



**UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE**  
**Laureate International Universities**

**FACULTAD DE**  
**DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**“ESTUDIO DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL**  
**TELETRABAJO Y PROPUESTA DE LEY PARA SU**  
**INCORPORACIÓN EN LA LEGISLACIÓN LABORAL**  
**PERUANA”**

**TESIS**  
**PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
**ABOGADO**

**AUTOR:**  
**Bach. Rosita Victoria Silva Pérez**

**ASESOR:**  
**Dr. Iván Américo Carrera Vega**

**CAJAMARCA – PERÚ**  
**2012**

COPYRIGHT ©2012 by  
ROSITA VICTORIA SILVA PÉREZ  
Todos los derechos reservados

# UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

Laureate International Universities

FACULTAD DE

DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ACEPTADA:

**“ESTUDIO DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL TELETRABAJO Y  
PROPUESTA DE LEY PARA SU INCORPORACIÓN EN LA  
LEGISLACIÓN PERUANA”**

AUTOR:

Bach. Rosita Victoria Silva Pérez

ASESOR:

Iván Américo Carrera Vega

**Aprobado por:**

-----

ERVIN ALBRECHT PITASIG

Presidente del jurado

-----

ARTURO VÁSQUEZ SILVA

Integrante del jurado

-----

JEAN CARLO SERVAN DELGADO

Integrante del jurado

-----

IVÁN CARRERA VEGA

Asesor

**Cajamarca, 01 de Marzo del 2012**

A:

Dios quien ilumina y bendice mi vida,  
permitiéndome día a día ser mejor persona; a  
mi mamita María Eufemia Silva Silva por ser  
un ejemplo de fortaleza y amor; a mis padres,  
Rosa Bella Pérez Silva y José Werner Silva  
Cubas por ser los faros que guían mi vida; a mi  
hermana Patricia Judith Silva Pérez, por su  
impulso y aliento constante.

Teletrabajo una nueva manera de trabajar y vivir.

Di Martino y Wright.

## TABLA DE CONTENIDOS

<b><u>PAGINA DE ACEPTACIÓN</u></b>	<b>i</b>
<b>DEDICATORIA</b>	<b>ii</b>
<b>EPIGRAFE</b>	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>vii</b>
<b>GLOSARIO</b>	<b>viii</b>
<b>PAGINA DE RESUME</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>xii</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>14</b>
<b>CAPITULO I. ASPECTOS METODOLOGICOS</b>	<b>22</b>
1.1. AREA	22
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	22
1.3. FORMULACION DEL PROBLEMA	25
1.3.1 PREGUNTA DESCRIPTIVA	25
1.3.2 PREGUNTA PROPOSITIVA	25
1.4. JUSTIFICACION O FUNDAMENTACION DE LA INVESTIGACION	26
1.5. LIMITACIONES	26
1.6. AMBITO DE LA APLICACIÓN: DELIMITACION	27
1.6.1 DELIMITACIÓN TEMPORAL O CRONOLÓGICA:	27
1.6.2 DELIMITACIÓN ESPACIAL O GEOGRÁFICA:	27
1.6.3 DELIMITACIÓN DEMOGRÁFICA O POBLACIONAL:	27
1.6.4 DELIMITACIÓN TEMÁTICA:	27
1.6.5 DELIMITACIÓN TEÓRICA:	27
1.7. FORMULACION DE LOS OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	27
1.7.1 OBJETIVO GENERAL	27
1.7.2 OBJETIVO ESPECÍFICO	28
1.8. MARCO CONCEPTUAL	28
1.8.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	28
1.8.2 FUNDAMENTO CONCEPTUAL	29
1.8.3 ASUNCIONES DE LA INVESTIGACION	32

