada refieren sobre este punto.

Sobre este aspecto, también ha sido consciente la Organización Internacional del Trabajo, el cual mediante esfuerzos conjuntos y articulados intentan crear mejores condiciones de teletrabajo brindando recomendaciones ante esta situación.

Por lo cual, la investigación a realizar pretende enriquecer y proponer nuevas fórmulas legislativas basadas en la experiencia de casuísticas presentadas en los teletrabajadores, ello con el fin de que cuenten con un efectivo acceso a la Seguridad Social.

1.4.1 *Justificación teórica*

La presente investigación tiene como principal propósito generar reflexión y debate académico sobre la regulación que brinda la norma del teletrabajo, pues se ha advertido que no existen antecedentes nacionales que hayan alertado los vacíos legales que contiene, por ello la necesidad de que sea estudiado, pues se trata de un conocimiento nuevo.

De este modo, considerando los últimos cambios que se han venido desarrollando, debido a la utilización de los nuevos entornos digitales, se pretende exponer novedosos conceptos que vienen siendo adoptados por diversos Estados, ello con el fin de replantear los ya existentes.

1.4.2 *Justificación práctica*

La investigación expone una situación práctica bastante habitual en la vida de la persona, el cual es el acceso oportuno al sistema de seguridad social ante alguna contingencia, por lo que el presente trabajo reviste de importante necesidad, considerando lo novedoso del tema del cambio de domicilio del teletrabajador a otro país; por tanto, se pretende prevenir eventualidades que puedan ser lesivas para el teletrabajador por falta de una regulación concreta. Siendo así, se propone introducir a través de mejoras legislativas, medidas de protección más eficaces, así como una conveniente ejecución en la práctica.

1.4.3 *Justificación social*

Se ha identificado que la problemática de la presente investigación, comprende al teletrabajador de la actividad privada, el cual forma un importante número del colectivo de trabajadores y de la población económicamente activa, siendo que se requiere un adecuado acceso a los derechos que le corresponde. Esto contribuirá de manera beneficiosa a los miembros que forman parte de este grupo, pues se respetarán sus derechos que les corresponde y por los cuales aporta mensualmente el empleador a Essalud en el marco de la relación laboral.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Bases teóricas sobre el tema de investigación:

2.1.1 El Teletrabajo:

Debido a los constantes cambios del uso de las Tecnologías de Información y de la Comunicación, se han venido realizando distintos cambios conceptuales de lo que sería el Teletrabajo, esto debido al impacto que tiene el uso de nuevas herramientas tecnológicas en la forma de prestación de las actividades laborales.

Asimismo, tuvo un aumento exponencial tras la llegada de la Covid-19, donde se tuvieron que realizar las actividades laborales, en la medida de lo posible, de manera remota, se acuñaron distintos términos en todo el mundo tales como *home office*, *trabajo remoto*, *full remote*, *remote first*, *old desking*, entre otros. Independientemente de los términos que se vieron empleados, todos estos tuvieron un común denominador el cual era la prestación de labores fuera del ambiente habitual de trabajo.

En palabras de Golden y Veiga (2008), refieren que el teletrabajo una modalidad laboral que se desarrolla lejos de su supervisor directo, en un ambiente distinto al habitual de trabajo y con el uso de la tecnología informática. En mi opinión, se debe considerar como una definición acertada para la época en la que se realizó; sin embargo, gracias al uso de las TIC se han creado Softwares cada vez más sofisticados y complejos que permiten monitorear y registrar actividades laborales en tiempo real, por lo que si bien no hay una supervisión presencial directa como señalan Golden y Veiga, la existe del modo virtual.

Del mismo modo la Organización Internacional del Trabajo ha intentado aproximar una definición al respecto, sin embargo, terminó señalando que al igual que el trabajo a distancia, el teletrabajo no entra en el ámbito de ninguna norma internacional, utilizando definiciones operativas ligeramente distintas (Eurofound y OIT 2019). De lo que se desprende, que la OIT reconoce que el Teletrabajo no tiene una definición exacta, esto debido a que se ha venido

desarrollando doctrinariamente en función a los requerimientos y avances que mantiene cada Estado.

Por lo cual, podemos señalar que el Teletrabajo es una modalidad de trabajo remunerado, a través del uso de las tecnologías de información y de la comunicación, permitiendo realizarlas sin la necesidad de concurrir al ambiente de trabajo físico designado por el empleador.

En esa misma línea, nuestra ley de teletrabajo señala en su Art. 3 que es “Una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual. Se caracteriza por el desempeño subordinado de aquellas sin presencia física del trabajador o servidor civil en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral. Se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales”.

Como es de observarse, nuestros legisladores han optado por emplear en la definición del teletrabajo lo señalado por la doctrina mayoritaria, estos serían dos aspectos característicos 1) Actividades fuera del lugar del trabajo y 2) Realización de labores a través de tecnologías digitales.

2.1.1.1 Beneficios del teletrabajo. Como se ha podido señalar el Teletrabajo, por tratarse de una opción novedosa que tomó fuerza en nuestro país tras la declaración por la covid 19, presentó en aquel momento múltiples beneficios, entre ellas:

Flexibilidad y reducción de costos para la empresa. Si bien la implementación y dosificación de herramientas de cómputo que puede brindar al empleador representa un impacto económico, cierto es también es que mitiga gastos como pagos de oficinas administrativas, personal de seguridad, mantenimiento, entre otros gastos propios del desarrollo de las actividades laborales. Por lo que, las empresas están recurriendo al teletrabajo con mayor frecuencia por la flexibilidad en la organización del recurso humano y reducción de costos.

Facilidad de contratación y conservación del personal. El teletrabajo permite celebrar los contratos de manera virtual, apoyado de dispositivos tecnológicos. La principal ventaja es que permite la contratación de recursos independientemente de la ubicación geográfica en la que se encuentren, por lo que cada vez más es la tendencia de los trabajadores en optar por esta modalidad en forma total o híbrida.

Inclusión laboral para las personas con limitaciones físicas. Esta modalidad laboral incrementa la búsqueda de empleo de personas con ciertas limitaciones físicas, así como su incorporación en las empresas.

En esa misma línea, esta inclusión también beneficia a las empresas si consideramos los beneficios fiscales que dispone la Ley de Impuesto sobre la Renta para la contratación de personal que presentan esta condición, además que permite cubrir la cuota de personas con discapacidad requerido por mandato legal¹.

Promoción del desarrollo rural. Uno de sus mayores logros de esta ley, es que permite compatibilizar la prestación de labores si el teletrabajador vive y/o se encuentra en el medio rural. Ello favorece el desarrollo de zonas rurales, aisladas o reprimidas económicamente, además de realizar procesos de reclutamiento y selección de personal en las empresas de forma más variada y no solo con postulantes que se circunscriban cerca de la oficina de la empresa.

Reducción de tiempo de desplazamiento y costos para los trabajadores: Una de las mayores ventajas es la reducción del tiempo de viaje del trabajador, tomando como punto de partida su domicilio hasta su centro de labores, permitiendo llegar a una conciliación entre la vida personal y laboral, lo que también se resume en una reducción en los gastos traslado para el trabajador, que se evidencian no solo en el transporte y/o combustible del vehículo, al igual que en gastos de alimentación, vestimenta, entre otros gastos indirectos.

¹ Congreso de la República del Perú. (2013). Ley 29973, Art. 49. Ley de personas con discapacidad <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1377957>

Flexibilidad de la jornada laboral de los teletrabajadores. La reciente tendencia apunta a que los teletrabajadores no están supeditados a horarios de trabajo, sino a cumplimiento de objetivos o labores encargados, permitiendo que puedan distribuir sus horarios o adecuarlos al estilo de vida que tengan.

2.1.1.2 Desventajas del teletrabajo. Como es de suponerse, el teletrabajo también ha recibido serias y fuertes críticas dignas de su estudio. Así por ejemplo, entre las más significativas, encontramos las siguientes:

Difícil separación entre trabajo y vida privada. Una de las principales críticas que ha venido recibiendo el teletrabajo, es sobre el lugar dentro del domicilio donde se desarrolla las actividades, en ocasiones utilizando su habitación donde realiza sus actividades privadas, haciendo una difícil distinción entre la vida privada y el ámbito laboral del trabajador.

Sumado a ello, el teletrabajador sigue en su entorno familiar, lo que hace un más complicada la diferenciación entre las actividades laborales, con las propias del hogar y familiares. Dicho de otro modo, el teletrabajador se encuentra altamente expuesto a no diferenciar el tiempo y espacio en el que se encuentra, es decir, si se encuentra en el ámbito laboral o familiar.

Este conflicto entre vida personal e íntima del teletrabajador y de la realización de sus actividades laborales que requiere el empleador, ha generado que se propongan distintos mecanismos para poder mitigar el problema - sin mayor éxito - desde aislar físicamente el lugar de trabajo, a fin de que el teletrabajador cuente con las condiciones ergonómicas, luminarias y de seguridad, como softwares que monitoreen de forma permanente las actividades que realiza el teletrabajador, así como que el teletrabajador deba señalar ante el empleador un ambiente de trabajo poco transitado por sus familiares a fin de que no le generen distracción alguna.

Poca proclividad de integración a las organizaciones de trabajadores. La dispersa localización de los teletrabajadores, resulta (en ocasiones) una considerable limitante de su integración en distintas actividades que pueda realizar el empleador (reuniones de integración, celebraciones, actividades para mejorar el clima laboral, aniversarios, entre otros) así como formar parte de organizaciones sindicales, clubs, u otras formas de organización laboral. Lo que se traduce en un desinterés del teletrabajador debido a estos factores externos, en formar parte de los asuntos colectivos en la empresa, generando una mayor de individualidad.

En esa misma línea, los sindicatos constituidos (ya sean mayoritarios o minoritarios) se han visto exponencialmente debilitados, ello debido a que cada vez les resulta más difícil concretar reuniones entre los miembros y exponer el pliego de reclamos ante el empleador. Pero sin lugar a duda una interrogante que se presenta es ¿Cómo se aplica el derecho de huelga de los teletrabajadores? Para ello, recordemos que el concepto de huelga es definido por nuestro Tribunal Constitucional señalando que “derecho consiste en la suspensión colectiva de la actividad laboral, la misma que debe ser previamente acordada por la mayoría de los trabajadores. La ley del régimen privado, aplicable en lo pertinente al sector público, exige que esta acción de cesación transitoria de la actividad laboral se efectúe en forma voluntaria y pacífica –sin violencia sobre las personas o bienes– y con abandono del centro de trabajo”. (Tribunal Constitucional, 2005, Proceso de Inconstitucionalidad N° 008-2005-PI/TC, p. 32).

Para Göerlich (2020) considera que los huelgas a través de medios digitales disminuyen considerablemente su efectividad, además incrementa las facultades empresariales de reacción frente a la huelga, por lo que el empleador puede utilizar para minimizar su impacto sobre la organización productiva.

Por lo que debe hacerse énfasis en la necesidad de utilizar entornos y/o plataformas digitales para que las organizaciones sindicales tengan una nueva forma de participación en los

temas relevantes de la empresa, de tal modo que permita la inclusión de los teletrabajadores, frente a los trabajadores que participan de manera presencial.

Seguridad e higiene en el trabajo: Históricamente, desde los inicios del trabajo a domicilio (primer modelo aproximado del teletrabajo) existía la problemática que no contaban con instalaciones dentro del hogar con un correcto ambiente que brinde condiciones ergonómicas, lumínicas, acústicas, etc. En el caso del teletrabajo, sumado a lo anteriormente expuesto, se requiere además de condiciones especiales (correcto ancho de banda, conexión pozo tierra, etc) que requieren la mayoría de los instrumentos tecnológicos que emplean para el ejercicio de sus funciones.

Al respecto, DI MARTINO (2017), asegura que la combinación del trabajo, junto a las actividades de ocio e incluso familiares que se realizan cotidianamente en el hogar puedan originar potenciales situaciones de peligro, debido a que el área de trabajo no cuenta con un correcto aislamiento dentro del día a día del hogar.

A su vez, otra situación que genera complicaciones para mitigar este peligro son las dificultades para realizar inspecciones que aseguren que los teletrabajadores se mantienen condiciones mínimas de higiene y seguridad en el trabajo, incluso el acceso de las autoridades fiscalizadoras a los domicilios de los trabajadores para constatar dichas condiciones pueden estar limitadas, sin embargo, es preciso indicar que considerando la privacidad del domicilio goza de protección constitucional, por lo que los empleadores vienen utilizando la inclusión de cláusulas especiales que permitan al empleador visitas a fin de constatar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo donde el teletrabajador presta el servicio.

Sin embargo, en contramedida también es cierto que, la inviolabilidad de domicilio constituye una limitante, amparada constitucionalmente. Por lo que, establecer autorización mediante contrato resulta un tema discutible.

Riesgo de discriminaciones laborales. No está referido únicamente en el sentido remunerativo, si bien es cierto el teletrabajo genera en muchas ocasiones el *dumping social* e incremento en algunos casos las brechas salariales, pese a las políticas que pueda tener el empleador, el apartamiento de los teletrabajadores de la sede física de la empresa, es un inconveniente para que se les aplique en condiciones de igualdad remunerativa por la labor bien realizada o bien por los logros de la empresa.

Aislamiento de los trabajadores. Para el autor MARTINEZ FONS (2018), el aislamiento social del individuo es uno de los principales riesgos que presenta el teletrabajo. Esto se produce principalmente cuando los trabajadores debido a aspectos geográficos principalmente y su lugar de trabajo principal es el domicilio (el ciberespacio), las comunicaciones por lo general se realizan a través de correos electrónicos o plataformas de llamadas como Microsoft Teams, Zoom, Meet, entre otros, que disminuye la interacción directa entre los teletrabajadores.

Como contramedida, el aislamiento se podría reducir si se establece la obligación para el teletrabajador de concurrir con cierta habitualidad a la sede de la empresa (jornada híbrida), convocando reuniones de equipos, revisiones de tareas asignadas, de forma que se mantenga contacto directo en el empleador y el teletrabajador, lo que mejoraría el clima laboral y satisfacción del teletrabajador.

2.1.1.3 Modalidades de trabajo. El teletrabajo, por tratarse de una forma de prestación de labores no convencional se han identificado distintas modalidades en las que se estaría realizando estas actividades.

A. *Teletrabajo o nacional.* La primera clasificación del teletrabajo, se refiere a aquella prestación de actividades laborales que se ejecutan en el territorio al que pertenece el teletrabajador y el empleador. Por lo cual, podemos encontrarnos ante un supuesto de teletrabajo en el que todos los elementos presentes estén vinculados con un mismo país.

Para Sanguineti (2002), el teletrabajo es aquella modalidad que se ejecuta desde el domicilio del trabajador o “desde otro lugar distinto del habitual u ordinario, sirviéndose de medios o equipos informáticos y de telecomunicaciones para su ejecución y eventualmente para entrar en conexión con el destinatario de su actividad”.

Esta clasificación es la que en la práctica no representa mayores complicaciones, esto debido a que las normas que lo regulan han procurado tener un especial cuidado en las situaciones que podrían presentarse en el empleo de esta modalidad.

Conforme lo señalado anteriormente, su aplicación no supone obstáculo alguno debido a que se el Sistema de Seguridad Social y Previsional, brindan cobertura para el teletrabajador dentro del territorio nacional, por lo que puede gozar de sus derechos a atención médica, subsidios, descansos médicos, entre otros beneficios laborales característicos de una relación típica de trabajo como si se tratara de un trabajador que labora de manera presencial. Sin embargo, existen determinadas condiciones para poder garantizar un acceso oportuno a ellos, los cuales se detallarán más adelante.

Por lo cual, podemos afirmar que el teletrabajador que realiza teletrabajo interno o nacional comprende todo trabajo con conexión digital a distancia del trabajador, dentro del territorio interno del país, por lo que le asisten los mismos derechos y obligaciones que un trabajador habitual, pues el único elemento de cambio, es el lugar donde se realizan las actividades laborales.

Particularmente, nuestro Reglamento de la Ley de Teletrabajo, aprobado por D.S 02-2023-TR establece en el Art. 6.1 que Los/las teletrabajadores/as pueden realizar sus labores dentro del territorio peruano como fuera de este. Lo cual, nos permite confirmar, que nuestros legisladores optaron por una figura de teletrabajo sin restricción geográfica alguna. Empero, debemos considerar que el no brindar limitación alguna y a su vez lineamientos claros para su aplicación, genera confusión al momento que se van presentando casos prácticos en su aplicación.

Problemas en el Teletrabajo nacional: Se ha identificado como primer problema, la cobertura brindada por Essalud.

Como es de conocimiento, iniciada una relación laboral, independientemente de si este se encuentra sujeta a plazo determinado o indeterminado, existe una serie de obligaciones que tiene el empleador, entre estas está la incorporación del nuevo trabajador en la Planilla Electrónica, conforme se establece Art. 4°-A del Decreto Supremo 018-2007-TR a través del portal de la SUNAT en Registro de información Laboral (T-Registro) PDT PLAME.

Una vez incorporado en el T – Registro y producida el alta del trabajador, se derivan otra serie de obligaciones, como el registro en el portal de Essalud, en el cual, según la ubicación del domicilio del trabajador, asignan al Centro de Atención Primaria – CAP donde deberá atenderse, ello en razón a la complejidad de la atención médica que se requiera.

Sin embargo, de ello se trataría la primera incompatibilidad de un acceso oportuno de atención médica. Pues nos invita a la siguiente reflexión ¿Si un teletrabajador que desarrolla sus actividades laborales goza de atención médica en el CAP más próximo a su domicilio, pero este se muda a otro Departamento del país, podrá atenderse en este de manera directa o existe algún procedimiento para el cambio de CAP?

A fin de responder dicha interrogante, es necesario señalar que con fecha 11/08/2019 se publica el Decreto Supremo N° 012-2019-TR que aprueba el Reglamento de Inscripción, baja, modificación de datos de derechohabientes, cambio de adscripción temporal y disposiciones para la baja de oficio de asegurados del Seguro Social de Salud. A través de este dispositivo legal, es que se contempla en su artículo 13 el procedimiento para realizar el cambio temporal del Centro de Atención Primaria – CAP.

Posteriormente, esta disposición fue adoptada por el Texto Único de Procedimientos Administrativos – TUPA del Seguro Social de Salud, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-2023-TR, establece un procedimiento denominado "Cambio de adscripción temporal del afiliado titular o derechohabientes" signado con Código PA61617CAF.

Cabe precisar que, es un trámite de aprobación automática., por lo que cobrará validez con la sola presentación de la solicitud, en tanto se cumplan con los requisitos exigidos en su TUPA y tendrá una vigencia única por seis meses dentro del año calendario. Por lo cual, si se excede dicho plazo, se tendría que recurrir al cambio de centro de atención.

Empero, ello nos lleva a una segunda reflexión respecto al acceso a oportuno de atención médica si el teletrabajador que cambió de domicilio a otro Departamento, se le presenta una urgencia o emergencia y no ha realizado el cambio de adscripción temporal ¿Podrá atenderse en un lugar distinto al que se encuentra registrado?

A fin de atender ello, es necesario diferenciar la situación de emergencia y urgencia, para lo cual Essalud, define a estas respectivamente:

Urgencias: Problema de salud, de causa diversa y gravedad variable que genera la conciencia de una necesidad de atención, por parte del usuario que lo sufre o su familia.

Emergencias: Es aquella situación de salud que pone en peligro inminente la vida del paciente o la función de algún órgano.

Teniendo en cuenta los preceptos señalados por Essalud, debemos analizar la Ley N° 26842, Ley General de Salud, modificada por la Ley N° 27604 que reconoce el derecho de toda persona a recibir atención médica cuando se encuentra en una situación de emergencia y, al mismo tiempo, establece la obligación de los establecimientos de salud de garantizarla, independientemente del seguro que tenga.²

Estos aspectos han sido desarrollados por el reglamento de la Ley N° 27604 que garantiza la atención de emergencia, además que, establece la obligación de los establecimientos de salud de prestarla y regula el posterior proceso de reembolso.

Particularmente, es en el artículo cuarto del citado reglamento que señala “Todos los establecimientos de salud, sin excepción, están obligados a prestar atención inmediata a toda persona en situación de emergencia, y de poner en conocimiento del público ese derecho en algún lugar visible de la zona de atención por emergencia”.

De ello, podemos señalar que por los fundamentos expuestos el teletrabajador puede atenderse en cualquier Centro de Atención Primaria, sí y solo sí se trata de un supuesto de emergencia, es decir cuando el teletrabajador se encuentre en un peligro inminente a su vida. Caso contrario, de presentarse una urgencia deberá realizar el procedimiento habitual establecido en el TUPA de Essalud, denominado “adscripción Cambio de adscripción temporal del afiliado titular o derechohabientes”.

² Esta regulación fue ratificada mediante la Ley N° 29414, Ley que establece los derechos de las personas usuarias de los servicios de salud.

B. El teletrabajo transnacional o internacional. Situación distinta a la anterior se da cuando el teletrabajador presenta la peculiaridad de contar con, al menos, un elemento de extranjería (tales como el lugar de ejecución de la obligación en el extranjero, la residencia de las partes del contrato de trabajo en distintos Estados, la distinta nacionalidad de los contratantes, la celebración del contrato de trabajo en el extranjero, entre otros).

De lo cual, se desprende que el teletrabajo transnacional puede estar compuesto de uno o más elementos de extranjería y por lo tanto, se encontraría bajo la esfera del Derecho Internacional.

De lo señalado, podemos indicar que el teletrabajo transnacional es una modalidad del teletrabajo en la que, más allá de la prestación de servicios mediante el uso exclusivo o predominante de las TICS, el teletrabajador se ubica geográficamente en un país distinto del de la empresa donde realizará sus labores.

En esa misma línea Lopez de Sagredo (2021) sostiene que el teletrabajo transnacional permite a las empresas contar con personal cualificado sin importar el lugar geográfico de donde se ubique o que pueda significar una limitante, sin necesidad de que el teletrabajador tenga que desplazarse al país donde se encuentran las instalaciones de la empresa, posición que comparto, sin embargo, se debe tener cuidado en no caer en el dumping social.

Problemas en el Teletrabajo Transnacional:

El problema principal que se ha reportado en distintos países, es que a nivel internacional el teletrabajo como fenómeno social y de rápida expansión, carece de una verdadera regulación supranacional y en algunos casos incluso nacional. Desde la óptica del Derecho laboral, esta situación ha desbordado el marco jurídico que ha pretendido regular todo país, por lo que se viene aplicando la vía convencional de manera supletoria para intentar brindar soluciones a este fenómeno de trabajo que carece de mención específica en las normas dictadas por los Estados.

Por ejemplo, encontramos principal preocupación por diversos Estados, sobre el acceso a la Seguridad Social en el caso que un teletrabajador realice actividades laborales en un país distinto de donde este fue afiliado ante la Entidad aseguradora.

En esa misma línea, Lopez de Sagredo (2021) señala: La movilidad y la existencia de elementos extranjeros suscitan problemas específicos en el marco de la relación laboral, como la determinación de la ley aplicable al contrato de trabajo, el sistema nacional de seguridad social en el que debe incluirse el trabajador o el foro competente para dirimir los conflictos que puedan plantearse en el marco de la relación laboral. (p. 26)

A fin de contrastar la problemática internacional, revisaremos la situación que se viene presentando en la Comunidad Europea. Para lo cual, resulta importante conocer sobre el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo – (en adelante AMET), momento en el que la Comisión Europea formuló una consulta sobre de modernización y mejora de las relaciones laborales, incluyendo expresamente el teletrabajo, fenómeno que embrionariamente venía desarrollándose.

A su vez, el AMET define el teletrabajo, como una forma de organización, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, pudiendo ser realizado en los locales de la empresa o fuera de estos locales de forma regular” (Art. 1). De lo señalado por el citado acuerdo, se entiende que el teletrabajador realiza actividades laborales a través de las TIC en un sentido amplio, no fija parámetro alguno. Lo que condujo a que cada Estado miembro adoptara definiciones muy genéricas o dispares entre los demás Estados de la Comunidad Europea.

Sin embargo, se aprecia de su lectura que no consideran en algún momento al teletrabajo transnacional. Aunque el AMET es el referente en materia de teletrabajo en el ámbito europeo, este Acuerdo omite cualquier referencia a normas de Derecho Internacional Público y Privado. Para Lopez (2021) Esta exclusión del teletrabajo transnacional, no fue una

omisión en el inicio del procedimiento de consultas, sino una decisión deliberada. Alegado por la Comisión de no colocar reglas particulares para esta modalidad por una presunta falta de necesidad, pues entendió que no existían problemas específicos derivados de esta forma de prestación laboral. Esta afirmación realizada por la Comisión, resulta bastante discutible por los problemas expuestos precedentemente en la presente investigación.

Por otro lado, bajo una denominación distinta, encontramos por parte de la OIT dos instrumentos relativos al trabajo a domicilio: el Convenio núm. 177 y la Recomendación núm. 184, ambos del año 1996.

Con relación al primer Convenio, desarrolla de forma muy genérica la igualdad de trato de los teletrabajadores con el resto de trabajadores asalariados (art. 4) y la prevención de riesgos laborales (art. 7). Su redacción poco precisa es que trajo como consecuencia, que tan solo solo 10 países hayan ratificado dicho acuerdo.

Con relación a la Recomendación núm. 184 (1996) de la OIT desarrolla de manera más amplia, pues a diferencia de la anterior recomendación, incorpora disposiciones sobre el control del trabajo; edad mínima; derecho de sindicación y negociación colectiva; programas relativos al trabajo a domicilio; entre otros.

Sin embargo, en lo relativo a la Seguridad Social, al igual que en la anterior recomendación solo señala que los trabajadores a domicilio deben estar protegidos mediante a) la extensión de los regímenes existentes de Seguridad Social y b) la adaptación de los regímenes de Seguridad Social para que pueda también coberturar a estos trabajadores; o c) la creación de cajas o regímenes especiales para ellos.

Por lo que, podemos afirmar que la carencia de normas específicas de ese entonces, fue un componente aislado al momento de buscar respuestas a las preguntas derivadas del componente internacional de trabajo que pudieran originarse.

Esta incertidumbre, nos lleva a la reflexión que no puede exigirse a un Estado que ofrezca una cobertura social adicional a un trabajador sometido a la legislación de otro Estado distinto.

Problemas tributarios y migratorios:

Otro de los problemas que se han identificado es cuando hay un exceso en la estadía del teletrabajador en algún país donde viene realizando sus actividades laborales. El primer problema está referido al aspecto tributario, pues debemos partir del criterio de permanencia a efectos de determinar el país donde se realizarán las obligaciones tributarias.

Particularmente, en el caso de Perú la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (2021), define a las personas no domiciliadas como aquellas que siendo peruanos adquieren residencia fuera del país, y cuando son extranjeros sin domicilio permanente en el Perú o que teniendo el domicilio se ausentan por más de 183 días durante un período cualquiera que comprende 12 meses. Del mismo modo en la Ley de Impuesto a la Renta, aprobado por Decreto Supremo N° 179-2004-EF en sus Art. 9° y 10° precisar con mayor detalle las rentas que se encuentran afectas.

En otras legislaciones, mantienen similar criterio a fin de determinar si la situación tributaria de la persona, por ejemplo, en España cuando permanece más de 183 días se le considera residente fiscal en territorio español.

Ante ello, será importante determinar la situación tributaria del teletrabajador, casi contrario podría ser de imposición una doble tributación por los ingresos provenientes de rentas externas, salvo existencia de un convenio para evitar la doble imposición.

La segunda reflexión, está referida al vencimiento del plazo de estadía de un teletrabajador, otorgado por la autoridad migratoria o de aquel teletrabajador que ingresa a un país sin haber participado del control migratorio (condición de ilegal)

C. Teletrabajo transnacional en el Perú: Particularmente nuestra legislación contempla la posibilidad de realizar el teletrabajo fuera del ámbito nacional, a través del Reglamento de la Ley de Teletrabajo, publicado a través del Decreto Supremo N.º 002-2023 - TR, el cual señala:

“Teletrabajo dentro del territorio nacional o fuera de este:

6.1. Los/las teletrabajadores/as pueden realizar sus labores dentro del territorio peruano como fuera de este. En el caso de prestación de servicios en el extranjero bajo la modalidad de teletrabajo, las partes acuerdan las condiciones específicas de esta modalidad, garantizando los derechos de los/las teletrabajadores/as.

6.2 Para la aplicación de la modalidad de teletrabajo, en el caso de teletrabajadores/as que se encuentran fuera del territorio nacional, deben cumplir con las normas migratorias, laborales y tributarias correspondientes” (Art. 6.1 y 6.2).

Conforme es de apreciarse, causa especial preocupación que nuestros legisladores hayan dejado un margen bastante amplio sobre los aspectos laborales y tributarios, lo que evidencia la falta de adecuación de la norma para poder suplir determinados casos prácticos que se han expuesto anteriormente y se vienen siendo abordados por distintos Estados debido al incremento de teletrabajadores alrededor de todo el mundo.

Ello nos lleva a la primera reflexión ¿el sistema de Seguridad Social de Perú tiene cobertura para los teletrabajadores peruanos que migran al extranjero?

Para lo cual, es necesario tener en consideración que el Perú actualmente cuenta con *Convenios de Seguridad Social*, para lo cual, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (s.f) los define como instrumentos de garantía y extensión de los derechos sociales y laborales entre dos o más países. Teniendo como propósito reconocer que la movilidad laboral entre países implica que un mismo individuo, ha contribuido en diferentes sistemas de seguridad

social a lo largo de su vida laboral, en consecuencia pueda hacer efectivos sus derechos en algún país”.

De lo cual, podemos concluir que estos acuerdos tienen como propósito efectivizar la protección en materia de seguridad social de los trabajadores migrantes, no sólo de aquellos que ingresan al país con fines laborales sino de aquellos que son desplazados al extranjero.

Cabe precisar que, a la fecha el Perú ha suscrito convenios de seguridad social con ocho países, siendo todos ratificados con excepción del país de Colombia, por encontrarse en adecuaciones. Por lo que, los países actualmente serían:

- Argentina: Ratificado mediante Decreto Ley N° 22985 de fecha 15.04.1980.
- Canadá: Ratificado mediante Decreto Supremo N° 003-2016-RE de fecha 14.01.2016.
- Chile: Ratificado mediante Decreto Supremo N° 116-2003-RE de fecha 10.10.2003.
- Colombia: Pendiente de ratificación.
- Corea: Ratificado mediante Decreto Supremo N° 023-2018-RE de fecha 17.06.2018.
- Ecuador: Ratificado mediante Decreto Supremo N° 004-2013-RE de fecha 11.01.2013.
- España: Ratificado mediante Decreto Supremo N° 036-2004-RE de fecha 25.05.2004.
- Uruguay: Ratificado mediante Decreto Supremo N° 002-2013-RE de fecha 11.01.2013.

D. Teletrabajo total. Es aquella modalidad en la que se acuerda la prestación de labores de manera no presencial, salvo eventuales actividades o coordinaciones que por su naturaleza y/o efectividad requieran realizarse de manera presencial en la oportunidad en que el teletrabajador lo estime necesario o en que lo requiera el empleado.

Si bien la figura del teletrabajo total se entiende como la realización de actividades no presenciales, no significa que es un acuerdo absoluto, pues tiene como principal característica la reversibilidad; es decir, el teletrabajo basado en un acuerdo de voluntades entre empleador y trabajador, puede pasar de forma total a teletrabajo parcial o incluso dar por terminada la

modalidad del teletrabajo, ello en función al poder de dirección que tiene el empleador y de los requerimientos que tenga para ejercer un mejor control y/o gestión de los fines de la empresa.

Ya sea teletrabajo de manera parcial y/o total, representó un importante cambio en la forma típica de la realización de la jornada laboral, pues permitió o cuanto menos introdujo cierto beneficio en la conciliación de las actividades laborales y familiares, el cual representó una constante preocupación para los países, principalmente aquellos que contaban con pocos mecanismos para un eficiente control del cumplimiento de horas laborales y/o métodos abusivos de explotación a través de horas extras no reconocidas.

E. Teletrabajo parcial. Es aquella modalidad en la que la prestación de la jornada laboral se realiza en actividades presenciales y no presenciales.

Para Caamaño (2007) esta metodología de prestación flexible de labores y de reinversión en el uso de los tiempos de trabajo, podría modificar un trabajo a tiempo completo para transformarlo en un teletrabajo a tiempo parcial.

Para una correcta aplicación, algunas legislaciones (entre ellas Perú) han precisado que la distribución de la jornada laboral debe ser especificada en el contrato de trabajo o en el acuerdo de cambio de modalidad de prestación de labores suscrito con el teletrabajador, ellos con el fin de evitar cambios arbitrarios en la forma de la prestación de actividades.

F. Nómades digitales. Según Engebrigtsen (2017), entre otros autores, coinciden en señalar que no existe una definición precisa del concepto nómada, pero generalmente ha sido utilizado para referirse a personas que dependen de la movilidad para subsistir y cambian de residencia de acorde con sus movimientos.

Richards (2015) afirma que el término de nómada no está relacionada únicamente con la movilidad, sino que es un concepto más amplio y sugiere que hay distintas formas y prácticas de movilidad.

A pesar de que el concepto “nómada digital” podría considerarse un tema reciente con la aparición del teletrabajo, existen diversos autores que han estudiado este tema (Müller 2016; Thompson 2018; Cook 2020; Mancinelli 2020;).

Thompson (2018) indica que dentro de este hábito de viajes los nómadas digitales tienden a elegir el destino en base a las ofertas de ocio y sus expectativas a nivel de estilo de vida, no de trabajo. Es decir, la tendencia de los nómadas digitales al elegir nuevos centros de trabajo, está fuertemente marcado a sus preferencias sociales y/o proyecto de vida.

Uno de los rasgos más característicos del estilo de vida de los nómadas digitales es su permanente desplazamiento. Esta movilidad no solo implica trasladarse entre distintos destinos, sino también cambiar frecuentemente de entorno laboral. A esta dinámica se le conoce como “trabajo nómada”. No se limita al simple cambio de ubicación, sino que exige trasladar los recursos necesarios para trabajar. El uso de dispositivos portátiles y herramientas tecnológicas hace posible que estos trabajadores puedan desempeñar sus actividades en diversos lugares. Para ellos, lo esencial es contar con un espacio adecuado que les permita trabajar con comodidad, considerando factores como amplitud, manejo del tiempo, privacidad, silencio y la interacción —o ausencia— de otras personas.

Como es de verse, la tendencia por ser nómada digital tiene como principal motivo la facilidad de conciliar el estilo de vida del trabajador, lo que representa el teletrabajo una opción importante para este grupo de personas, que viene expandiéndose en todo el mundo.

G. *Dumping social.* Como todo importante fenómeno social, poseen beneficios y desventajas, el teletrabajo no es ajeno a lo señalado, pues irónicamente una de las principales ventajas del teletrabajo transnacional que radica en encontrar personal competente en cualquier parte del mundo, ello también implica un exponencial incremento en la oferta laboral, lo que conlleva a generar el pago de salarios por debajo del mercado nacional, a este fenómeno se le conoce como *dumping social*.

Previamente a explicar lo que es el *dumping social*, debemos entender el concepto de dumping, para ello, la Organización Mundial del Comercio, define el dumping como un proceso de exportación de productos a un precio menor al costo habitual, es decir, a un precio menor que aquel al que se venden en el mercado interno o en los de terceros países, o incluso al costo de producción.

Como es de advertirse, el dumping representa una práctica comercial desleal, toda vez que haciendo un uso abusivo de prácticas comerciales, se posicionan en el mercado internacional y traen como consecuencia la afectación en los costos ofrecidos por los distintos sectores productivos.

Explicado el concepto del *dumping*, podemos inferir que el *dumping social* tiene vinculación a la exportación de trabajo a precios menores que se ofrecen en el mercado laboral; es decir, el teletrabajo transnacional y/o internacional pueden generar un aumento en la oferta laboral y consecuentemente una disminución en las bandas salariales que tienen establecidos para determinados puestos de trabajo.

En esa misma perspectiva, Bernaick (2012) señala que el dumping social consiste en una práctica mediante la cual se exportan productos provenientes de países donde las normas laborales son débiles o se aplican de forma deficiente. Esta situación genera costos de exportación artificialmente reducidos frente a los de naciones que sí mantienen estándares

laborales elevados, lo que finalmente produce una ventaja competitiva injusta dentro del comercio internacional.

Otros aspectos que contribuyen con el *dumping social* es la valorización de la moneda en el mercado internacional. Tomemos como ejemplo el sol peruano (PEN).

Como ya he adelantado, el principal riesgo del teletrabajo transnacional es el dumping social que puede generarse al dar a los empleadores la posibilidad de elegir el lugar de prestación de los servicios, imponiendo y seleccionando así una región concreta para el teletrabajador por la reducción de costos aprovechando la legislación laboral del lugar, entre otros beneficios que pueden representar un menoscabo a los derechos laborales y sociales de los Teletrabajadores. De hecho, como señala López (2021), la doctrina ya ha advertido de los posibles peligros que puede conllevar esta modalidad de trabajo.

2.1.1.4. Teletrabajo en Perú – antecedentes legislativos. En el Perú, el Teletrabajo tuvo como primer antecedente al Decreto Legislativo 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, publicado en el año 1991, el cual además de regular el régimen laboral de la actividad privada, en sus artículos 155 al 164, de manera bastante ligera incorpora la posibilidad de poder realizar actividades laborales fuera del ambiente habitual de trabajo, el cual fue denominado como trabajo a distancia.

De este modo, nuestra legislación introduce de manera incipiente la posibilidad de realizar actividades sin que ello implique el desplazamiento del trabajador a una oficina o ambiente de trabajo distinto.

A. Ley N° 30036 de teletrabajo. Conscientes del posicionamiento y colocación de las Tecnologías de Información y de la Comunicación en las actividades laborales y en general, con fecha 05 de junio del 2013, se publica la Ley de Teletrabajo, el cual a diferencia del trabajo a distancia introduce como novedad la opción de desarrollar las actividades laborales utilizando elementos de tecnología de la información y la comunicación.