1.9.	HIPOTESIS DE INVESTIGACION _____	32
1.10.	DISEÑO METODOLÓGICO _____	33
1.11.	TECNICAS E INSTRUMENTOS _____	35
1.12.	MUESTREO _____	37
<b>CAPITULO II. REVISIÓN DE LITERATURA PRECEDENTE _____</b>		<b>38</b>
1.13.	HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL PERÚ _____	38
1.14.	ESTADO DE DERECHO y DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO __	44
1.15.	FORMAS TRADICIONALES DEL CONTRATO DE TRABAJO Y LAS RELACIONES LABORALES EN PERÚ _____	52
2.3.1	ELEMENTOS _____	52
1.16.	ALCANCES DE LA FIGURA DEL TELETRABAJO EN LA LEY GENERAL DEL TRABAJO Y LA LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO _____	58
1.17.	AUSENCIA DE LA FIGURA DEL TELETRABAJO EN LA LEY GENERAL DEL TRABAJO Y LA LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO _____	59
<b>CAPITULO III. LA FIGURA DEL TELETRABAJO EN EL DERECHO LABORAL _____</b>		<b>66</b>
1.18.	EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL TELETRABAJO _____	66
1.19.	TELETRABAJO: GENERALIDADES _____	67
3.2.1	DEFINICION _____	67
3.2.2	LA TELESUBORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN VIRTUAL EN EL TELETRABAJO. 74	
3.2.3	ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO (OIT): TELETRABAJO __	77
3.2.4	EL TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA _____	77
<b>CAPITULO IV. DIAGNOSTICO DEL TELETRABAJO EN LA CIUDAD DE CAJAMARCA83</b>		
1.20.	RESULTADOS DE ENCUESTA _____	84
1.21.	CARACTERISTICAS ESPECÍFICAS DEL TELETRABAJO _____	96
1.22.	SITUACION JURIDICA LABORAL DE LOS TELETRABAJADORES __	105
1.23.	SITUACION DE SATISFACCION LABORAL DEL TELETRABAJADOR EN LA CIUDAD DE CAJAMARCA _____	112
1.24.	NECESIDAD DE RECONOCIMIENTO DEL TELETRABAJO EN LA LEGISLACION LABORAL PERUANA SEGÚN TELETRABAJADORES DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA _____	120
<b>CAPITULO V. BENEFICIOS DEL RECONOCIMIENTO E INCORPORACIÓN DEL TELETRABAJO EN LA LEGISLACION LABORAL PERUANA _____</b>		<b>125</b>
1.25.	PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TELETRABAJADORES __	125
1.26.	DIFERENCIA AL TELETRABAJO CON EL TRABAJO A DOMICILIO __	127
1.27.	LA INCLUSIÓN LABORAL MEDIANTE EL TELETRABAJO. _____	132
1.28.	RESULTADO ENCUESTA DE DISCAPACITADOS _____	135
1.29.	TELETRABAJO Y SU CONTRIBUCION EN LA REDUCCIÓN DE CONTAMINACIÓN AMBIENTAL _____	148
1.30.	CALIDAD DE VIDA Y TELETRABAJO _____	150
1.31.	TELETRABAJO: FORMA DE TRABAJAR DEL SIGLO XXI _____	152
<b>CAPITULO VI. EL TELETRABAJO EN EL DERECHO COMPARADO _____</b>		<b>157</b>

1.32.	ESPAÑA	158
1.33.	COLOMBIA	159
1.34.	CHILE	160
1.35.	ARGENTINA	161
1.36.	CHINA	163

<b><u>CAPÍTULO VII. PROYECTO DE PROPUESTA DE LEY DE INCORPORACIÓN DEL TELETRABAJO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL PERUANA</u></b>	<b><u>141</u></b>
<b><u>OBJETIVO DE LA LEY</u></b>	<b><u>141</u></b>
<b><u>ARTÍCULOS</u></b>	<b><u>141</u></b>
<b><u>CONCLUSIONES</u></b>	<b><u>147</u></b>
<b><u>RECOMENDACIONES</u></b>	<b><u>150</u></b>
<b><u>LISTA DE REFERENCIAS</u></b>	<b><u>152</u></b>
<b><u>ANEXOS</u></b>	<b><u>157</u></b>

## LISTA DE ILUSTRACIONES

TABLA 1: TÉCNICAS E INSTRUMENTOS .....	35
TABLA 2: CARACTERÍSTICAS TRADICIONALES DEL CONTRATO DE TRABAJO FÍSICO, TUO-LPCL-728 .....	55
TABLA 3: PRINCIPALES DEFINICIONES .....	70
<b>TABLA 4: TIPOLOGÍA DEL TELETRABAJO .....</b>	<b>71</b>
TABLA 5: SEXO DEL ENCUESTADO .....	84
TABLA 6: EDAD DEL ENCUESTADO .....	85
TABLA 7: INSTITUTO DE ESTUDIOS .....	86
TABLA 8: TÍTULO QUE OSTENTA .....	87
TABLA 9: AÑOS DE EXPERIENCIA .....	89