Es de advertirse que, se introduce en esta norma el elemento esencial o principal del Teletrabajo considerado por distintas legislaciones, el cual es el uso de las Tecnologías de Información y la Comunicación – TIC, por lo que el uso de herramientas tecnológicas para el desarrollo de actividades laborales fue poco a poco ganando espacio. Sin embargo, debido a las deficiencias en infraestructura digital, optimización de plataformas y falta de soporte técnico (conocido como *helpdesk*) hizo que sea poco usual la utilización de esta modalidad, pues según cifras del Ministerio de Trabajo, confirmaron que fueron pocos los contratos de teletrabajo celebrados.

B. Trabajo remoto. Esta figura fue de carácter excepcional, a través del Decreto de Urgencia 026-2020 de fecha 15 de marzo del 2020, con el cual se declaran medidas excepcionales a fin de evitar la propagación de la covid-19, introduciendo por primera vez el término de trabajo remoto, teniendo vigencia en tanto se mantenga el estado de emergencia sanitario, la misma que se mantuvo hasta el 2 de enero del 2023.

Asimismo, el contexto de la pandemia producida por la covid-19 significó un nuevo reto en la utilización y adecuación de plataformas digitales para crear óptimos ambientes de trabajo, permitiendo sostener la economía del país pues se desarrollaron, en la medida de lo posible, las principales actividades económicas sin que ello signifique una exposición a la salud del trabajador.

Ahora bien, a diferencia del teletrabajo, el trabajo remoto no es una modalidad típica de prestación de labores y tampoco producto de un consenso o acuerdo entre empleador y trabajador; sino es proveniente del imperativo de una norma con el propósito de evitar el desplazamiento físico de los trabajadores, ello como política de prevención de salud, ante la fuerte ola de contagios producido por la covid-19.

Por lo que, la obligatoriedad de utilizar esta modalidad atípica en las relaciones laborales, salvo aquellas que por su naturaleza no sean materialmente posibles, es un elemento que lo dista del teletrabajo, pues este es consecuencia de un acuerdo de voluntades y de carácter reversible, en tanto que en el trabajo remoto debido al imperativo de la norma es esta quien establece una fecha fin de esta modalidad.

Una vez terminada la emergencia sanitaria nacional, los legisladores conscientes de que la antigua Ley de Teletrabajo requería mejoras, considerando ello se da la publicación de la Ley N° 31572, introduciendo cambios (no muy notorios a la antigua ley) extendiendo esta modalidad a las modalidades formativas ³(practicantes).

C. Ley N° 31572 – Nueva ley de teletrabajo. Una vez terminada la emergencia sanitaria producida por la covid-19 entró en vigencia la Ley N° 31572 publicada el 11 de setiembre del 2022 en el Diario Oficial El Peruano, conocida como la nueva Ley de Teletrabajo, la cual introduce alguna serie de cambios a diferencia de la Ley anterior (Ley N° 30036).

Entre sus elementos más destacados a diferencia de la norma anterior radica en la posibilidad de realizar el Teletrabajo dentro y fuera del territorio nacional, situación que motiva la presente investigación al detectarse que la redacción de la norma no es clara en cuanto a su

³ Novena Disposición Complementaria Final, Modalidades formativas: En el caso de las modalidades formativas u otras análogas, se les aplica las disposiciones de la presente Ley del Teletrabajo, siempre y cuando no contravengan su naturaleza formativa.

regulación, así como su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 02-2023-TR, poco o nada precisó sobre el tema, aumentando las incertidumbres sobre su correcta regulación.

D. Características del teletrabajo. Es la propia norma la cual define algunas características o particularidades que tiene el teletrabajo, las cuales se detallan a continuación:

Carácter voluntario y reversible. - Una de las peculiaridades del teletrabajo, es que más que una modalidad laboral es conocido por la doctrina como un acuerdo de voluntades, la única exigencia de ley es que se pacte por escrito, estableciendo condiciones mínimas que señala la norma, como por ejemplo definir quien asumirá los gastos por servicios de internet y electricidad.

Dada su naturaleza, por ser de carácter voluntario ello implica que conforme lo decidan las partes puede dejarse sin efecto el acuerdo y regresar a la modalidad presencial. Sin embargo, nace la interrogante ¿El empleador puede disponer de manera unilateral el término del acuerdo?

Para responder a ello, nos basamos en lo señalado en el Art. 18.2 de su reglamento, el cual establece que el empleador en uso de su poder de dirección puede disponer el cambio de modalidad. Por lo que con ello se demuestra que el acuerdo no necesariamente es un acuerdo de voluntades como la norma pretende indicar.

Temporal o permanente. - Está referido a la duración que puede tener el acuerdo, por ejemplo, si durará semanas, meses y/o incluso años, aunque como se indicó precedentemente es el empleador quien tiene la decisión final.

Total, o parcial. - Esta característica está pensada en la forma en cómo se realizará la prestación del teletrabajo, pudiendo realizarse de manera intermitente en un cronograma previamente establecido, así como si la jornada dentro del día puede realizarse de manera presencial y virtual, debidamente distribuidas las horas de las funciones a desarrollar.

Puede flexibilizar la distribución del tiempo de la jornada laboral: Para muchos se considera que la mayor ventaja es que el teletrabajo permite conciliar el espacio laboral y el

familiar al permitir una mejor distribución del horario de trabajo, basándose en algunos casos a cumplimiento de objetivos antes que los habituales horarios de trabajo.

Puede realizar dentro del territorio nacional o fuera de este: Esta característica ha generado mucho debate porque muchos juristas consideran que un Estado no puede legislar o permitir situaciones que van más allá de sus alcances y/o jurisdicción. Dado que, previa autorización del empleador, el teletrabajador puede realizar sus actividades en un país distinto en el que se realizó la contratación, por lo que debe analizarse cada caso en particular dado que se debe considerar cada exigencia legal que tiene el país de destino del teletrabajador a fin de evitar contingencias o problemas incluso de carácter diplomático.

Debe contar con las condiciones digitales y de comunicaciones necesarias:

Para un correcto desarrollo de las actividades laborales se debe contar con las herramientas de trabajo necesarias, la cual deben ser proporcionadas por el empleador, salvo pacto en contrario.

2.1.1.5. Regulación del teletrabajo transnacional en otros países.

A. Teletrabajo transnacional en Chile. Al respecto, el 26 de marzo del año 2020 se publica la Ley N° 21.220, que modificó el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia y teletrabajo. Al respecto, se diferencian en que esta última (teletrabajo) se configura con la utilización de las TIC, es decir, el elemento tecnológico es el que separa la línea del trabajo a distancia con el teletrabajo.

Ahora bien, esta norma incorpora el Capítulo IX en el Título II del Libro I del Código de Trabajo de Chile. Con relación a la posibilidad de realizar teletrabajo en el extranjero, esta modificación señala lo siguiente: “Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente dónde ejercerá sus funciones”.

Como señala la norma, no es clara en cuanto a definir la posibilidad en caso pueda realizarse en el extranjero; empero, a través del Dictamen N° 2318 el Jefe del Departamento Jurídico y Fiscal de la Dirección del Trabajo concluye que es improcedente otorgar por vía administrativa efectos en el extranjero a la Ley N° 21.220, tomando como base el principio de territorialidad dentro de su jurisdicción. Por lo que, de este modo se concluye que el teletrabajo transnacional en el país de Chile no resultaría válido.

B. Teletrabajo transnacional en Ecuador. Particularmente, con la promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (Ecuador, 2020), se incorpora el teletrabajo a la normativa laboral (Código de Trabajo), el cual señala que se da a través del uso de las TIC, además de no requerirse la presencia física del teletrabajador en un sitio específico de trabajo.

Ahora bien, con relación al lugar de prestación de servicios, el acotado código nos señala lo siguiente:

“Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente donde ejercerá sus funciones. No se considerará teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa” (art. 16).

Como se puede observar, la norma no es precisa en cuanto a la posibilidad de ejercer el teletrabajo en un ambiente señalado por el teletrabajador de manera irrestricta (internacional). Posteriormente, a través Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-237 el Ministerio del Trabajo estableció las directrices para complementar a lo señalado en su Código de Trabajo que regula el teletrabajo, empero no se observa que hagan mención

específica del tema internacional, por lo que concluimos que también nos encontramos ante un vacío legal.

C. *Teletrabajo transnacional en México.* La regulación del Teletrabajo, se encuentra contenido en su Ley Federal de Trabajo, el cual fue incorporado por el Decreto de fecha 11 de enero del 2021, que reforma el artículo 311 y se adiciona en materia de Teletrabajo.

Esta norma considera que el Teletrabajo se da “utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón” (Art. 311-k).

Por otro lado, para que se configure la modalidad de teletrabajo se requiere que más del cuarenta por ciento del tiempo de la actividad laboral sea realizada en el domicilio de la persona trabajadora, o en el domicilio elegido por ésta.

Posteriormente, a fin de ir complementando la norma primigenia, se publica la Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, la cual entró en vigencia el 08 de diciembre de 2023 y estaba destinada a establecer las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Posterior a su revisión se concluyó que está enfocada a riesgos ergonómicos y otros que pueden darse dentro del ambiente de trabajo que designó el teletrabajador, empero no señala o aborde el tema de la seguridad social en el extranjero, hecho que permite concluir que al igual que en las demás legislaciones revisadas existe un vacío legal.

D. Teletrabajo transnacional en Colombia. Se tiene como primer antecedente a la Ley 1221 del año 2008, por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo, como podría imaginarse por tratarse de un nuevo fenómeno que se venía aplicando de manera progresiva, su base normativa faltaba madurez y/o eficacia práctica, por lo que no contemplaba la posibilidad de realizar el Teletrabajo transnacional.

Posteriormente, mediante Decreto 884 de 2012, se incluye dentro del Capítulo 5 al Título 1, Parte 2, Libro 2 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo aprobado por Decreto 1072 de 2015, se establecen condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrollan en el sector público y privado en relación de dependencia.

Como última incorporación legislativa, a través del Decreto Número 1227 del año 2022, se reincorporan nuevas medidas legislativas relativas al teletrabajo, entre ellas la celebración del Día Internacional del Teletrabajo el 16 de septiembre de cada anualidad, con el objetivo de fomentar el teletrabajo en Colombia (Art. 2.2.1.5.25).

Situación particular, dado que el citado Decreto se presenta con la intención de incluir como nueva fecha conmemorativa al teletrabajo, ello con el objetivo de fomentarlo en Colombia. Sin embargo, no refiere en modo alguno sobre el teletrabajo internacional.

E. Teletrabajo transnacional en España. Mediante la Ley 10/2021, con fecha 10 de julio se publica en el Boletín Oficial del Estado (BOE) la Ley de Trabajo a distancia, término para referirse a las actividades laborales que se desarrollan fuera del espacio habitual de trabajo designado por el empleador, a su vez señala que se distingue del teletrabajo porque este último se ejecuta con el uso de las TIC.

Particularmente, la acotada norma define al Trabajo a distancia como “forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se

presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular” (Ley 10/2021 Art. 2).

Como es de observarse la norma también es bastante escueta al precisar la posibilidad o prohibición de elegir como centro de labores uno que se ubique fuera del país.

Para Ma (2022) la nueva Ley de trabajo a distancia tiene un carácter eminentemente nacional y no tiene suficiente razonabilidad legislativa para abordar un fenómeno que trasciende de las fronteras. (p. 184).

F. Teletrabajo transnacional en la unión europea. Al respecto, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET), tampoco se ha referido respecto al Teletrabajo Transnacional, por lo que podemos concluir que no existe instrumento internacional específicamente aplicable al teletrabajo.

Por lo que, de manera supletoria se vienen utilizando distintas normativas legales a fin de poder brindar una solución transitoria a esta problemática, entre ellos se encuentra el Reglamento Bruselas I bis en materia de competencia judicial internacional; el Reglamento Roma I para la determinación de la ley aplicable al contrato de trabajo; y los Reglamentos de coordinación para la determinación de la ley aplicable en materia de Seguridad Social.

Este último (Seguridad Social) nos encontramos con el Reglamento núm. 883/2004, modificado en el mes de agosto del 2023, introduciendo distintas novedades para tratar de abordar la problemática del teletrabajo transnacional sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social. Como regla general, según el artículo 11.3.a) del Reglamento 883/2004, la persona que ejerza una actividad por cuenta ajena (o propia) en un Estado miembro estará sujeta a la legislación de este Estado miembro. Estamos pues, ante el principio de *lex loci laboris*, es decir, se aplica la legislación de Seguridad Social del país donde se realizan materialmente las actividades laborales.

No obstante, se prevén una serie de excepciones a lo largo de los artículos 12 a 16 del citado reglamento. Por un lado, tenemos las normas específicas en relación con los trabajadores desplazados (artículo 12 del Reglamento 883/2004) y, por otro, los supuestos específicos en caso de ejercicio de actividades en que un teletrabajador realice actividades en dos o más Estado miembro (artículo 13 del Reglamento 883/2004).

En este punto es donde se encuentra la novedad en materia de teletrabajo internacional. El artículo 13.1.a) del Reglamento 883/2004 señala que el teletrabajador que ejerza normalmente una actividad por cuenta ajena en dos o más Estados miembros estará sujeta a la legislación del Estado miembro de residencia, si ejerce una parte sustancial de su actividad en dicho Estado miembro. Por su parte, si no ejerce una parte sustancial de su actividad en el Estado miembro de residencia, el artículo 13.1.b) del Reglamento 883/2004 enuncia la aplicación de una serie de legislaciones en función de la sede o domicilio de la empresa y la forma de contratación.

Por otro lado, en una nueva posición de la Tesorería General de la Seguridad Social, aplicado desde el 1 de julio de 2023, se refiere a los casos en los que el teletrabajo en otro Estado miembro es aleatorio, limitado en el tiempo y no forma parte del patrón habitual de la prestación de servicios. En estos supuestos, en concordancia con la Nota de 21 de junio de 2023 (AC 137/23) de la Comisión Administrativa para la coordinación de los sistemas de seguridad social, considerará que el teletrabajador sigue sujeto a la legislación del Estado desde donde realizaba su actividad de forma ordinaria, pudiendo solicitar un certificado de desplazamiento temporal.

Como es de apreciarse, la Unión Europea se encuentra realizando esfuerzos conjuntos para tratar de regular estos vacíos legales que no fueron contemplados en el AMET. Sin embargo, es de afirmarse que estos acuerdos rigen únicamente para sus Estados miembro.

2.1.2 La seguridad social:

2.1.2.1 Antecedentes históricos. El término de seguridad social se ha venido utilizando recientemente entre los Estados modernos, sin embargo, ha estado presente en todo momento desde civilizaciones antiguas, como una forma temprana de protección y apoyo para sus comunidades ante contingencias o tiempos de necesidad. Para Harper (2010) la Seguridad Social, aunque no era tan estructurada y formalizada como lo es hoy en día, se pueden encontrar vestigios de sistemas en varias culturas antiguas.

Podemos ver históricamente en la antigua Mesopotamia, a través del Código de Hammurabi se estipulaba que, si un trabajador quedaba incapacitado debido a una lesión laboral, el empleador debía proporcionarle una compensación económica, entre otras normas donde se establecieron leyes en favor de los ciudadanos en caso de enfermedad, lesiones o pérdida de propiedad.

En esa misma línea, en el antiguo Egipto, aparecieron sistemas que brindaban apoyo comunitario. Donde trabajadores y sus familias (hoy en día derechohabientes) recibían raciones de alimentos y atención médica como incentivo de participar en proyectos estatales como la construcción de pirámides.

En la antigua Grecia, existían formas de asistencia social para ciudadanos que se encontraban en situaciones de precariedad. La ciudad de Atenas también brindaba ayuda económica a los ciudadanos pobres, así como aquellos que se encontraban incapacitados de poder de trabajar, ya sea por alguna lesión y/o enfermedad.

Ahora bien, en nuestra realidad peruana, tenemos a la cultura incaica y es que, los Incas, tenían un Estado con alto sentido político y social, el cual se basaba predominantemente en la reciprocidad y colectivismo, en lo que respecta la organización del trabajo constituyeron la fuerza motriz que dinamizó el desenvolvimiento de las sociedades complejas andinas.

Esta forma de organización en el trabajo se manifestaba en tres formas de prestación colectiva: la Mita, el Ayni, y la Minka, tres niveles de compensación entre el Estado y la colectividad, con rasgos predominantes en la reciprocidad y asistencia social entre familias.

2.1.2.2 Antecedentes legislativos. Como se ha venido observando, desde tiempos remotos cada civilización introducía de manera inicial, mecanismos de protección frente a distintas situaciones adversas los integrantes de su comunidad. Posteriormente, como primer antecedente legislativo laboral, se tiene al país de Alemania, en el año 1883 donde se implanta por primera vez el seguro social obligatorio, por iniciativa legislativa del canciller Otto Von Bismarck, quien presentó al Parlamento un proyecto de seguro obligatorio contra accidentes y enfermedades, para proteger a los trabajadores de la industria en forma obligatoria, contra el riesgo de enfermedad y la contingencia de la maternidad.

Esta iniciativa legislativa, fue pensado para los trabajadores como consecuencia del descubrimiento de la máquina, pues si bien permitió significativos avances en las actividades industriales - productivas, también implicaban riesgos por su uso. De este modo, se da de manera incipiente el término de seguro social y que posteriormente es acogido por el derecho del trabajo.

Este derecho, fue progresivamente expandiéndose en todo Europa y luego en todo el mundo con la proclamación de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), momento en que la seguridad social empieza a tomar mayor trascendencia. Considerando los modelos que cada Estado a tratado de definir legislativamente, se puede señalar que la Seguridad Social podría considerarse, para Lopez (1973) como “el sistema de previsiones adoptado por el Estado para conjurar los diversos riesgos que asedian a los integrantes de la colectividad y atenuar las consecuencias derivadas de la realización de tales riesgos” (p. 24). De ello podemos colegir que un buen sistema de Seguridad Social implica medidas preventivas ante alguna eventualidad.

2.1.2.3 Creación del sistema de seguridad social en el Perú. Como se ha venido señalando, el derecho de Seguridad Social fue expandiéndose en todo el mundo y pasando a ser una garantía – deber del Estado moderno. Concretamente en el Perú, este novedoso concepto tiene su origen en el año 1935, donde el entonces presidente de la República Óscar Raymundo Benavides Larrea (30.04.1933 - 08.12.1939) designó a Edgardo Rebagliati Martins para que elabore el proyecto de la Ley del Seguro Social.

Después de presentar su proyecto de Ley en el Congreso Constituyente y a la OIT, fue designado como director de Previsión Social del Ministerio de Salud Pública, Trabajo y Previsión Social. Finalmente, lideró como gerente general la implementación del seguro social, que fue creado el 12 de agosto de 1936 a través de la Ley N.º 8433, Ley del Seguro Social Obligatorio.

Esta norma, crea la Caja Nacional de Seguro Social, como organismo encargado de las prestaciones en Seguridad Social. Asimismo, en la citada norma se detallaba en su capítulo sexto las protecciones que brindaba el Estado, las cuales eran las siguientes: i) Riesgos de enfermedad ii) Riesgos de invalidez iii) Riesgo de vejez y iv) Riesgos de muerte.

Como se observa, la creación de la Caja Nacional abarcó un amplio abanico de derechos sociales. Sin embargo, en la práctica no contaron con los recursos técnicos suficientes, por lo que presentó diversos problemas en su ejecución, por lo que, en el gobierno de Juan Velasco Alvarado, se da la publicación del Decreto Ley N° 19990 que crea el Sistema Nacional de Pensiones del Perú.

En esa misma línea, se estuvieron en constantes cambios estructurales, siendo que, bajo el gobierno del ex presidente Alberto Fujimori, se creó la Oficina de Normalización Previsional – ONP, encargada de administrar todos los regímenes de pensiones, mediante Ley N° 25967 del año 1992; de este modo, el Sistema de Seguridad Social se segmenta en dos instituciones,

la primera destinada a temas relacionados con la salud de la persona y el segundo sobre previsiones para el adulto mayor o jubilado.

Finalmente, En el año 1997, bajo un nuevo régimen del Gobierno Fujimorista, se aprobó la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. Posteriormente, el 30 de enero de 1999, por Ley N° 27056, se creó el Seguro Social de Salud (ESSALUD) ente encargado de las prestaciones de salud a los asegurados y sus derechohabientes.

2.1.2.4 Las entidades prestadoras de salud (EPS). Como propuesta alterna o complementaria a los servicios que son brindados por Essalud, nacen las Entidades Prestadoras de Salud (EPS) las cuales son empresas, cuyo fin es prestar servicios de atención de salud, con infraestructura propia y/o de terceros, sujetándose a los controles de la Superintendencia de Entidades Prestadoras de Salud (SEPS).

Esto se da como consecuencia de las deficiencias que se han presentado con el Seguro de Essalud, pues se ha demostrado que pese a los esfuerzos en conjunto que vienen realizando los funcionarios responsables, la problemática ha superado ampliamente su capacidad operativa lo que ha se evidenciaría en que no se estaría brindando una atención óptima y de calidad.

Cabe precisar, que EPS se crearon a través de la Ley 26790 en el año 1997, Ley de Modernización de la Salud, por lo que no es propiamente un tema nuevo, sin embargo, este seguro complementario ha permitido que los servicios de atención en salud que viene prestando ESSALUD puedan aliviarse significativamente.

A. Ventajas de las EPS. Se encuentra como principal ventaja, que contar con una EPS permite acceder a una red de clínicas y centros de salud privados a los que no se podría acceder regularmente con EsSalud, por lo cual, dentro de la atención de un centro de salud privado hemos podido identificar las siguientes.

1. Las EPS ofrecen un servicio de salud integral en diferentes redes de clínicas privadas tanto en Lima como en Provincias, por lo que la atención no está supeditada al centro que te designe Essalud según la complejidad del caso, sino que es de libre elección, es decir puede atenderse en cualquier momento en las clínicas afiliadas.

2. Los tiempos de atención en el sistema privado son considerablemente menores si los comparamos con Essalud. Además, los trabajadores tienen la posibilidad de programar una cita por una urgencia dentro del mismo día, y facilidades en atención por emergencias, entrega de medicinas, exámenes, etc. En el sistema público los tiempos pueden extenderse incluso por semanas.

3. Las EPS ofrecen un chequeo preventivo anual y programas de enfermedades crónicas (Diabetes, Hipertensión, Displemia, Asma) cubierto al 100%, para un diagnóstico temprano y oportuno de estas enfermedades. Adicionalmente, cuenta con un amplio abanico de atenciones ambulatorias y Hospitalarias, Emergencia, Oncología, Maternidad, etc. En el caso de Essalud si bien cuentan con chequeos, estos son limitados y programar una cita puede tardar mucho tiempo.

4. En caso de estar asegurado en EsSalud las atenciones se deberán realizar únicamente por este canal, en cambio en la EPS si un usuario se atiende de manera particular con su médico de confianza el asegurado puede adjuntar los gastos incurridos y obtendrá una devolución parcial, según las coberturas que ofrece el plan contratado.

5. Las EPS ofrecen distintas modalidades de atención, cuenta con canales de atención virtuales, plataformas mejor actualizadas, teleconsultas, entre otras formas para evitar que el asegurado tenga que desplazarse de manera presencial.

B. Desventajas de las EPS. 1. La cobertura médica brindada por la EPS no es al 100%, en tanto que medicamentos, consultas y otros cuentan con un descuento de hasta el 95% según cobertura de cada plan. Sin embargo, esa diferencia aun resulta ser alta si consideramos que Essalud brinda gratuidad en sus servicios.

2. Los gastos incurridos por hospitalización, tienen cobertura entre el 65% y 95% dependiendo de la clínica elegida, por lo que una operación o tratamientos de mayor complejidad pueden conllevar altos gastos.

3. En las EPS, se pueden asegurar a los derechohabientes al igual que en Essalud. Sin embargo, el costo del plan se eleva considerablemente por cada persona adicional asegurada. Se estima que, asegurar a una familia compuesta por cónyuge y dos menores hijos en un plan de mayor cobertura podría representar gastos equivalentes a una remuneración mínima vital de manera mensual.

C. Cobertura de las EPS. Las EPS, brindan cobertura a nivel nacional dentro del estado peruano, conforme se pudo revisar los términos y condiciones de las principales aseguradoras del país. En esa misma línea, resultaría ilógico que por exigencia y/o mandato legal se pretenda obligar a las EPS brindar una cobertura mayor a la que brinda Essalud.

Cabe recordar que, la EPS es un seguro complementario al de Essalud, por lo que el asegurado en caso se afilie a una EPS particular, no pierde su calidad de afiliado regular en Essalud, además que el empleador seguirá realizando aportes obligatorios en favor de este, pero con un porcentaje menor (6.75%) de la remuneración que percibe el trabajador.

Empero, se ha identificado que existen seguros que también brindan cobertura en el extranjero, bajo una condición de aseguramiento especial. Esta podría ser la primera alternativa y/o solución a pactar para el supuesto en el que el teletrabajador peruano migre al extranjero. Sin embargo, se ha apreciado que la cobertura demás de ser bastante limitada, ofrece una red de atención bastante escasa.

2.1.2.5 Assist Card. Conocido también como tarjeta de asistencia, el cual es un seguro para el viajero que brinda coberturas médicas y de otra índole a las que el pasajero puede recurrir en caso de que presente una emergencia o situación imprevista, el tipo de cobertura dependerá del tipo de seguro contratado. Cabe precisar que, cada país determina la obligatoriedad para ingresar en su territorio.

Esta última opción viene siendo bastante adoptada no solo por teletrabajadores, sino también por aquellos turistas que visitan un país distinto al de su residencia y preventivamente requieren contar con algún seguro ante emergencias médicas.

2.1.2.6 Subsidios. Para Musgrave (1996) el subsidio lo define como un instrumento del gobierno para compensar males sociales. En posición similar, Salvat (1972) agrega que en sentido más generalizado es el auxilio estatal y, más concretamente, de prestación de la seguridad social.

Conforme lo señalado precedentemente, podemos inferir que el subsidio es un mecanismo de apoyo que forma parte de las políticas públicas de un Estado, a fin de brindar atención ante alguna determinada situación que represente una contingencia para la persona.

Ahora bien, en el campo de las relaciones laborales, existen cuatro tipos de subsidios, los cuales han sido recientemente modificados en cuanto a su procedimiento de canje, a través del Decreto Supremo N° 013-2019-TR, los cuales son:

Por Incapacidad Temporal: Tiene como fin de compensar la pérdida económica derivada de la incapacidad que pudo sufrir el trabajador, desde el día 21 hasta 11 meses y 10

días. Es de indicarse que los costos son asumidos por el empleador, teniendo posteriormente que solicitar su reembolso a EsSalud.

Cabe precisar que, en caso de que la incapacidad sea menor a 21 días, los costos serán asumidos únicamente por el empleador, sin derecho de reembolso alguno.

Por Maternidad: Es pagado por el empleador, con cargo a reembolso, el cual tiene como fin resarcir el lucro cesante de la trabajadora asegurada, como consecuencia del parto y de las necesidades del cuidado del recién nacido.

Por Lactancia: Tiene como fin la entrega de un monto de dinero (actualmente S/ 820.00 por cada lactante) para el cuidado del recién nacido, el cual es asumido por EsSalud en todos los casos, el cual es de aplicación para trabajadores asegurados tanto del sector público como privado.

Por Sepelio: Es un monto de reembolso de dinero que se entrega al pariente directo del trabajador fallecido (cónyuge, concubino(a), padre, hermanos) que realizó los gastos de sepelio de este.

A. Subsidios en el extranjero. Concordante con lo anterior, nace la interrogante ¿Estos subsidios se pueden convalidar en caso de que el asegurado se encuentre en el extranjero?

A fin de absolver dicha pregunta, se ha identificado la , aprobada mediante Resolución de Gerencia General N° 1311-GG-ESSALUD-2014 de fecha 23 de diciembre del año 2014, la cual señala que “cuando el asegurado que por diferentes razones se encuentre en el extranjero y sufriera un siniestro que lo incapacite, solicitará la validación al CEVIT de la Red Asistencial o de corresponder, al Establecimiento de Salud de adscripción, cumpliendo con los requisitos estipulados para la validación” (Art. 6.2.1.8.8).

En esa misma línea, se indica en la citada directiva que, el procedimiento para su convalidación de caso haya sido emitido en el extranjero “deberá estar visado o apostillado por el Consulado” (Art. 6.2.4.2).

De lo cual, nos permite concluir que Essalud, si ha previsto mecanismos que permiten convalidar descansos médicos cuando el asegurado (independientemente de si realiza teletrabajo o no) sufre un accidente de trabajo o requiere acceso a algún subsidio.

2.1.2.7 Derechohabientes. Se denomina derechohabientes a los familiares directos del trabajador, que ostente la calidad de asegurado regular ante EsSalud. Estos serían: i) El/la cónyuge o concubino(a), ii) El/la hijo(a) menor de edad o al mayor de edad incapacitado en forma total y permanente para el trabajo iii) La madre gestante con respecto al hijo concebido, mientras dure el período de la concepción.

Para Toyama (2004) en lo relativo a ESSALUD señala que inicialmente brindó prestaciones de salud a los trabajadores dependientes del seguro social, sin embargo, como esto contradice el principio de universalidad de la seguridad social, actualmente comprende, de acuerdo con la Ley 27056, a los trabajadores que realicen actividades independientes, los trabajadores del campo y de mar y sus derechohabientes.

De ello, colegimos que los derechohabientes son los familiares directos del trabajador asegurado y a quienes se les extiende los beneficios de cobertura en la Seguridad Social.

III. MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básica exploratoria no experimental. En esa línea, Esteban (2018) señala que los estudios exploratorios sirven para familiarizarnos con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa respecto de un contexto particular, investigar nuevos problemas, identificar conceptos o variables, establecer prioridades para investigaciones futuras.

Por lo que una investigación no experimental se basa en categorías, conceptos, variables, sucesos, comunidades o contextos que se dan sin la intervención directa del investigador, sin que el investigador altere el objeto de investigación. Es decir, se observan los fenómenos o acontecimientos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

Asimismo, el estudio es de enfoque metodológico cualitativo por cuanto se van a recopilar experiencias vividas o casuísticas presentadas por los teletrabajadores, no utilizando datos estadísticos para dicho fin.

3.2 Ámbito temporal y espacial

Respecto al ámbito temporal para los datos a recabar en este trabajo de investigación, se enmarcan posterior a la publicación del Reglamento de la Ley de Teletrabajo publicado a través del Decreto Supremo N.º 002-2023 -TR el día 26 de febrero del 2023 en el Diario Oficial El Peruano.

Asimismo, en el ámbito espacial se procurará identificar a los teletrabajadores peruanos que cuenten o hayan contado con un contrato de teletrabajo y que, posterior a la publicación del Reglamento de la Ley de Teletrabajo hayan viajado al extranjero y necesitado atención médica o acceder a algún subsidio.

3.3 Variables

Considerando el enfoque metodológico bajo el cual se viene desarrollando la presente investigación, siendo este del tipo cualitativo, resulta correcto el uso del término “Categorías”, en lo que a este punto corresponde.

Tabla 1

Matriz de Categorización

Categorías	Definición Conceptual	Subcategorías
Seguridad Social	Para Hunt y Paitan (2017) La seguridad social es un sistema de protección social que permite prestar asistencia médica y garantizar ingresos básicos a todo ciudadano que lo necesite, cuando enfrenta ciertas contingencias o riesgos sociales, como enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, desempleo o muerte, a fin de elevar o mantener su calidad de vida.	- Sistema de protección social. - Contingencias o riesgos sociales. - Subsidio.
Teletrabajo Internacional	Modalidad de teletrabajo en la que concurra un elemento de internacionalidad, entendido como la separación entre el país desde el que presta el servicio el teletrabajador y el país en el que se ubican los locales de la empresa. del trabajador o servidor civil en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral.	- Prestación de labores. - Plataformas y tecnologías digitales. - Formula legislativa “las partes acuerdan

	Se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales.	las condiciones específicas”.
--	---	-------------------------------

3.4 Población y muestra

De acuerdo con el enfoque metodológico cualitativo bajo el cual se desarrolló el presente trabajo de investigación, resulta ser correcta la denominación “Participantes”, en lo que a este punto corresponde. Siendo así, se tiene como participantes en el presente trabajo a personas que se encuentran con un contrato de teletrabajo suscrito en el Perú, pero que posteriormente viajaron a otro país.

Tabla 2

Participantes

Nombre del teletrabajador	Edad	País de Residencia actual	Situación migratoria	Régimen y cargo que desempeña en la empresa o entidad
Guillermo Gonzales Paz	55 años	Costa Rica	Residente	Gerente de Ventas y Nuevos Negocios
Ariana Rios Opfermann	25 años	Australia	Temporal	Analista de Reclutamiento y Selección de Personal
Liza Hinojosa Buitron	28 años	Colombia	Temporal	Líder del área de Remuneraciones

Angie Zevallos Saavedra	24 años	Estados Unidos	Temporal	Asistente administrativo
Rody Palacios Arana	26 años	Estados Unidos	Temporal	Asistente legal

3.5 Instrumentos:

Se ha utilizado como instrumentos de recolección de datos a las guías de entrevista. La cual es una técnica con la que el investigador pretende obtener información de una forma oral y personalizada. Para Feria (2005) la información versará en torno a acontecimientos vividos y aspectos subjetivos de la persona tales como creencias, actitudes, opiniones o valores en relación con la situación que se está estudiando.

3.6 Procedimientos

Se procedió a compilar información mediante la investigación y búsqueda de material bibliográfico nacional e internacional a fin de obtener una mejor fundamentación científica; luego, para la aplicación de las guías de entrevista, se buscó a cinco teletrabajadores que han migrado al extranjero y se encuentran en distintos países, a fin de poder analizar la cobertura de la Seguridad Social.

3.7 Análisis de datos

Luego de obtener la información mediante los instrumentos seleccionados procedí a la verificación de sus respuestas para luego analizarlas, interpretarlas y posteriormente llevé a cabo una deducción debido a que la presente investigación es de enfoque cualitativo.

3.8 Consideraciones éticas

La ética conlleva el modo como los principios comunes de la moralidad de los actos humanos se especifican en determinados aspectos de la vida de las personas, como es el caso de los trabajos académicos o investigaciones científicas (Miranda, 2013).

En un trabajo de investigación se requiere del reconocimiento de aquellos trabajos previos que han servido como referencias en una investigación, de acuerdo con Upel (2016), no se debe copiar ideas o emplear fórmulas impropias a la investigación ya que se estaría constituyendo en una práctica ajena a la ética llegando a ser incluso, un robo intelectual o plagio científico.

En ese sentido, este trabajo se realizó conforme a los requerimientos y parámetros establecidos por la Universidad Nacional Federico Villarreal, destacando la ética, la responsabilidad, la dedicación y el respeto por la propiedad intelectual de los distintos autores nacionales e internacionales cuya doctrina haya sido mencionada en esta investigación, citándolos apropiadamente y precisando las fuentes bibliográficas.

IV. RESULTADOS

El presente capítulo se reflejan los resultados obtenidos por medio la entrevista abierta, instrumento utilizado para recabar las opiniones de cada uno de los cinco teletrabajadores peruanos que migraron al extranjero, conforme a los objetivos que motivaron la presente investigación, ello debido a que han sido los principales afectados, tras las nuevas regulaciones legislativas.

En esa misma línea, se ha procurado que cada entrevistado haya realizado teletrabajo o se encuentre realizándolo en un país distinto, con el fin de ampliar las casuísticas que han planteado las legislaciones de cada país o Estado. Siendo así, es conveniente establecer que las entrevistas constaron de 8 (ocho) preguntas establecidas en base a los objetivos planteados en la presente investigación.

Respecto al objetivo general: Determinar el modo en que los teletrabajadores peruanos que migran al extranjero tienen garantizado su acceso a la seguridad social

Pregunta 1: ¿usted está al tanto de la regulación legal que garantice el acceso a la seguridad Social para los teletrabajadores peruanos que migran al extranjero?

Al respecto, los entrevistados señalaron que conocen que existe normativa sobre el teletrabajo, pero desconocen sobre lo referido a la Seguridad Social. Por otro lado, la entrevistada Número 3 (Liza Hinostroza) indica que si conoce de la normativa, esto debido a que se desempeña en el área de Recursos Humanos de su centro de labores, por lo que debe estar en constante actualización sobre estas situaciones.

Pregunta 2: ¿al comunicar a tu empleador sobre el cambio de domicilio al extranjero acordaron condiciones específicas para el acceso de tus derechos correspondientes a la seguridad social?

Sobre esta pregunta, los entrevistados coincidieron por unanimidad que fue un tema que no coordinaron con su empleador, pues el detalle principal fue sobre el cumplimiento de

la jornada de trabajo, asimismo se obviaron temas como la situación migratoria de los teletrabajadores.

Respecto del objetivo específico número uno que consistente en examinar la regulación legal sobre el teletrabajador peruano en el extranjero sobre el goce de sus derechos a la Seguridad Social.

Pregunta 3: ¿has recibido orientación por parte del Ministerio de trabajo sobre el proceso de migración laboral?

Sobre la referida pregunta, los participantes señalan que no han recibido orientación alguna por parte del Ministerio de Trabajo de Perú, incluso habiendo buscado información en su página web y canales digitales (participante 5).

Asimismo, el participante número tres (Liza Hinostroza) señala que sí recibió información de los requisitos administrativos para poder viajar (visa de negocios), más no el proceso de migración laboral como tal.

El entrevistado Guillermo Gonzales Paz, consideró que esta falta de información se debió a que personas tenían que viajar a otros países a teletrabajar, no haciendo posible algún tipo de asesoramiento.

Respecto del objetivo específico número dos que consistente en establecer si existen peruanos en el extranjero que tienen problemas con el goce de su derecho a la Seguridad Social.

Pregunta 4: ¿has experimentado dificultades para acceder a la seguridad social como teletrabajador peruano en el extranjero?