TABLA 10: TIPO DE EMPRESA .....	90
TABLA 11: AVANCES TECNOLÓGICOS QUE HAN ORIGINADO CAMBIOS EN LAS RELACIONES LABORALES.....	91
TABLA 12: TELETRABAJO ALTERNATIVA ÓPTIMA.....	93
TABLA 13: PORQUE LE GUSTA SER TELETRABAJADOR .....	94
TABLA 14: LUGAR ESPECÍFICO DONDE REALIZA TELETRABAJO .....	96
TABLA 15: ENCUESTA: IMPLEMENTOS, EQUIPOS Y SERVICIOS TIC UTILIZADOS .....	98
<b>TABLA 16: ENCUESTA: EQUIPOS Y SERVICIOS TIC UTILIZADOS .....</b>	<b>101</b>
TABLA 17: HORARIO DE OPERACIÓN DE TRABAJO .....	102
TABLA 18: MODALIDAD DE TRABAJO.....	105
TABLA 19: PRESTACIÓN DE SERVICIOS .....	106
TABLA 20: ESCALA REMUNERATIVA .....	108
TABLA 21: ESTABILIDAD LABORAL .....	109
TABLA 22: COMODIDAD DE EFECTUAR TELETRABAJO .....	112
TABLA 23: CONDICIONES EN QUE LABORA.....	113
<b>TABLA 24: ENCUESTA: GRADO DE SATISFACCIÓN.....</b>	<b>114</b>
TABLA 25: GRADO DE SATISFACCIÓN REMUNERATIVA.....	116
TABLA 26: EL TELETRABAJO ESTÁ INCORPORADO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL PERUANA (LLP) .....	120
<b>TABLA 27: NECESIDAD DE REGULAR LEGALMENTE EL TELETRABAJO.....</b>	<b>121</b>
TABLA 28: SI SE INCORPORA Y RECONOCIERA EN LA LEGISLACION LABORAL LA FIGURA DEL TELETRABAJO. SE PROTEGERÍAN MEJOR SUS DERECHOS LABORALES. .	122
TABLA 29: DIFERENCIA ENTRE TELETRABAJO / TRABAJO A DOMICILIO.....	128
TABLA 30: SEMEJANZAS DEL CONTRATO A DOMICILIO Y EL TELETRABAJO .....	130
TABLA 31: SEXO DEL ENCUESTADO .....	135
<b>TABLA 32: INSTITUTO DONDE REALIZÓ SUS ESTUDIOS.....</b>	<b>136</b>
TABLA 33: ENCUESTA DISCAPACITADO: CENTRO DE TRABAJO.....	137
<b>TABLA 34: AÑOS EXPERIENCIA EN USO DE TIC'S .....</b>	<b>139</b>
TABLA 35: ENCUESTA DISCAPACITADOS: TELETRABAJO UNA ALTERNATIVA OPTIMA DE TRABAJO.....	140
TABLA 36: JUSTIFIQUE SU RESPUESTA SI ESTA DE ACUERDO QUE EL TELETRABAJO ES UNA ALTERNATIVA OPTIMA DE TRABAJO.....	142
<b>TABLA 37: PORQUE LE GUSTA SER TELETRABAJADOR.....</b>	<b>143</b>
TABLA 38: NECESIDAD DE REGULAR AL TELETRABAJO .....	144
TABLA 39: INCLUSIÓN LABORAL MEDIANTE EL TELETRABAJO .....	146



Mi agradecimiento en forma muy especial a mis padres, Rosa Bella Pérez de Silva y José Werner Silva Cubas por su apoyo reiterado y constante.

Y a todas aquellas personas que me brindaron su apoyo para la elaboración del presente trabajo de investigación, ellos saben quiénes son.

## GLORARIO DE TERMINOS

### **Teletrabajo**

La Organización Internacional del Trabajo define al Teletrabajo (OIT), ha dado quizás, la definición más específica del teletrabajo al definirlo como una forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central, con una nueva tecnología que facilita la comunicación.

### **Teletrabajador**

En su concepción simple un Teletrabajador es una persona cuya actividad profesional es desarrollada desde su casa, sin estar presente físicamente en los centros laborales o centros de operaciones de la empresa para la que trabajan, utilizando desde luego, redes de telecomunicaciones. Sin embargo debemos acotar que, según la relación contractual del *teletrabajo*, éste debe ser realizado por trabajadores inscritos y pertenecientes a las planillas de las empresas, bajo condiciones laborales muy especiales que analizaremos más adelante (Armas Morales 2005, 8).