Sobre este punto, hubieron teletrabajadores que tuvieron problemas con el acceso a la Seguridad Social:

El teletrabajador Guillermo Gonzales Paz, señala que no tuvo inconvenientes, pero esto es debido a su situación de trabajador en planilla en una empresa de Costa Rica, por lo que está

afiliado a la Caja Costarricense, realizando sus atenciones a través de este seguro que le fue otorgado.

La teletrabajadora Angie Zevallos quien pudo estar en 3 países (España, Inglaterra y Estados Unidos) señala que en estos 3 países requirió atención médica e incluso por temas de gestación y que fue desconocido el seguro que tiene en Perú. Sin embargo por temas de auxilio y políticas públicas de cada país, recibió atención médica aunque fue cobrado posteriormente. En el caso de Estados Unidos, se realizó a través de programas sociales denominado “*charity care*”.

El teletrabajador de iniciales R.I.P.A señala que su seguro fue desconocido cuando requirió atención por un accidente que sufrió, pero que llegó a atenderse debido al seguro con el que contaba como parte del programa *work and travel*.

Los dos entrevistados restantes, señalaron que no han tenido problema debido a que hasta la fecha no han tenido alguna situación que haya requerido hacer uso de su seguro social.

Pregunta 5 ¿Estás afiliado a algún sistema de seguridad social en el extranjero?

Sobre este punto, los teletrabajadores señalaron que no se encuentran afiliados, más aún en aquellos como los entrevistados Liza Hinostroza y Guillermo Gonzales, quienes viajan a distintos países de forma constante, por lo que han procurado contar con un seguro de viajes ante contingencias.

Pregunta 6 ¿has tenido que cotizar o contribuir a sistemas de seguridad social en más de un país debido a tu condición de teletrabajadora migrante?

Al respecto tres los teletrabajadores (Rodny Palacios, Guillermo Gonzales Paz y Arianna Rios Opfermann) señalan que a modo de prevención han cotizado distintos seguros, a fin de estar preparados ante alguna contingencia.

Sin embargo, el entrevistado Guillermo Gonzales, señala que le resulta altamente costoso en la medida que debe visitar distintos países, por lo que sugiere que el seguro debería

ser universal o de cobertura internacional, a fin de garantizar un correcto acceso a la seguridad social.

Pregunta 7: ¿Consideras que se deberían tomar medidas adicionales para garantizar el acceso a la seguridad social de los teletrabajadores peruanos en el extranjero?

Los teletrabajadores coincidieron por unanimidad que se debe tomar medidas adicionales, toda vez que ha sido el Estado Peruano quien ha promovido el Teletrabajo y este fenómeno ha superado ampliamente las políticas que trató de adoptar nuestro país.

En esa misma línea el entrevistado Guillermo Gonzales, adiciona que estas medidas deben ser inmediatas considerando la rápida expansión del teletrabajo.

Respecto del objetivo específico número tres sobre identificar si existe cobertura por parte de la Seguridad Social de Perú, en caso que al teletrabajador peruano en el extranjero le corresponda algún subsidio (maternidad, lactancia, descanso médico y accidente de trabajo).

Pregunta 8: ¿has recibido cobertura por parte de la seguridad social del Perú para subsidios como maternidad, lactancia, descanso médico, accidentes de trabajo mientras trabajabas como teletrabajadora peruana en el extranjero?

Al respecto, han señalado todos los entrevistados que no han requerido hasta el momento acceso a algún subsidio brindado por la Seguridad Social del Perú. Sobre este punto, la entrevistada Liza Hinostroza, indica que tiene conocimiento que no se brinda este tipo de cobertura.

Respecto del objetivo específico número cuatro Determinar si los derechohabientes del teletrabajador pueden acceder al sistema de seguridad social si estos también se encuentran en el extranjero.

Previamente, es oportuno señalar que los entrevistados que han requerido atención médica han coincidido que los países en los que quisieron atenderse, no consideraron el seguro que pudiesen tener proveniente de Perú, por lo que en esa misma línea se extendería a los derechohabientes de los teletrabajadores.

Pregunta 9: ¿Tus familiares que se encuentran asegurados en Perú (cónyuges y/o hijos) han podido acceder a la Seguridad Social si estaban en el extranjero? En caso de negativa ¿consideras que deberían tener acceso al sistema de seguridad social?

Los entrevistados señalaron que no han hecho uso para sus derechohabientes, sin embargo, coincidieron por unanimidad que sí deberían extenderse el seguro para los derechohabientes, en el caso de Guillermo Gonzales, señala que debería brindarse las mismas condiciones como en el Perú, dado que él podía asegurar a sus menores hijos y cónyuge, así que como parte de una política integrada deberían también ser considerados.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La discusión de resultados consiste en analizar y contextualizar los hallazgos de la investigación realizada (Smith 2018). Es así que, del análisis de las entrevistas presentadas y considerando la escasa literatura por tratarse de un tema reciente, se tomarán los objetivos generales y específicos de nuestra tesis como punto cardinal para evaluar los resultados.

Respecto al objetivo general: Determinar el modo en que los teletrabajadores peruanos que migran al extranjero tienen garantizado su acceso a la seguridad social

Sobre el particular, los teletrabajadores peruanos entrevistados señalan desconocimiento sobre la forma de acceder a la Seguridad social encontrándose en el extranjero, más aún que no ha sido parte de sus condiciones acordadas con su empleador, lo que hace inferir desconocimiento sobre el acceso a la seguridad social, por parte del teletrabajador y del empleador, lo que impide realizar un adecuado acceso en caso de existir.

Conforme a la revisión de las normas, expuestas en el marco teórico, tampoco se pudo identificar la existencia de algún procedimiento, directiva, lineamientos u otro que disponga sobre el acuerdo mínimo para garantizar el acceso a la Seguridad Social del teletrabajador peruano que migre al extranjero, así tampoco se ha identificado que exista cobertura, pues las normas abordadas, no han realizado mención alguna a este hecho.

Respecto a nuestro primer objetivo específico que consiste en examinar la regulación legal sobre el teletrabajador peruano en el extranjero sobre el goce de sus derechos a la Seguridad Social.

Con relación a este punto, los entrevistados señalaron por unanimidad el desconocimiento respecto a la existencia de mecanismos legales que garanticen un eficaz acceso a la Seguridad Social si estos se encuentran en el extranjero, a ello se suma la falta de información y difusión por parte del Ministerio de Trabajo del Perú, en lo referido a esta casuística.

Asimismo, de la revisión de la normativa nacional, no se ha encontrado dispositivo legal alguno que aborde el teletrabajo internacional, pues las leyes específicas (ley de teletrabajo y su reglamento, Ley de Essalud, Ley de Migraciones, entre otras) no lo abordan de manera clara y precisa. En ese mismo horizonte Castillo (2023) refirió que no encontramos ante un vacío legal que puede dejar desprotegido a un trabajador peruano, posición que comparto posterior a la búsqueda de alguna respuesta en la normativa nacional.

Respecto del objetivo específico número dos que consiste en establecer si existen peruanos en el extranjero que tienen problemas con el goce de su derecho a la Seguridad Social.

De las preguntas formuladas a los entrevistados, dos de estos indicaron que presentaron inconvenientes, pues sus seguros fueron desconocidos y lograron atención médica debido a que vienen realizando actividades laborales bajo el aseguramiento de su segundo empleador (país de destino). Asimismo, manifestaron que al comentar que tenían seguro en su país de origen (Perú) sus seguros fueron desconocidos, lo que evidencia la falta de cobertura del Sistema de Seguridad Peruano y a su vez, refleja una problemática que, conforme señala Lopez de Sagredo (2021) que los elementos extranjeros suscitan problemas específicos en el marco de la relación laboral, como la determinación de la ley aplicable al contrato de trabajo, el sistema nacional de seguridad social en el que debe incluirse el trabajador, entre otros aspectos.

Lo cual nos lleva a confirmar que viene siendo un fenómeno internacional, la carencia de una regulación específica sobre el acceso a la Seguridad Social en el marco de las relaciones laborales internacionales.

Respecto del objetivo específico número tres que consiste en identificar si existe cobertura por parte de la Seguridad Social de Perú, en caso que al teletrabajador peruano en el extranjero le corresponda algún subsidio (maternidad, lactancia, descanso médico y accidente de trabajo).

Como se enfatizó anteriormente, los entrevistados que han requerido atención médica han coincidido que los países en los que quisieron acceder a los servicios de salud, desconocieron el seguro que pudiesen tener proveniente de Perú, lo que inicialmente podría llevarnos a concluir que no existe cobertura en los cuatro subsidios abordados anteriormente.

No obstante, se pudo identificar que a través de la Directiva de Gerencia General N° 015-GG-ESSALUD-2014, establece un procedimiento para la convalidación de descansos médicos emitidos en el extranjero, ello con el fin de realizar el canje ante la Seguridad Social Peruana a través de Essalud. Por lo expuesto, podemos afirmar que existe cobertura en lo referido a subsidios, empero también desconocimiento por parte de los trabajadores y ello debido a la poca difusión y lineamientos que existen sobre este procedimiento.

Respecto del objetivo específico número cuatro que consiste en determinar si los derechohabientes del teletrabajador pueden acceder al sistema de seguridad social si estos también se encuentran en el extranjero.

Siendo que, de las entrevistas realizadas, todos los señalaron que no han hecho uso sus derechohabientes y otros no contaban con alguno. Sin embargo, coincidieron en que debería extenderse la cobertura para ellos, partiendo de la premisa que si ellos como titulares no cuentan con cobertura ante contingencias que ameriten la atención oportuna en los sistemas de salud del país de residencia, en consecuencia, también los derechohabientes del teletrabajador compartirán la misma suerte del principal.

Sumado a ello, como señaló Lopez de Sagredo (2021) implementar medidas universales en materia de Seguridad Social es muy complejo, por lo que mucho dependerá de la voluntad que tenga cada Estado.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1 Se determinó que existe desconocimiento por parte de los teletrabajadores peruanos que migran al extranjero sobre la normativa que regula el teletrabajo y más aún, sobre la posibilidad de acceder a la Seguridad Social encontrándose en el extranjero. De las personas entrevistadas, únicamente una persona tenía conocimiento de la normativa laboral, debido a las funciones que desempeña en su lugar de trabajo.
- 6.2 En las coordinaciones entre el empleador y teletrabajador, sobre las condiciones de trabajo en caso de un viaje al extranjero, el acceso a la Seguridad Social es un tema que no es abordado por las partes, por lo que se puede inferir que no se tiene correctamente delimitada esta situación, lo que ha generado distintas problemáticas una vez presentada determinadas contingencias.
- 6.3 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) del Perú, no ha difundido correctamente sobre el proceso de migración laboral, así como brindar pautas para un adecuado nivel de garantías mínimas que requieren los teletrabajadores antes de realizar el proceso de migración. Por el contrario, se ha concluido que la difusión en sus canales virtuales, en concreto, sobre el acceso a la seguridad social, es insuficiente, ello por no contar con normativa específica que regule dicha situación.
- 6.4 Existen problemas para acceder a la seguridad social, del teletrabajador peruano que migra al extranjero, pues el seguro que tienen de su país de origen (Perú) no se extiende a otras jurisdicciones, por lo que ante un accidente laboral o situación donde el teletrabajador requiera asistencia médica, le será facturado posteriormente o en su defecto, será cubierto por el país de destino como parte de sus políticas públicas.
- 6.5 Los teletrabajadores peruanos que migraron al extranjero no se encuentran afiliados a un sistema de seguridad social y que, dicha situación se agrava en tanto los teletrabajadores

realicen múltiples viajes (nómades digitales), situación que hace más complicado un correcto aseguramiento.

6.6 A modo preventivo, sin formar parte de los acuerdos establecidos entre el empleador y el teletrabajador, este último suele contratar un seguro particular a fin de encontrarse protegido ante determinados riesgos en su salud. Sin embargo, eleva significativamente los gastos promedio del teletrabajador, dependiendo del tipo de cobertura médica a contratar.

6.7 Se deben considerar tener medidas adicionales para un correcto aseguramiento y cobertura de los teletrabajadores peruanos que migran al extranjero, más aun considerando que el Estado peruano difundió esta modalidad por los beneficios que representaba, pues se ha acreditado que los teletrabajadores no pueden hacer un uso correcto de su seguro social.

6.8 El seguro social de Perú no es de extensión para el teletrabajador peruano que se encuentra en el extranjero, situación distinta es cuando existe un convenio de seguridad social, pero se trataría de un supuesto distinto, pues está referido cuando el empleador realiza el desplazamiento del trabajador, situación contraria a la presente investigación.

6.9 Habiéndose confirmado que el seguro social que cuenta en teletrabajador peruano no tiene alcances en el extranjero, sus derechohabientes compartirían la misma suerte, por lo que no pueden acceder a atención médica.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1 Se sugiere que la redacción de la norma no utilice una fórmula tan genérica, pues esto hace que genere confusiones en su regulación internacional y que consecuentemente genera un menoscabo a los derechos de los teletrabajadores peruanos.
- 7.2 Se establezca previo al viaje del teletrabajador, la obligatoriedad que el empleador y teletrabajador acuerden por escrito las condiciones laborales que implicará el viaje, como por ejemplo: situación laboral cuando el teletrabajador adquiere la condición migratoria de ilegal, la obligatoriedad de tener un seguro y establecer quien asumirá los costos del mismo, entre otros.
- 7.3 Suspender las contribuciones a realiza el empleador a Essalud para que dicha suma pueda utilizarse en la contratación de un seguro que brinde cobertura médica en su país de residencia con cargo a demostrarlo.

VIII. VIII REFERENCIAS

Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. (2002, 16 de julio). Confederación Europea de Sindicatos. [https://www.ccoo-](https://www.ccoo-servicios.es/archivos/bbva/20110727_acuerdo_marco_europeo_teletrabajo.pdf)

[servicios.es/archivos/bbva/20110727_acuerdo_marco_europeo_teletrabajo.pdf](https://www.ccoo-servicios.es/archivos/bbva/20110727_acuerdo_marco_europeo_teletrabajo.pdf)

Acuerdo Ministerial N.º MDT-2022-237, Emite las directrices que regulan el contrato de teletrabajo y los lineamientos del derecho de desconexión laboral. (2022, 23 de diciembre). Ministerio del Trabajo de Ecuador. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2022-237.pdf>

Caamaño, E. (2010). El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, (35), 79–105. <http://www.scielo.cl/pdf/rdpucv/n35/a03.pdf>

Carrascosa, D. (2022). Teletrabajo internacional y legislación de Seguridad Social aplicable: estado de la cuestión y perspectivas en los Reglamentos de coordinación de la UE. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 10(2), 218–248. https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/84975/carrascosa_revista_n2_2022_def.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castillo, D. (2023). Teletrabajo internacional: Un modelo para armar. *Revista Laborem*, (28), 169–190. <https://doi.org/10.xxxx/xxxx>

Convenio N.º 177, Convenio sobre el trabajo a domicilio. (1996, 20 de junio). Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177

Cook, D. (2020). The freedom trap: digital nomads and the use of disciplining practices to manage work/leisure boundaries. *Information Technology & Tourism*, 22(3), 355–390. <https://doi.org/10.1007/s40558-020-00172-3>

Decisión 583, Instrumento Andino de Seguridad Social. (2004, 7 de mayo). Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores - Comunidad Andina.
<https://www.comunidadandina.org/StaticFiles/DocOf/DEC583.pdf>

Decreto 884, Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. (2012, 30 de abril). Departamento Administrativo de la Función Pública.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=47216>

Decreto de Urgencia N.º 026-2020, Establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional. (2020, 15 de marzo). Presidencia del Consejo de Ministros
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566447/DU026-20201864948-1.pdf?v=1584330370>

Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Fomento del Empleo / Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (1991, 27 de marzo). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/861865/Decreto_Legislativo_728.pdf?v=1592495415

Decreto Ley N.º 19990, Crea el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social. (1973, 30 de abril). Gobierno Revolucionario de la Fuerza Armada del Perú.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/251495/226861_file20181218-16260-fwxyt.pdf?v=1673540786

Decreto Ley N.º 22985, Aprueban Convenio de Seguridad Social entre Perú y Argentina. (1980, 15 de abril). Gobierno de la República del Perú.
https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/conveniossegsocial/2016/080716_Arg_DL_22985.pdf

Decreto Número 1227, Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9. y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo. (2022, 18 de julio). Ministerio del Trabajo de Colombia <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=190935>

Decreto Supremo N.° 018-2007-TR, Establecen disposiciones relativas al uso del documento denominado “Planilla Electrónica”. (2007, 28 de agosto). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. https://www.sunat.gob.pe/legislacion/nor_graf/mef/2007/ds018-2007-TR.pdf

Decreto Supremo N.° 023-2018-RE, Ratifica el “Convenio sobre Seguridad Social entre la República del Perú y la República de Corea”. (2018, 22 de mayo). Ministerio de Relaciones Exteriores. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/287391/DS_023-2018-RE_ratifican_Convenio_PE_KOR.pdf?v=1548428157

Decreto Supremo N.° 179-2004-EF, Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta. (2004, 8 de diciembre). Ministerio de Economía y Finanzas. <https://www.gob.pe/institucion/mef/normas-legales/2898142-179-2004-ef>

Decreto Supremo N.° 005-2023-TR, Aprueba el Texto Único de Procedimientos Administrativos - TUPA del Seguro Social de Salud - ESSALUD. (2023, 25 de mayo). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2181491-1>

Decreto Supremo N.° 002-2013-RE, Ratifica el Anexo II Convenio para la Aplicación del Convenio Iberoamericano de Seguridad Social entre la República del Perú y la República Oriental del Uruguay. (2013, 12 de enero). Ministerio de Relaciones Exteriores. https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/conveniossegsocial/2016/080716_Uru_DS_002_2013_RE.pdf

Decreto Supremo N.° 003-2016-RE, Ratifica el Convenio sobre Seguridad Social entre la República del Perú y Canadá. (2016, 14 de enero). Ministerio de Relaciones Exteriores. https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/conveniossegsocial/2016/080716_Can_DS_003_2016_RE_Ratificacion.pdf

Decreto Supremo N.° 004-2013-RE, Ratifica el Convenio de Seguridad Social entre la República del Perú y la República del Ecuador. (2013, 11 de enero). Ministerio de Relaciones Exteriores. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5866776/5198445-decreto-supremo-n-004-2013-re.pdf?v=1708035985>

Decreto Supremo N.° 012-2019-TR, Aprueba el Reglamento de inscripción, baja, modificación de datos de derechohabientes, cambio de adscripción temporal y disposiciones para la baja de oficio de asegurados del seguro social de salud. (2019, 11 de agosto). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1796456-1>

Decreto Supremo N.° 013-2019-TR, Aprueba el Reglamento de Reconocimiento y Pago de Prestaciones Económicas de la Ley N.° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. (2019, 12 de agosto). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/351507/Decreto Supremo N 013-2019-TR .pdf?v=1565790452](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/351507/Decreto_Supremo_N_013-2019-TR_.pdf?v=1565790452)

Decreto Supremo N.° 016-2002-SA, Aprueba el Reglamento de la Ley N.° 27604 que modifica la Ley General de Salud N.° 26842, respecto de la obligación de los establecimientos de salud a dar atención médica en caso de emergencias y partos. (2002, 19 de diciembre). Ministerio de Salud. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/282681/254450_DS016-2002.pdf20190110-18386-1xvrjsz.pdf?v=1547175883

Decreto Supremo N.° 002-2023-TR, Aprueba el Reglamento de la Ley N.° 31572, Ley de Teletrabajo. (2023, 26 de febrero). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4189372/D.S.%20que%20aprueba%20reglamento%20de%20la%20Ley%20de%20Teletrabajo.pdf?v=1677538046>

Decreto Supremo N.° 036-2004-RE, Ratifica el Convenio de Seguridad Social suscrito con el Reino de España. (2004, 4 de junio). Ministerio de Relaciones Exteriores. [https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/conveniossegsocial/2016/080716 Esp DS 036 2004 RE .pdf](https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/conveniossegsocial/2016/080716_Esp_DS_036_2004_RE_.pdf)

Decreto Supremo N.° 116-2003-RE, Ratifica Convenio de Seguridad Social suscrito con la República de Chile. (2003, 13 de octubre). Ministerio de Relaciones Exteriores. [https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/conveniossegsocial/2016/080716 Chile DS 116-2003-RE.pdf](https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/conveniossegsocial/2016/080716_Chile_DS_116-2003-RE.pdf)

Di Martino, V. (1990). Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y de vida. *Revista Internacional del Trabajo*, 109(4), 469–497.

Dictamen N.° 2318/028, Fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N.° 21.371. (2021, 4 de octubre). Dirección del Trabajo de Chile. <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-121106.html>

Directiva de Gerencia General N.° 015-GG-ESSALUD-2014, Normas y procedimientos para la emisión, registro y control de las certificaciones médicas por incapacidad y maternidad en EsSalud. (2014, 23 de diciembre). Seguro Social de Salud - EsSalud. https://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/publicacion/D_015_GG_ESSALUD_2014.pdf

Engebrigtsen, A. (2017). Key figure of mobility: the nomad. *Social Anthropology*, 25(1), 42–54. <https://doi.org/10.1111/1469-8676.12379>

EsSalud. (2024, 16 de marzo). *Preguntas frecuentes*. Seguro Social de Salud. <https://www.essalud.gob.pe/consultas-frecuentes/>

Golden, T. D., y Veiga, J. F. (2008). The impact of superior-subordinate relationships on the commitment, job satisfaction, and performance of virtual workers. *The Leadership Quarterly*, 19(1), 77–88. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.12.009>

Ley N.° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. (1997, 17 de mayo). Congreso de la República del Perú. <https://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/publicacion/ley26790.pdf>

Ley 10/2021, de trabajo a distancia. (2021, 10 de julio). Jefatura del Estado de España - Boletín Oficial del Estado. <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10/con>

Declaración Universal de los Derechos Humanos. (1948, 10 de diciembre). Asamblea General de las Naciones Unidas. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Ley N.° 8433, Ley del Seguro Social Obligatorio. (1936, 12 de agosto). Congreso de la República del Perú. <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/08433.pdf>

Ley N.° 21.220, Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia y teletrabajo. (2020, 26 de marzo). Congreso Nacional de Chile.
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1149772>

Ley N.° 25967, Modifican el goce de pensiones de jubilación que administra el Instituto Peruano de Seguridad Social - IPSS. (1992, 19 de diciembre). Gobierno de la República del Perú.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/285117/256912_L25967-1992.pdf20190110-18386-1q9qa6k.pdf?v=1547178288

Ley N.° 26842, Ley General de Salud. (1997, 15 de julio). Congreso de la República del Perú.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/284868/ley-general-de-salud.pdf?v=1572397294>

Ley N.° 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud - ESSALUD. (1999, 30 de enero). Congreso de la República del Perú.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7393634/4936500-ley-n-27056-ley-de-creacion-del-seguro-social-de-salud-essalud.pdf?v=1734552664>

Ley N.° 27604, Modifica la Ley General de Salud N.° 26842, respecto de la obligación de los establecimientos de salud a dar atención médica en casos de emergencias y partos. (2001, 13 de diciembre). Congreso de la República del Perú.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/283545/255319_L127604-2001.pdf20190110-18386-ohr4g4.pdf?v=1547176774

Ley N.° 29414, Ley que establece los derechos de las personas usuarias de los servicios de salud. (2009, 2 de octubre). Congreso de la República del Perú.
<https://www.leyes.congreso.gob.pe/documentos/leyes/29414.pdf>

Ley N.° 1221, Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. (2008, 16 de julio). Congreso de la República de Colombia.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>

Ley N.° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad. (2012, 24 de diciembre). Congreso de la República del Perú.

<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=90011>

Ley N.° 30036, Ley que regula el Teletrabajo. (2013, 5 de junio). Congreso de la República del Perú. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/356823/30036.pdf?v=1567089883>

Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. (2020, 22 de junio). Asamblea Nacional de la República del Ecuador. <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2022/01/LEY-ORGANICA-DE-APOYO-HUMANITARIO.pdf>

López de Sagredo, V. (2021). *El trabajo a distancia: dimensión internacional del teletrabajo* [Tesis de grado/máster, Universidad Pontificia Comillas]. Repositorio Comillas. <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/48096/1/TFG-%20Lopez%20de%20Sagredo%20Gallego%2C%20Victoria.pdf>

Ma, Z. (2022). La problemática del teletrabajo transnacional y reflexiones de Lege Ferenda. *Temas Laborales*, (165), 183–213. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8791479.pdf>

Mancinelli, F. (2020). Digital nomads: freedom, responsibility and the neoliberal order. *Information Technology & Tourism*, 22(3), 417–437. <https://doi.org/10.1007/s40558-020-00174-1>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2024, 20 de febrero). *Convenios de Seguridad Social*. <https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-trabajo/direccion-general-de-trabajo/convenios-de-seguridad-social/>

Musgrave, R. A., y Musgrave, P. B. (1996). *Hacienda pública: Teórica y aplicada*. Instituto de Estudios Fiscales.

Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo - Condiciones de seguridad y salud en el trabajo. (2023, 8 de junio). Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México - Diario Oficial de la Federación. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5691672&fecha=08/06/2023#gsc.tab=0

Organización Mundial del Comercio. (s. f.). *Glosario de términos*.
https://www.wto.org/spanish/thewto_s/glossary_s/glossary_s.htm

Pozuelo, A. (2021). *Los Reglamentos Comunitarios de coordinación: puntos críticos de la ley aplicable a la relación de afiliación* [Tesis de doctorado, Universidad de Valencia]. Dialnet.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=292918>

Proceso de Inconstitucionalidad N.º 008-2005-PI/TC. (2005, 12 de agosto). Tribunal Constitucional del Perú. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>

Recomendación N.º 184, Recomendación sobre el trabajo a domicilio. (1996, 20 de junio). Organización Internacional del Trabajo.
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R184

Reglamento (CE) N.º 883/2004, Sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social. (2004, 29 de abril). Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea.
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2004-81111>

Richards, G. (2015). The new global nomads: Youth travel in a globalizing world. *Tourism Recreation Research*, 40(3), 340–352. <https://doi.org/10.1080/02508281.2015.1075724>

Sanguinetti, W. (2020). La noción jurídica de teletrabajo y el teletrabajo realmente existente. *Trabajo y Derecho*, (72), 1–7. <https://wilfredosanguinetti.wordpress.com/wp-content/uploads/2020/12/la-nocion-juridica-de-teletrabajo-y-el-trabajo-realmente-existente-wsanguinetti-td-72.pdf>

Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria. (2021, 12 de marzo). *No domiciliados - Impuesto a la Renta*. SUNAT. <https://orientacion.sunat.gob.pe/no-domiciliados-impuesto-a-la-renta-personas>

Thompson, B. Y. (2018). Digital nomads: Employment in the online gig economy. *Glocalism: Journal of Culture, Politics and Innovation*, (1), 1–26. <https://doi.org/10.12886/glocalism.2018.1.2>

Toyama, J. (2004). Seguridad Social Peruana: Sistemas y perspectivas. *THEMIS Revista de Derecho*, (48), 197–228. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5110415.pdf>

IX ANEXOS

IX. ANEXO A

X.

LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS TELETRABAJADORES PERUANOS QUE MIGRAN AL EXTRANJERO

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	METODOLOGIA
¿DE QUE MANERA LOS TELETRABAJADORES PERUANOS QUE MIGRAN AL EXTRANJERO TIENEN ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL?	DETERMINAR SI LOS TELETRABAJADORES PERUANOS QUE MIGRAN AL EXTRANJERO TIENEN GARANTIZADO SU ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL.	Categoría 1: SEGURIDAD SOCIAL	SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL. CONTINGENCIAS O RIESGOS SOCIALES SUBSIDIO	- TIPO DE INVESTIGACIÓN BASICA CUALITATIVA - NIVEL DE INVESTIGACIÓN EXPLORATORIA, DESCRIPTIVA.
PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	
1- ¿ES SUFICIENTE LA REGULACIÓN LEGAL SOBRE EL TELETRABAJADOR PERUANO EN EL EXTRANJERO PARA EL GOCE EFECTIVO DE SUS DERECHOS A LA SEGURIDAD SOCIAL?	EXAMINAR LA REGULACIÓN LEGAL SOBRE EL TELETRABAJADOR PERUANO EN EL EXTRANJERO SOBRE EL GOCE DE SUS DERECHOS A LA SEGURIDAD SOCIAL.	Categoría 2 TELETRABAJO INTERNACIONAL	-PRESTACIÓN DE LABORES.	- DISEÑO DE INVESTIGACIÓN NO EXPERIMENTAL. - MÉTODO INDUCTIVO, ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DEDUCTIVO.
2- ¿EXISTEN TELETRABAJADORES PERUANOS QUE MIGRAN AL EXTRANJERO Y TIENEN PROBLEMAS CON EL ACCESO A LA	IDENTIFICAR SI EXISTEN PERUANOS EN EL EXTRANJERO QUE TIENEN PROBLEMAS CON EL GOCE		- USO DE PLATAFORMAS Y TECNOLOGÍAS DIGITALES.	

SEGURIDAD SOCIAL EN EL PAÍS DE RESIDENCIA?	DE SU DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL.			
3¿EXISTE COBERTURA POR PARTE DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE PERÚ, EN CASO QUE AL TELETRABAJADOR PERUANO EN EL EXTRANJERO LE CORRESPONDA ALGÚN SUBSIDIO (MATERNIDAD, LACTANCIA, DESCANSO MÉDICO O ACCIDENTE DE TRABAJO)?	IDENTIFICAR SI EXISTE COBERTURA POR PARTE DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE PERÚ, EN CASO QUE AL TELETRABAJADOR PERUANO EN EL EXTRANJERO LE CORRESPONDA ALGÚN SUBSIDIO (MATERNIDAD, LACTANCIA, DESCANSO MÉDICO Y ACCIDENTE DE TRABAJO).		- FORMULA LEGISLATIVA “LAS PARTES ACUERDAN LAS CONDICIONES ESPECÍFICAS”	- TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN ENTREVISTA A PROFUNDIDAD. ESTUDIO DOCUMENTAL.
4 ¿LOS DERECHOHABIENTES DEL TELETRABAJADOR PUEDEN ACCEDER AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL SI ESTOS TAMBIÉN SE ENCUENTRAN EN EL EXTRANJERO?	DETERMINAR SI LOS DERECHOHABIENTES DEL TELETRABAJADOR PUEDEN ACCEDER AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL SI ESTOS TAMBIÉN SE ENCUENTRAN EN EL EXTRANJERO.			

ANEXO B

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUIA DE ENTREVISTA

TITULO: ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS TELETRABAJADORES PERUANOS QUE MIGRAN AL EXTRANJERO

INDICACIONES: El presente instrumento tiene la finalidad de obtener su posición respecto del tema de investigación, en ese sentido, se le agradece responder a las siguientes preguntas:

Entrevistado:

Ocupación:

Sector:

País de Residencia:

Respecto al objetivo general: Determinar el modo en que los teletrabajadores peruanos que migran al extranjero tienen garantizado su acceso a la seguridad social

Pregunta:

Pregunta 1: ¿usted está al tanto de la regulación legal que garantice el acceso a la seguridad Social para los teletrabajadores peruanos que migran al extranjero?

Pregunta 2: ¿al comunicar a tu empleador sobre el cambio de domicilio al extranjero acordaron condiciones específicas para el acceso de tus derechos correspondientes a la seguridad social?

Respecto del objetivo específico número uno que consistente en examinar la regulación legal sobre el teletrabajador peruano en el extranjero sobre el goce de sus derechos a la Seguridad Social.

Pregunta 3: ¿has recibido orientación por parte del Ministerio de trabajo sobre el proceso de migración laboral?

Respecto del objetivo específico número dos que consiste en establecer si existen peruanos en el extranjero que tienen problemas con el goce de su derecho a la Seguridad Social.

Pregunta 4: ¿has experimentado dificultades para acceder a la seguridad social como teletrabajador peruano en el extranjero?

Pregunta 5 ¿Estás afiliado a algún sistema de seguridad social en el extranjero?

Pregunta 6 ¿Has tenido que cotizar o contribuir a sistemas de seguridad social en más de un país debido a tu condición de teletrabajadora migrante?

Pregunta 7: ¿Consideras que se deberían tomar medidas adicionales para garantizar el acceso a la seguridad social de los teletrabajadores peruanos en el extranjero?

Respecto del objetivo específico número tres sobre identificar si existe cobertura por parte de la Seguridad Social de Perú, en caso que al teletrabajador peruano en el extranjero le corresponda algún subsidio (maternidad, lactancia, descanso médico y accidente de trabajo).

Pregunta 8: ¿Has recibido cobertura por parte de la seguridad social del Perú para subsidios como maternidad, lactancia, descanso médico, accidentes de trabajo mientras trabajabas como teletrabajadora peruana en el extranjero?

Respecto del objetivo específico número cuatro Determinar si los derechohabientes del teletrabajador pueden acceder al sistema de seguridad social si estos también se encuentran en el extranjero.

Pregunta 9: ¿Tus familiares que se encuentran asegurados en Perú (cónyuges y/o hijos) han podido acceder a la Seguridad Social si estaban en el extranjero? En caso de negativa ¿consideras que deberían tener acceso al sistema de seguridad social?

Firma del entrevistado

ANEXO C

MATRIZ DE TRIANGULACIÓN DE ENTREVISTADOS

PREGUNTAS	ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3	ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	INTERPRETACION
1.- ¿usted está al tanto de la regulación legal que garantice el acceso a la seguridad Social para los teletrabajadores peruanos que migran al extranjero?	Yo no tengo el detalle; sin embargo, era como que de acuerdo a la empresa donde yo trabajaba y si mandaban extranjero había una norma que decía uno se pondrá de acuerdo para ver como que seguro se le aplica, como por decir un Assist Card o un Temporal y era una decisión de cada empresa. Como cuando vino una empresa de Estados Unidos acá Perú JC la cual nos mandaba diferentes países a Sudáfrica, nos daba un seguro tipo Assit Card, porque en ese tiempo no era Assist Card y durante la permanencia que estábamos en ese país estábamos cubiertos contra accidentes y seguro de salud.	En este caso como teletrabajadora sí estoy al tanto de las regulaciones legales en cuanto a la seguridad social para los teletrabajadores debido a que en el ámbito laboral en que me desempeño, es el área de recursos humanos se tiene que aplicar de manera inmediata en el lugar donde trabajo y también debido a que frecuentemente realizo viajes internacionales.	Sé que hay una ley de teletrabajo pero no tengo mayor detalle del tema.	Sé que hay una ley de teletrabajo en el Perú pero no habla respecto de la seguridad social.	Tenía conocimiento sobre una ley de del trabajo implementada durante la emergencia sanitaria producida por la covid 19, la cual empezó con la regulación del trabajo remoto y posteriormente se da con la implementación de la ley de teletrabajo, sin embargo, en lo que se refiere a la seguridad social no tengo mucho conocimiento.	Al respecto, los entrevistados señalaron que conocen que existe normativa sobre el teletrabajo, pero desconocen sobre lo referido a la Seguridad Social. Por otro lado, la entrevistada Número 3 (Liza Hinostroza) indica que si conoce de la normativa, esto debido a que se desempeña en el área de Recursos Humanos de su centro de labores, por lo que debe estar en constante actualización sobre estas situaciones.
2.- ¿al comunicar a tu empleador sobre el cambio de domicilio al extranjero acordaron condiciones específicas para el acceso de tus derechos	Sí eso sí, en la mayoría de los casos me lo comunicaron. El presente caso, en la empresa donde actualmente trabajo en SES es cuando yo ya estaba aportando en la seguridad social en Perú, pero automáticamente ya hice parte de la planilla de acá	Bueno el cambio de domicilio al extranjero lo he notificado, pero para poder tener acuerdos en cuanto a las funciones y cuanto a los horarios para no afectar mis funciones debido al cambio de domicilio, pero en	No, únicamente me comprometí a cumplir mi horario de trabajo, no tenía previsto que tenía que acordar sobre la seguridad social.	No, solo acordamos el cumplimiento de mi jornada laboral y respecto a los horarios.	No, solamente acordamos en que iba a cumplir mi horario de trabajo, en ningún momento se habló sobre el seguro social.	Sobre esta pregunta, los entrevistados coincidieron por unanimidad que fue un tema que no coordinaron con su empleador, pues el detalle principal fue sobre el cumplimiento de la jornada de

correspondientes a la seguridad social?	de Costa Rica, entonces vengo aportando en la Caja de Seguro Social. Sin embargo, cuando yo me muevo hacia otros países pues ahí tenía un seguro como la Asist Card, pero no está normado en el contrato. Quizás pueda especificarse, pero no hay una ley no hay una norma específica como te comentaba.	cuanto a seguridad social no he fijado algunas condiciones específicas ya que creo que no tengo información más del alcance sobre el tema de seguridad social en el extranjero.				trabajo, asimismo se obviaron temas como la situación migratoria de los teletrabajadores.
3.- ¿has recibido orientación por parte del Ministerio de trabajo sobre el proceso de migración laboral?	No, nunca he recibido orientación sobre el proceso. Porque si bien es cierto en la época ya que vino con fuerza la pandemia y después, e comenzó a digitalizar todo porque ya las personas no tenían que ir de forma presencial, por ejemplo, los bancos o transacciones, toda la transformación digital se convirtió ya no en una revolución sino en una necesidad y en ese sentido cuando ya se tomó esa decisión ya muchas personas tenían que viajar a otros países a teletrabajar. En ese sentido, ya no se nos dieron ningún tipo de asesoramiento, sino fue algo rápido. Entonces no está preparada la parte legal como para poder normar eso, no lo han preparado, ni nadie se ha	Sí he recibido en cuanto al proceso administrativo, los documentos administrativos que se necesita para poder viajar no, pero en cuanto a proceso de migración quizás no he recibido.	No, no he recibido ninguna información por parte del Ministerio de trabajo.	No, no recibí ninguna información.	No, no he recibido ninguna información al respecto por parte del citado Ministerio.	Sobre la referida pregunta, los participantes señalan que no han recibido orientación alguna por parte del Ministerio de Trabajo de Perú, incluso habiendo buscado información en su página web y canales digitales (participante 5). Asimismo, el participante número tres (Liza Hinostroza) señala que sí recibió información de los requisitos administrativos para poder viajar (visa de negocios), más no el proceso de migración laboral como tal.