### **Impacto de los cambios tecnológicos**

Para la presente investigación se define al impacto de los cambios tecnológicos, como aquellos cambios producidos por las tecnologías de la información en las relaciones sociales, económicas, y por lo tanto legales en una sociedad. En este caso específico, se hace referencia a los cambios en las relaciones laborales entre empresa y trabajador por efecto del uso de las nuevas tecnologías de la información tal como el teléfono, el fax, el Internet, los diversos usos de la computadora, las redes sociales, etc.

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación trata acerca de la figura laboral del Teletrabajo, el cual se ha originado a raíz de los avances tecnológicos que se han venido dando a través de los años y que han dado origen a una novedosa alternativa de trabajo, el teletrabajo, la cual es considerada como la forma de trabajar del Siglo XXI, que permite conciliar la vida personal y laboral del trabajador.

El teletrabajo es una novedosa forma de trabajo que tiene como características específicas la prestación de servicios con el uso fundamental de tecnología de información y/o telecomunicaciones que no requiere el desplazamiento físico del trabajador a un centro de labores y que permite un horario flexible.

Sin embargo, el teletrabajo siendo una realidad en nuestro país no se encuentra reconocido ni incorporado en la Legislación Laboral Peruana lo cual pone en una situación de desventaja al Teletrabajador puesto que no tiene regulados sus derechos laborales específicos, los cuales podrían ser vulnerados por el empleador aprovechándose de la modalidad del teletrabajo para eludir sus responsabilidades y dar un trato abusivo al teletrabajador, por lo que es imprescindible y necesario que la Legislación Laboral Peruana responda a los nuevos cambios que han surgido en las relaciones laborales gracias a los avances de la tecnología.

El teletrabajo también acarrea grandes beneficios al teletrabajador puesto que mejora su calidad de vida, indirectamente reduce la contaminación ambiental, permite la inclusión laboral mediante el teletrabajo y desvirtúa la errónea idea que el teletrabajo es una figura que ya se regula o tiene similitud con el trabajo a domicilio.

Ahora bien, según la presente investigación la situación laboral jurídica de los teletrabajadores dependientes se da cumpliendo con los elementos del contrato de trabajo convencional, además según la encuesta de satisfacción laboral efectuada a aproximadamente 40 teletrabajadores en la ciudad de Cajamarca se ha llegado a la conclusión que dichos trabajadores están satisfechos con esta modalidad puesto que les da muchos beneficios como es el horario flexible, calidad de vida, etc. Sin

embargo, concluyen que la regulación del teletrabajo en la Legislación Laboral Peruana es necesaria puesto que mediante la misma se establecerían normas específicas que regulen al teletrabajo y protejan de manera más adecuada los derechos laborales de los teletrabajadores, puesto que el hecho que el teletrabajo implique realizar labores sin la presencia física del trabajador en el centro de labores no deja de ser trabajo.

Asimismo, mediante el estudio del teletrabajo, la determinación de las características específicas del teletrabajo y la situación jurídica laboral del teletrabajador en la ciudad de Cajamarca y estudio de derecho comparado que se ha efectuado sobre el tratamiento que otros países le dan a la figura del teletrabajo nos hemos otorgado la facultad de emitir un proyecto de propuesta de ley que reconozca e incorpore al teletrabajo en la Legislación Laboral Peruana, y mediante ella se reconozca las características específicas del Teletrabajo, se determine el contenido del Contrato de Teletrabajo, así como de los indicios o Señales de Telesubordinación, se reconozca los derechos Laborales y beneficios de los Teletrabajadores, se promueva la Inclusión Laboral de discapacitados mediante el Teletrabajo y se propicie condiciones de trabajo óptimas al Teletrabajador,

El teletrabajo, en la actualidad tiene una gran trascendencia nacional e internacional y con el transcurrir del tiempo se dará de manera más preponderante; en nuestro país el teletrabajo es una realidad, es decir existen gran número de personas que ejecutan labores mediante el teletrabajo, por lo que su estudio se encuentra claramente justificado y a partir de un estudio de derecho comparado hacemos un aporte jurídico a través de un proyecto de propuesta de ley que reconozca e incorpore en la Legislación Laboral Peruana al Teletrabajo, todo esto en mérito a que la legislación laboral debe dar respuesta y protección a las nuevas alternativas de trabajo como lo es el teletrabajo; legitimando a través de la regulación al teletrabajo, promoviendo su implementación y consecutiva protección de los derechos laborales de los teletrabajadores.