	puesto a indagar sobre ese tema y mucho más a exponerlo en el congreso o para poder dar leyes del del teletrabajo.					
4.- ¿has experimentado dificultades para acceder a la seguridad social como teletrabajador peruano en el extranjero?	Sí he experimentado, normalmente en casi toda Sudamérica y Centroamérica el acceso es bien difícil, para que tú te atiendas no te dan la prioridad del caso. Sin embargo, cuando tú tienes un seguro particular, hablamos de una clínica sigue más rápido, ahora podrías tener EPS, imagínate por poner un ejemplo, no podías tener una EPS o estar en las planillas de todas las sedes donde tú viajes tampoco hay un modelo porque a nadie se le va a ocurrir por decir tener una una EPS en Costa Rica, en Perú, en Panamá. Entonces no hay algo que consolide todo eso y diga: bueno vamos a hacer un sistema integrado como por ejemplo es que se integran cuando tú estás en INFOCORP. Antes, Solamente era Perú, pero ahora ya hay una red donde tú te puedes ver que todos los bancos se comunican entonces lo mismo debería ser como una aseguradora o un tema de salud pero	En realidad sí, en este caso para poder acceder a la seguridad social en el extranjero no he tenido la oportunidad de poder este hacer uso del seguro social en el extranjero porque bueno he llamado al Ministerio de trabajo y me indican que no tienen esa cobertura en el extranjero, no está implementada entonces por lo que yo he optado a tener un seguro particular.	No he tenido dificultad todavía porque hasta el momento no he hecho uso de la seguridad social, entonces aún ha habido alguna tensión o situación que se haya presentado para que haga uso del mismo.	Bueno he tenido la oportunidad de estar en tres países, no tuve ninguna cobertura por parte de Perú en algunos de estos. Cuando tuve atención médica en España que fue el primer país, lo único que hicieron es mandarme la factura de los gastos que se había hecho en el hospital a mi domicilio en Perú y cuando fui a atenderme en Inglaterra el seguro de Perú no cubría y no hubo costos por parte de la atención médica que tuve y en Estados Unidos, estuve hace poco en el hospital y lo que yo voy a hacer ya que en Perú no viene a cubrir este seguro, es pedir una ayuda por parte del gobierno que se llama “charity care” y presentar ciertos documentos que me van a pedir y con ello voy a poder este pagar menos de la factura total del hospital o pagaré una pequeña	Si he tenido dificultad porque hace un tiempo sufrí una caída en la que me lastimé la muñeca mientras trabajaba, indiqué que contaba con seguro en el país de Perú. Sin embargo, fue desconocido, felizmente pude ser atendido ya que donde me encontraba (Estados Unidos) viajé por el programa “work and Travel” y como parte del programa, nos brindaban un seguro ante accidentes estrictamente laborales.	Sobre este punto, hubieron teletrabajadores que tuvieron problemas con el acceso a la Seguridad Social: El teletrabajador Guillermo Gonzales Paz, señala que no tuvo inconvenientes, pero esto es debido a su situación de trabajador en planilla en una empresa de Costa Rica, por lo que está afiliado a la Caja Costarricense, realizando sus atenciones a través de este seguro que le fue otorgado. La teletrabajadora Angie Zevallos quien pudo estar en 3 países (España, Inglaterra y Estados Unidos) señala que en estos 3 países requirió atención médica e incluso por temas de gestación y que fue desconocido el seguro que tiene en Perú. Sin embargo por temas de auxilio y políticas públicas de cada país, recibió

	eso sí eso sí tiene que ser ya no solamente a partir de Perú sino a partir de los gobiernos de Sudamérica que puedan poner eso, porque es algo muy integral, porque como la persona se mueve y si no está no está normado, entonces hay mucho que resolver y hay mucho que analizar en ese tema y lo más importante es poder dar propuestas. En una política pública, tú llegas con tu pasaporte, me ha pasado en Costa Rica y en Sudáfrica, entonces no necesariamente tienes que estar asegurado, ya cuando ya se está asegurado es otra cosa también, pero igual te atienden en ese país.			parte que será un 5% eso aún no me han dado información, pero esa es la información que tengo.		atención médica aunque fue cobrado posteriormente. En el caso de Estados Unidos, se realizó a través de programas sociales denominado “charity care”. El teletrabajador de iniciales R.I.P.A señala que su seguro fue desconocido cuando requirió atención por un accidente que sufrió, pero que llegó a atenderse debido al seguro con el que contaba como parte del programa work and travel. Los dos entrevistados restantes, señalaron que no han tenido problema debido a que hasta la fecha no han tenido alguna situación que haya requerido hacer uso de su seguro social.
5.- ¿Estás afiliado a algún sistema de seguridad social en el extranjero?	Actualmente me encuentro afiliado al seguro de Costa Rica, el cual es la Caja Costarricense, pero inicialmente no tuve ninguna afiliación, solo el de Perú por mi condición de teletrabajador.	No, porque como señalé me informaron que no hay cobertura en el extranjero para un teletrabajador que está en planilla.	No, únicamente tengo la cobertura que me brinda el estado peruano, sin embargo, por temas de prevención sí decidí contratar un seguro particular ante cualquier emergencia que pueda suceder.	No, no estoy afiliada a ningún sistema. Pero si he tenido acceso a un sistema de salud, pero no como teletrabajadora por parte de Perú, lo único que tuve fue como acceso de turista cuando me encontré en cada país. No	No, únicamente tengo la afiliación en Perú, sin embargo, como señalé anteriormente, cuento con un seguro que brinda cobertura exclusivamente para accidentes laborales y no de alguna otra naturaleza, esto debido al trabajo que vengo	Sobre este punto, los teletrabajadores señalaron que no se encuentran afiliados, más aún en aquellos como los entrevistados Liza Hinostroza y Guillermo Gonzales, quienes viajan a distintos países de forma constante, por lo

				convalidaron mi seguro con el de Perú, fue mediante cada sistema que tenía cada país, me dieron diferentes opciones más que todo era pagar, como facturar los gastos y en Estados Unidos lo que se hace es a presentar tu solicitud y documentos para que te puedan hacer un descuento o no pagues sobre los gastos que he tenido en el hospital.	realizando en este país (Estados Unidos).	que han procurado contar con un seguro de viajes ante contingencias.
6.- ¿Has tenido que cotizar o contribuir a sistemas de seguridad social en más de un país debido a tu condición de teletrabajadora migrante?	Es correcto, de hecho he tenido que tratar de hacerme una fórmula, del seguro de Perú mantener y ver si voy a sacarme un seguro particular una EPS en Ecuador y bueno, en Costa Rica ya solucionado. En Estados Unidos también lo estuve haciendo, entonces imagínate, tener seguros y tener que pagarlo mensualmente. Entonces tiene que haber una ley integral en el cual pues tú a donde te dirijas igual tengas este derecho, como un paraguas que te pueda dar esa cobertura porque ahora, tú sabes que el mundo está globalizado y así como se globaliza se tiene que globalizar las leyes y mucho más con el	Sí claro porque para poder tener si bien es cierto yo sé que no hay una cobertura a nivel internacional sobre seguro social. Entonces eso me obliga a mí a cotizar distintos seguros de médicos particulares en otros países, porque es importante prevenir, no estamos libres de nada, siempre estamos expuestos ante los peligros que pueda pasar, una gripe o cualquier tipo o de enfermedad viral. Más ahora que estábamos con la pandemia, entonces por eso sí he realizado cotizaciones.	No como parte de la seguridad social, sino por un tema preventivo de manera privada, por lo que aportó al sistema público.	No, únicamente cuando Viajé a España me solicitaron tener un seguro de viajes durante el tiempo de mi estadía y posterior a ello en ningún país he solicitado un seguro.	No, porque cuento con un seguro de trabajo por paralelamente trabajar en Estados Unidos.	Al respecto tres los teletrabajadores (Rodny Palacios, Guillermo Gonzales Paz y Arianna Rios Opfermann) señalan que a modo de prevención han cotizado distintos seguros, a fin de estar preparados ante alguna contingencia. Sin embargo, el entrevistado Guillermo Gonzales, señala que le resulta altamente costoso en la medida que debe visitar distintos países, por lo que sugiere que el seguro debería ser universal o de cobertura internacional, a fin de garantizar un

	tema de salud, porque la salud es un derecho como la educación y otras cosas básicas del ser humano.					correcto acceso a la seguridad social.
7.- ¿Consideras que se deberían tomar medidas adicionales para garantizar el acceso a la seguridad social de los teletrabajadores peruanos en el extranjero?	Sí, lo considero. Porque ahora si antes quizás por dos motivos. Uno porque ya el teletrabajo este se está dando en más del 60% y lo otro es que ya está casi normalizado el teletrabajo. Entonces sí en esa parte sí estoy de acuerdo.	Sí considero porque al igual que uno como teletrabajador aquí en Perú debería contar con los mismos beneficios en el extranjero de poder afiliarse a sus derechohabientes, hijos o esposos. Entonces sí considero que debería tener los mismos accesos a afiliaciones en el extranjero.	Considero que sí, porque he notado que es un tema que genera mucha preocupación en los extranjeros que viven realizando teletrabajo sin importar el país de procedencia. Particularmente por tema de seguridad opté por pagar un seguro privado, sin embargo, no es obligatorio sino más que todo lo quería en ese momento, el problema son los gastos elevados que tiene que es aproximadamente de 2 300 dólares anuales.	Sí, porque uno sigue realizando aportes a Essalud y sin embargo no se puede hacer efectivo por las circunstancias que la misma ley de teletrabajo permite.	Considero que sí, debido a que los extranjeros peruanos necesitan alguna protección ante algún accidente. Aunque, también considero que los países receptores deberían permitir alguna afiliación a los teletrabajadores. Como trabajador en Estados Unidos sí he podido acceder, en razón al accidente que tuve con mi muñeca, ya que esto se desarrolló mientras trabajaba como “housekeeper”, más no como teletrabajador peruano, pues me indicaron que no tenía cobertura por encontrarme en el extranjero.	
8.- ¿Has recibido cobertura por parte de la seguridad social del Perú para subsidios como maternidad, lactancia, descanso médico, accidentes de trabajo mientras trabajabas como teletrabajadora	No, jamás no pude acceder.	No he podido acceder al seguro social en el extranjero.	No, no he recibido porque hasta el momento no he accedido a la cobertura que brinda eh la seguridad social del Perú, por lo que no sé realmente si brinda algún tipo de subsidio o si estos se pueden	No, los subsidios que he podido acceder es por parte de las políticas públicas que se mantienen cada país pero no nada por parte de Perú.	No, no he recibido ningún tipo de subsidio porque hasta el momento sigo en la espera de la evaluación que certifique que efectivamente mi accidente se dio en un contexto laboral, por lo que no sé realmente si brinda algún tipo de	Al respecto, han señalado todos los entrevistados que no han requerido hasta el momento acceso a algún subsidio brindado por la Seguridad Social del Perú. Sobre este punto, la entrevistada Liza Hinostroza, indica que tiene conocimiento

peruana en el extranjero?			solicitar estando en el extranjero.		subsidio o si estos se pueden solicitar estando en el extranjero.	que no se brinda este tipo de cobertura.
9.- ¿Tus familiares que se encuentran asegurados en Perú (cónyuges y/o hijos) han podido acceder a la Seguridad Social si estaban en el extranjero? En caso de negativa ¿consideras que deberían tener acceso al sistema de seguridad social?	No, en mi caso no cuento con cónyuge o hijos. Pero creo que sí deberían tener acceso, porque si bien cierto si te mueves a otro lado, los derechos que tú tienes en Perú con tus derechohabientes, este siempre es que, si yo tengo un seguro, mi esposa tiene seguro y por ende también a mi hijo se le extiende y a todos. Entonces, es una cascada que viene. Sin embargo, cuando tú te mueves otro lado, a mi parecer, debería ser lo mismo. Por eso al inicio de esta sesión te comentaba que debería de haber una política integrada, donde puede haber unos disparadores en el sentido que, vamos a asegurar a los derechohabientes. Esa es mi manera de opinar, porque yo pienso que es un derecho que se debe de tener.	No cuento con cónyuge ni hijos, pero sí, yo considero que sí deberían poder acceder o al menos iniciar con programas con planes básico, ya que, si es importante el tema del seguro social, ya que es un beneficio y es un monto que en realidad que sale de una planilla de Perú, estás aportando. Entonces, considero que sí deberían de implementarlo.	Considero que sí, dado que cuando estaba en el Perú sé que se podía asegurar a mis derechohabientes en caso de los tuviera, por lo que la misma regla debería aplicarse en el trabajador peruano que se encuentra en extranjero.	En mi caso tengo una hija de pocos meses de nacida y no ha podido acceder. Sí creo que debería ser una protección integral tanto para el trabajador y para su familia, es algo muy importante. Una situación muy similar como en el caso de Perú cuando se hace el aseguramiento, pues en realidad esto también lo extiende a sus derechos habientes y por lo comentado estamos apreciando que no se estaría dando este modo en el extranjero.	No tengo hijos y/o cónyuge para que puedan acceder. Empero, considero que sí, puesto que cuando estaba en el Perú sé que podía asegurar a mis derechohabientes en caso de los tuviera, así que la misma regla debería aplicarse en el trabajador peruano que se encuentra en extranjero	Siendo que, de las entrevistas realizadas, todos los señalaron que no han hecho uso sus derechohabientes y otros no contaban con alguno. Sin embargo, coincidieron en que debería extenderse la cobertura para ellos, partiendo de la premisa que si ellos como titulares no cuentan con cobertura ante contingencias que ameriten la atención oportuna en los sistemas de salud del país de residencia, en consecuencia, también los derechohabientes del teletrabajador compartirán la misma suerte del principal. Sumado a ello, como señaló Lopez de Sagredo (2021) implementar medidas universales en materia de Seguridad Social es muy complejo, por lo que mucho dependerá de la voluntad que tenga cada Estado.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**GUIA DE ENTREVISTA**

TITULO: ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS TELETRABAJADORES PERUANOS QUE MIGRAN AL EXTRANJERO

INDICACIONES: El presente instrumento tiene la finalidad de obtener su posición respecto del tema de investigación, en ese sentido, se le agradece responder a las siguientes preguntas:

Entrevistado: Guillermo Gonzales Paz

Ocupación: Gerente de Ventas y Nuevos Negocios en Caribe y Centroamérica

País de Residencia: Costa Rica

Pregunta:

Pregunta 1: ¿usted está al tanto de la regulación legal que garantice el acceso a la seguridad Social para los teletrabajadores peruanos que migran al extranjero?

Yo no tengo el detalle; sin embargo, era como que de acuerdo a la empresa donde yo trabajaba y si mandaban extranjero había una norma que decía uno se pondrá de acuerdo para ver como que seguro se le aplica, como por decir un Assist Card o un Temporal y era una decisión de cada empresa.

Como cuando vino una empresa de Estados Unidos acá Perú JC la cual nos mandaba diferentes países a Sudáfrica, nos daba un seguro tipo Assit Card, porque en ese tiempo no era Assist Card y durante la permanencia que estábamos en ese país estábamos cubiertos contra accidentes y seguro de salud.

Pregunta 2: ¿al comunicar a tu empleador sobre el cambio de domicilio al extranjero acordaron condiciones específicas para el acceso de tus derechos correspondientes a la seguridad social?

Sí eso sí, en la mayoría de los casos me lo comunicaron. El presente caso, en la empresa donde actualmente trabajo en SES es cuando yo ya estaba aportando en la seguridad social en Perú, pero automáticamente ya hice parte de la planilla de acá de Costa Rica, entonces vengo aportando en la Caja de Seguro Social. Sin embargo, cuando yo me muevo hacia otros países pues ahí tenía un seguro como la Asist Card, pero no está normado en el contrato. Quizás pueda especificarse, pero no hay una ley no hay una norma específica como te comentaba.

Pregunta 3: ¿has recibido orientación por parte del Ministerio de trabajo sobre el proceso de migración laboral?

No, nunca he recibido orientación sobre el proceso. Porque si bien es cierto en la época ya que vino con fuerza la pandemia y después, e comenzó a digitalizar todo porque ya las personas no tenían que ir de forma presencial, por ejemplo, los bancos o transacciones, toda la transformación digital se convirtió ya no en una revolución sino en una necesidad y en ese sentido cuando ya se tomó esa decisión ya muchas personas tenían que viajar a otros países a teletrabajar. En ese sentido, ya no se nos dieron ningún tipo de asesoramiento, sino fue algo rápido. Entonces no está preparada la parte legal como para poder

normar eso, no lo han preparado, ni nadie se ha puesto a indagar sobre ese tema y mucho más a exponerlo en el congreso o para poder dar leyes del del teletrabajo.

Pregunta 4: ¿has experimentado dificultades para acceder a la seguridad social como teletrabajador peruano en el extranjero?

Sí he experimentado, normalmente en casi toda Sudamérica y Centroamérica el acceso es bien difícil, para que tú te atiendas no te dan la prioridad del caso. Sin embargo, cuando tú tienes un seguro particular, hablamos de una clínica sigue más rápido, ahora podrías tener EPS, imagínate por poner un ejemplo, no podías tener una EPS o estar en las planillas de todas las sedes donde tú viajes tampoco hay un modelo porque a nadie se le va a ocurrir por decir tener una una EPS en Costa Rica, en Perú, en Panamá. Entonces no hay algo que consolide todo eso y diga: bueno vamos a hacer un sistema integrado como por ejemplo es que se integran cuando tú estás en INFOCORP. Antes, Solamente era Perú, pero ahora ya hay una red donde tú te puedes ver que todos los bancos se comunican entonces lo mismo debería ser como una aseguradora o un tema de salud pero eso sí eso sí tiene que ser ya no solamente a partir de Perú sino a partir de los gobiernos de Sudamérica que puedan poner eso, porque es algo muy integral, porque como la persona se mueve y si no está no está normado, entonces hay mucho que resolver y hay mucho que analizar en ese tema y lo más importante es poder dar propuestas.

En una política pública, tú llegas con tu pasaporte, me ha pasado en Costa Rica y en Sudáfrica, entonces no necesariamente tienes que estar asegurado, ya cuando ya se está asegurado es otra cosa también, pero igual te atienden en ese país.

Pregunta 5 ¿Estás afiliado a algún sistema de seguridad social en el extranjero?

Actualmente me encuentro afiliado al seguro de Costa Rica, el cual es la Caja Costarricense, pero inicialmente no tuve ninguna afiliación, solo el de Perú por mi condición de teletrabajador.

Pregunta 6 ¿Has tenido que cotizar o contribuir a sistemas de seguridad social en más de un país debido a tu condición de teletrabajadora migrante?