## **ABSTRACT**

The present research deals with the employment figure of Telecommuting, which originated as a result of technological advances that have been given over the years and have given rise to a novel alternative work, telework, which is considered as the way to work in the XXI century, since it allows to reconcile the personal and professional life of the worker.

Teleworking is a new way of working that is specific characteristics of services with the fundamental use of information technology and / or telecommunications that requires no physical movement of the worker to a work center that allows a flexible schedule.

However, teleworking to be a reality in our country is not recognized or incorporated in the Peruvian labor regulation which puts at a disadvantage because the teleworker does not have regulated their labor rights, which could be violated by the employer taking advantage the mode of telework in order to avoid their responsibilities and the teleworker abusive treatment, so it is essential and necessary for the Peruvian labor regulation responsive to new changes that have emerged in relation with advances in technology.

Teleworking also brings great benefits to the telecommuter as it improves their quality of life, indirectly reduces pollution, allows the inclusion of work by telecommuting and offsets the erroneous idea that telework is a figure that already regulates or has similarities with the work home.

However, according to research legal employment status of teleworkers dependent given in compliance with the elements of standard employment contract, as well as the status of job satisfaction of teleworkers in the city of Cajamarca agree that it is satisfied since it gives them many benefits such as flexible schedules, quality of life, etc.. However, they conclude that the regulation of telework in the Peruvian labor legislation is unnecessary as it would be established by specific rules governing telework and accurately protect labor rights of teleworkers, since the fact that telecommuting involves making work without the physical presence of the worker at the center of work no longer work.

Also, through the study of telework, the determination of the specific characteristics of teleworking and the employment status of the teleworker in the city of Cajamarca, as well as the study of comparative law has been made about the treatment that other countries give figure of telework have granted us the power to issue a draft bill that would recognize and incorporate telework in the Peruvian labor legislation, by which it recognizes: Telework specific features are determined by the contents of the Telecommuting Agreement, and of signs or signals tele-subordination, is recognized labor rights and benefits of teleworking, Labor promotes inclusion of disabled people through the Telework and optimal working conditions conducive to teleworking.

Telework, now has an important national and international levels and the elapse of time will be more prominent, in our country telework is a reality, ie there are large numbers of people performing work through teleworking so their study is clearly justified and based on a comparative law study we make a legal contribution through a draft bill that recognizes and incorporates the Peruvian labor regulation to Telework, all in merit to labor law must respond and protect the new work alternatives such as telework legitimized through the regulation of teleworking, implementation and follow-promoting protection of labor rights of teleworkers.

## INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia de la humanidad, las sociedades humanas han tenido especialistas en información, como las pinturas rupestres hasta la contabilidad, sin embargo al transcurrir los años se han ido sofisticando las formas de información y comunicación entre los seres humanos, el cual logró su cúspide y eficiencia a través de la revolución de la información, con la presencia de tecnologías avanzadas como son las computadoras, laptops, celulares, internet, etc. La presencia de dicha tecnología simplificó la vida de las personas, convirtiéndose los mismos en herramientas de gran utilidad en varios ámbitos de la vida humana, como es la laboral, logrando una mayor eficiencia y mejor prestación de servicios; sin embargo en lo concerniente a lo que interesa a la presente investigación se torna en cuanto a que los avances tecnológicos han originado una nueva alternativa laboral y/o relación laboral entre trabajador-empleador como es el teletrabajo.

El teletrabajo basa la ejecución de labores a través del uso de tecnología de información y/o telecomunicaciones (TIC's), no requiere el desplazamiento del trabajador a un centro de labores y permite un horario flexible. Por las peculiaridades del teletrabajo se ha considerado que es una modalidad de trabajo que contribuye con la calidad de vida de las personas, que genera beneficios tanto a nivel empresarial y personal de los teletrabajadores, así mismo es posible fomentar la inclusión laboral mediante el teletrabajo y permite hasta la protección del medio ambiente, entre otros.

La trascendencia de la presente investigación se da puesto que el teletrabajo, es una realidad en nuestro país, es decir ya existen personas que laboran bajo la modalidad del teletrabajo, sin embargo aún con su trascendencia en el campo laboral no se encuentra reconocido en la Legislación Laboral Peruana, por lo que resulta de gran relevancia estudiar las características específicas del teletrabajo, así como determinar la situación laboral de los teletrabajadores en la ciudad de Cajamarca y de esta manera

a través de un estudio de derecho comparado se haga un proyecto de propuesta de ley que reconozca e incorpore al teletrabajo en la Legislación Laboral Peruana, para que de esta manera se regule de manera más específica al teletrabajo y se proteja los derechos laborales de los teletrabajadores.