Es correcto, de hecho he tenido que tratar de hacerme una fórmula, del seguro de Perú mantener y ver si voy a sacarme un seguro particular una EPS en Ecuador y bueno, en Costa Rica ya solucionado. En Estados Unidos también lo estuve haciendo, entonces imagínate, tener seguros y tener que pagarlo mensualmente. Entonces tiene que haber una ley integral en el cual pues tú a donde te dirijas igual tengas este derecho, como un paraguas que te pueda dar esa cobertura porque ahora, tú sabes que el mundo está globalizado y así como se globaliza se tiene que globalizar las leyes y mucho más con el tema de salud, porque la salud es un derecho como la educación y otras cosas básicas del del ser humano.

Pregunta 7: ¿Consideras que se deberían tomar medidas adicionales para garantizar el acceso a la seguridad social de los teletrabajadores peruanos en el extranjero?

Sí, lo considero. Porque ahora si antes quizás por dos motivos. Uno porque ya el teletrabajo este se está dando en más del 60% y lo otro es que ya está casi normalizado el teletrabajo. Entonces sí en esa parte sí estoy de acuerdo.

Pregunta 8: ¿Has recibido cobertura por parte de la seguridad social del Perú para subsidios como maternidad, lactancia, descanso médico, accidentes de trabajo mientras trabajabas como teletrabajadora peruana en el extranjero?

No, jamás no pude acceder.

Pregunta 9: ¿Tus familiares que se encuentran asegurados en Perú (cónyuges y/o hijos) han podido acceder a la Seguridad Social si estaban en el extranjero? En caso de negativa ¿consideras que deberían tener acceso al sistema de seguridad social?

No, en mi caso no cuento con cónyuge o hijos. Pero creo que sí deberían tener acceso, porque si bien cierto si te mueves a otro lado, los derechos que tú tienes en Perú con tus derechohabientes, este siempre es que, si yo tengo un seguro, mi esposa tiene seguro y por ende también a mi hijo se le extiende y a todos. Entonces, es una cascada que viene. Sin embargo, cuando tú te mueves otro lado, a mi parecer, debería ser lo mismo. Por eso al inicio de esta sesión te comentaba que debería de haber una política integrada, donde puede haber unos disparadores en el sentido que, vamos a asegurar a los derechohabientes. Esa es mi manera de opinar, porque yo pienso que es un derecho que se debe de tener.



Guillermo Gonzales Paz

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**GUIA DE ENTREVISTA**

TITULO: ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS TELETRABAJADORES PERUANOS QUE MIGRAN AL EXTRANJERO

INDICACIONES: El presente instrumento tiene la finalidad de obtener su posición respecto del tema de investigación, en ese sentido, se le agradece responder a las siguientes preguntas:

Entrevistado: Liza Hinostroza Buitron

Ocupación: Lider de Desarrollo y Remuneraciones

Sector: Privado

País de Residencia: Colombia

Pregunta 1: ¿usted está al tanto de la regulación legal que garantice el acceso a la seguridad Social para los teletrabajadores peruanos que migran al extranjero?

En este caso como teletrabajadora sí estoy al tanto de las regulaciones legales en cuanto a la seguridad social para los teletrabajadores debido a que en el ámbito laboral en que me desempeño, es el área de recursos humanos se tiene que aplicar de manera inmediata en el lugar donde trabajo y también debido a que frecuentemente realizo viajes internacionales.

Pregunta 2: ¿al comunicar a tu empleador sobre el cambio de domicilio al extranjero acordaron condiciones específicas para el acceso de tus derechos correspondientes a la seguridad social?

Bueno el cambio de domicilio al extranjero lo he notificado, pero para poder tener acuerdos en cuanto a las funciones y cuanto a los horarios para no afectar mis funciones debido al cambio de domicilio, pero en cuanto a seguridad social no he fijado algunas condiciones específicas ya que creo que no tengo información más del alcance sobre el tema de seguridad social en el extranjero.

Pregunta 3: ¿has recibido orientación por parte del Ministerio de trabajo sobre el proceso de migración laboral?

Sí he recibido en cuanto al proceso administrativo, los documentos administrativos que se necesita para poder viajar no, pero en cuanto a proceso de migración quizás no he recibido.

Pregunta 4: ¿has experimentado dificultades para acceder a la seguridad social como teletrabajador peruano en el extranjero?

En realidad sí, en este caso para poder acceder a la seguridad social en el extranjero no he tenido la oportunidad de poder este hacer uso del seguro social en el extranjero porque bueno he llamado al Ministerio de trabajo y me indican que no tienen esa cobertura en el extranjero, no está implementada entonces por lo que yo he optado a tener un seguro particular.

Pregunta 5 ¿Estás afiliado a algún sistema de seguridad social en el extranjero?

No, porque como señalé me informaron que no hay cobertura en el extranjero para un teletrabajador que está en planilla.

Pregunta 6 ¿Has tenido que cotizar o contribuir a sistemas de seguridad social en más de un país debido a tu condición de teletrabajadora migrante?

Sí claro porque para poder tener si bien es cierto yo sé que no hay una cobertura a nivel internacional sobre seguro social. Entonces eso me obliga a mí a cotizar distintos seguros de médicos particulares en otros países, porque es importante prevenir, no estamos libres de nada, siempre estamos expuestos ante los peligros que pueda pasar, una gripe o cualquier tipo o de enfermedad viral. Más ahora que estábamos con la pandemia, entonces por eso sí he realizado cotizaciones.

Pregunta 7: ¿Consideras que se deberían tomar medidas adicionales para garantizar el acceso a la seguridad social de los teletrabajadores peruanos en el extranjero?

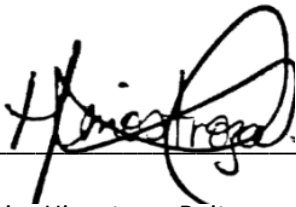
Sí considero porque al igual que uno como teletrabajador aquí en Perú debería contar con los mismos beneficios en el extranjero de poder afiliarse a sus derechohabientes, hijos o esposos. Entonces sí considero que debería tener los mismos accesos a afiliaciones en el extranjero.

Pregunta 8: ¿Has recibido cobertura por parte de la seguridad social del Perú para subsidios como maternidad, lactancia, descanso médico, accidentes de trabajo mientras trabajabas como teletrabajadora peruana en el extranjero?

No he podido acceder al seguro social en el extranjero.

Pregunta 9: ¿Tus familiares que se encuentran asegurados en Perú (cónyuges, y/o hijos) han podido acceder a la Seguridad Social si estaban en el extranjero? En caso de negativa ¿consideras que deberían tener acceso al sistema de seguridad social?

No cuento con cónyuge ni hijos, pero sí, yo considero que sí deberían poder acceder o al menos iniciar con programas con planes básico, ya que, si es importante el tema del seguro social, ya que es un beneficio y es un monto que en realidad que sale de una planilla de Perú, estás aportando. Entonces, considero que sí deberían de implementarlo.



Liza Hinostroza Buitron

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**GUIA DE ENTREVISTA**

TITULO: ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS TELETRABAJADORES PERUANOS QUE MIGRAN AL EXTRANJERO

INDICACIONES: El presente instrumento tiene la finalidad de obtener su posición respecto del tema de investigación, en ese sentido, se le agradece responder a las siguientes preguntas:

Entrevistado: Arianna Rios Opfermann

Ocupación: Analista de reclutamiento y selección de personal

Sector: Privado

País de Residencia: Australia

Pregunta 1: ¿usted está al tanto de la regulación legal que garantice el acceso a la seguridad Social para los teletrabajadores peruanos que migran al extranjero?

Sé que hay una ley de teletrabajo pero no tengo mayor detalle del tema.

Pregunta 2: ¿al comunicar a tu empleador sobre el cambio de domicilio al extranjero acordaron condiciones específicas para el acceso de tus derechos correspondientes a la seguridad social?

No, únicamente me comprometí a cumplir mi horario de trabajo, no tenía previsto que tenía que acordar sobre la seguridad social.

Pregunta 3: ¿has recibido orientación por parte del Ministerio de trabajo sobre el proceso de migración laboral?

No, no he recibido ninguna información por parte del Ministerio de trabajo.

Pregunta 4: ¿has experimentado dificultades para acceder a la seguridad social como teletrabajador peruano en el extranjero?

No he tenido dificultad todavía porque hasta el momento no he hecho uso de la seguridad social, entonces aún ha habido alguna tensión o situación que se haya presentado para que haga uso del mismo.

Pregunta 5 ¿Estás afiliado a algún sistema de seguridad social en el extranjero?

No, únicamente tengo la cobertura que me brinda el estado peruano, sin embargo, por temas de prevención sí decidí contratar un seguro particular ante cualquier emergencia que pueda suceder.

Pregunta 6 ¿Has tenido que cotizar o contribuir a sistemas de seguridad social en más de un país debido a tu condición de teletrabajadora migrante?

No como parte de la seguridad social, sino por un tema preventivo de manera privada, por lo que apporto al sistema público.

Pregunta 7: ¿Consideras que se deberían tomar medidas adicionales para garantizar el acceso a la seguridad social de los teletrabajadores peruanos en el extranjero?

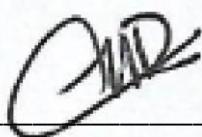
Considero que sí, porque he notado que es un tema que genera mucha preocupación en los extranjeros que viven realizando teletrabajo sin importar el país de procedencia. Particularmente por tema de seguridad opté por pagar un seguro privado, sin embargo, no es obligatorio sino más que todo lo quería en ese momento, el problema son los gastos elevados que tiene que es aproximadamente de 2 300 dólares anuales.

Pregunta 8: ¿Has recibido cobertura por parte de la seguridad social del Perú para subsidios como maternidad, lactancia, descanso médico, accidentes de trabajo mientras trabajabas como teletrabajadora peruana en el extranjero?

No, no he recibido porque hasta el momento no he accedido a la cobertura que brinda eh la seguridad social del Perú, por lo que no sé realmente si brinda algún tipo de subsidio o si estos se pueden solicitar estando en el extranjero.

Pregunta 9: ¿Tus familiares que se encuentran asegurados en Perú (cónyuges y/o hijos) han podido acceder a la Seguridad Social si estaban en el extranjero? En caso de negativa ¿consideras que deberían tener acceso al sistema de seguridad social?

Considero que sí, dado que cuando estaba en el Perú sé que se podía asegurar a mis derechohabientes en caso de los tuviera, por lo que la misma regla debería aplicarse en el trabajador peruano que se encuentra en extranjero.



Arianna Rios Opfermann

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**GUIA DE ENTREVISTA**

TITULO: ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS TELETRABAJADORES PERUANOS QUE MIGRAN AL EXTRANJERO

INDICACIONES: El presente instrumento tiene la finalidad de obtener su posición respecto del tema de investigación, en ese sentido, se le agradece responder a las siguientes preguntas:

Entrevistado: Angie Camila Zeballos Saavedra

Ocupación: Asistente contable

Sector: Privado

País de Residencia: Estados Unidos

Pregunta 1: ¿usted está al tanto de la regulación legal que garantice el acceso a la seguridad Social para los teletrabajadores peruanos que migran al extranjero?

Sé que hay una ley de teletrabajo en el Perú pero no habla respecto de la seguridad social.

Pregunta 2: ¿al comunicar a tu empleador sobre el cambio de domicilio al extranjero acordaron condiciones específicas para el acceso de tus derechos correspondientes a la seguridad social?

No, solo acordamos el cumplimiento de mi jornada laboral y respecto a los horarios.

Pregunta 3: ¿has recibido orientación por parte del Ministerio de trabajo sobre el proceso de migración laboral?

No, no recibí ninguna información.

Pregunta 4: ¿has experimentado dificultades para acceder a la seguridad social como teletrabajador peruano en el extranjero?

Bueno he tenido la oportunidad de estar en tres países, no tuve ninguna cobertura por parte de Perú en algunos de estos. Cuando tuve atención médica en España que fue el primer país, lo único que hicieron es mandarme la factura de los gastos que se había hecho en el hospital a mi domicilio en Perú y cuando fui a atenderme en Inglaterra el seguro de Perú no cubría y no hubo costos por parte de la atención médica que tuve y en Estados Unidos, estuve hace poco en el hospital y lo que yo voy a hacer ya que en Perú no viene a cubrir este seguro, es pedir una ayuda

por parte del gobierno que se llama “charity care” y presentar ciertos documentos que me van a pedir y con ello voy a poder este pagar menos de la factura total del hospital o pagaré una pequeña parte que será un 5% eso aún no me han dado información, pero esa es la información que tengo.

Pregunta 5 ¿Estás afiliado a algún sistema de seguridad social en el extranjero?

No, no estoy afiliada a ningún sistema. Pero si he tenido acceso a un sistema de salud, pero no como teletrabajadora por parte de Perú, lo único que tuve fue como acceso de turista cuando me encontré en cada país. No convalidaron mi seguro con el de Perú, fue mediante cada sistema que tenía cada país, me dieron diferentes opciones más que todo era pagar, como facturar los gastos y en Estados Unidos lo que se hace es a presentar tu solicitud y documentos para que te puedan hacer un descuento o no pagues sobre los gastos que he tenido en el hospital.

Pregunta 6 ¿Has tenido que cotizar o contribuir a sistemas de seguridad social en más de un país debido a tu condición de teletrabajadora migrante?

No, únicamente cuando Viajé a España me solicitaron tener un seguro de viajes durante el tiempo de mi estadía y posterior a ello en ningún país he solicitado un seguro.

Pregunta 7: ¿Consideras que se deberían tomar medidas adicionales para garantizar el acceso a la seguridad social de los teletrabajadores peruanos en el extranjero?

Sí, porque uno sigue realizando aportes a Essalud y sin embargo no se puede hacer efectivo por las circunstancias que la misma ley de teletrabajo permite.

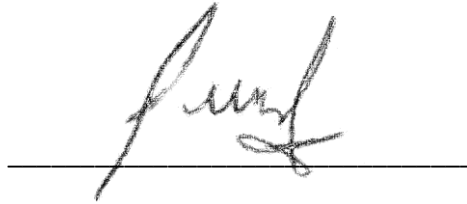
Pregunta 8: ¿Has recibido cobertura por parte de la seguridad social del Perú para subsidios como maternidad, lactancia, descanso médico, accidentes de trabajo mientras trabajabas como teletrabajadora peruana en el extranjero?

No, los subsidios que he podido acceder es por parte de las políticas públicas que se mantienen cada país pero no nada por parte de Perú.

Pregunta 9: ¿Tus familiares que se encuentran asegurados en Perú (cónyuges y/o hijos) han podido acceder a la Seguridad Social si estaban en el extranjero? En caso de negativa ¿consideras que deberían tener acceso al sistema de seguridad social?

En mi caso tengo una hija de pocos meses de nacida y no ha podido acceder. Sí creo que debería ser una protección integral tanto para el trabajador y para su familia, es algo muy importante. Una situación muy similar como en el caso de Perú cuando se hace el aseguramiento, pues en

realidad esto también lo extiende a sus derechos habientes y por lo comentado estamos apreciando que no se estaría dando este modo en el extranjero.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Angie', is positioned above a solid horizontal line.

Angie Camila Zeballos Saavedra

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**GUIA DE ENTREVISTA**

TITULO: ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS TELETRABAJADORES PERUANOS QUE MIGRAN AL EXTRANJERO

INDICACIONES: El presente instrumento tiene la finalidad de obtener su posición respecto del tema de investigación, en ese sentido, se le agradece responder a las siguientes preguntas:

Entrevistado: Rodny Palacios Arana

Ocupación: Asistente Legal

Sector: Privado

País de Residencia: Estados Unidos

Pregunta 1: ¿usted está al tanto de la regulación legal que garantice el acceso a la seguridad Social para los teletrabajadores peruanos que migran al extranjero?

Tenía conocimiento sobre una ley de del trabajo implementada durante la emergencia sanitaria producida por la covid 19, la cual empezó con la regulación del trabajo remoto y posteriormente se da con la implementación de la ley de teletrabajo, sin embargo, en lo que se refiere a la seguridad social no tengo mucho conocimiento.

Pregunta 2: ¿al comunicar a tu empleador sobre el cambio de domicilio al extranjero acordaron condiciones específicas para el acceso de tus derechos correspondientes a la seguridad social?

No, solamente acordamos en que iba a cumplir mi horario de trabajo, en ningún momento se habló sobre el seguro social.

Pregunta 3: ¿has recibido orientación por parte del Ministerio de trabajo sobre el proceso de migración laboral?

No, no he recibido ninguna información al respecto por parte del citado Ministerio.

Pregunta 4: ¿has experimentado dificultades para acceder a la seguridad social como teletrabajador peruano en el extranjero?

Si he tenido dificultad porque hace un tiempo sufrí una caída en la que me lastimé la muñeca mientras trabajaba, indiqué que contaba con seguro en el país de Perú. Sin embargo, fue

desconocido, felizmente pude ser atendido ya que donde me encontraba (Estados Unidos) viajé por el programa “work and Travel” y como parte del programa, nos brindaban un seguro ante accidentes estrictamente laborales.

Pregunta 5 ¿Estás afiliado a algún sistema de seguridad social en el extranjero?

No, únicamente tengo la afiliación en Perú, sin embargo, como señalé anteriormente, cuento con un seguro que brinda cobertura exclusivamente para accidentes laborales y no de alguna otra naturaleza, esto debido al trabajo que vengo realizando en este país (Estados Unidos).

Pregunta 6 ¿Has tenido que cotizar o contribuir a sistemas de seguridad social en más de un país debido a tu condición de teletrabajadora migrante?

No, porque cuento con un seguro de trabajo por paralelamente trabajar en Estados Unidos.

Pregunta 7: ¿Consideras que se deberían tomar medidas adicionales para garantizar el acceso a la seguridad social de los teletrabajadores peruanos en el extranjero?

Considero que sí, debido a que los extranjeros peruanos necesitan alguna protección ante algún accidente. Aunque, también considero que los países receptores deberían permitir alguna afiliación a los teletrabajadores.

Como trabajador en Estados Unidos sí he podido acceder, en razón al accidente que tuve con mi muñeca, ya que esto se desarrolló mientras trabajada como “housekeeper”, más no como teletrabajador peruano, pues me indicaron que no tenía cobertura por encontrarme en el extranjero.

Pregunta 8: ¿Has recibido cobertura por parte de la seguridad social del Perú para subsidios como maternidad, lactancia, descanso médico, accidentes de trabajo mientras trabajabas como teletrabajadora peruana en el extranjero?

No, no he recibido ningún tipo de subsidio porque hasta el momento sigo en la espera de la evaluación que certifique que efectivamente mi accidente se dio en un contexto laboral, por lo que no sé realmente si brinda algún tipo de subsidio o si estos se pueden solicitar estando en el extranjero.

Pregunta 9: ¿Tus familiares que se encuentran asegurados en Perú (cónyuges y/o hijos) han podido acceder a la Seguridad Social si estaban en el extranjero? En caso de negativa ¿consideras que deberían tener acceso al sistema de seguridad social?

No tengo hijos y/o cónyuge para que puedan acceder. Empero, considero que sí, puesto que cuando estaba en el Perú sé que podía asegurar a mis derechohabientes en caso de los tuviera, así que la misma regla debería aplicarse en el trabajador peruano que se encuentra en extranjero.

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, overlapping loops and strokes, positioned above a horizontal line.

Rodny Palacios Arana