El teletrabajo, es una nueva figura laboral, que en nuestro país ya es una realidad, por lo que sostenemos que no podemos negar legislativamente una realidad que ya se viene dando en nuestro país, por lo que es necesario que el teletrabajo se regule de manera específica en donde se comprenda sus características, la subordinación, las condiciones de trabajo, la participación de las organizaciones sindicales y se proteja los derechos laborales de los teletrabajadores.

A efectos de la investigación, en el camino hemos arribado a cinco capítulos; el primero trata de la metodología utilizada en el desarrollo de la investigación, en primer lugar fundamentamos el problema planteado, confirmando que efectivamente los avances tecnológicos han generado cambios en las relaciones laborales dando paso al teletrabajo, sin embargo aún cuando en la actualidad se vienen efectuando labores bajo la modalidad del teletrabajo no se encuentra regulado ni reconocido por la Legislación Laboral Peruana, por lo cual creemos necesario que se reconozca e incorpore al teletrabajo en nuestro sistema jurídico para que de esta manera se promueva y legitime al teletrabajo, permita una regulación en atención a las características específicas del teletrabajo, y de esta manera se proteja los derechos laborales de la parte más débil de la relación laboral, los teletrabajadores, y les dé una igualdad de trato que a los trabajadores presenciales, agregando que además la incorporación del teletrabajo supone una óptima alternativa laboral a personas discapacitadas, es decir, abre la posibilidad de inclusión laboral, permite que se mejore la calidad de vida de los teletrabajadores, se promueva al teletrabajo y al fin se cierra la controversia jurídica y doctrinaria que confunde al teletrabajo con el trabajo a domicilio.

A fin de estructurar nuestro estudio nos preguntamos de manera descriptiva ¿Cuáles son las características específicas de la figura del Teletrabajo en la Ciudad de

Cajamarca?, ¿Cuál es la situación jurídica laboral del Teletrabajador en la ciudad de Cajamarca? y ¿Por qué es beneficioso que la Legislación Laboral Peruana reconozca e incorpore al Teletrabajo?, de igual manera a fin de hacer una contribución jurídica valiosa nos hacemos una pregunta propositiva: ¿Qué solución legal debe adoptarse frente a la falta de regulación de la figura del Teletrabajo? Para que de esta manera a través de un proyecto de ley se reconozca y establezca las características específicas del Teletrabajo, contenido del Contrato de Teletrabajo, indicios o señales de telesubordinación, los derechos laborales y beneficios de los Teletrabajadores, la inclusión laboral de discapacitados mediante el Teletrabajo y las condiciones de trabajo del Teletrabajador.

En este procedimiento señalamos los objetivos de la presente investigación, señalando como objetivo general: determinar las características específicas de la figura del Teletrabajo, determinar la situación jurídica laboral del Teletrabajador en la ciudad de Cajamarca, determinar el beneficio que ofrece el reconocimiento e incorporación del Teletrabajo en la Legislación Laboral Peruana a través de un estudio empírico y la posterior formulación de una propuesta de ley que reconozca e incorpore la figura del Teletrabajo en la Legislación Laboral Peruana. Y como Objetivo Específico nos planteamos: Efectuar encuestas dirigidas a Teletrabajadores de la ciudad de Cajamarca que permitan determinar las características específicas del Teletrabajo, así como la situación jurídica laboral del Teletrabajador en la ciudad de Cajamarca, determinar la utilidad y ventaja del reconocimiento e incorporación del Teletrabajo en la Legislación Laboral Peruana a través de un estudio empírico y encuestas dirigidas a personas con discapacidades, Estudio de Derecho Comparado de España, China, Chile, Colombia y Argentina para conocer como conciben legalmente la figura del teletrabajo.

Nuestra justificación para respaldar el problema presentado, se basa en la realidad, es decir en la existencia de personas que efectúan labores bajo la modalidad del teletrabajo, es decir el teletrabajo es una realidad pero está siendo ignorada a nivel legislativo, por lo que es necesario su estudio para que de esta manera se haga una

propuesta de ley que reconozca e incorpore al teletrabajo en la Legislación Laboral Peruana.

El tema a investigar se enmarca en el área Jurídica del Derecho, específicamente en la rama del Derecho Laboral, puesto que éste es el encargado de tutelar y normar la actividad laboral humana.

Respecto a los niveles del conocimiento científico, la presente investigación se ubica en el nivel clasificatorio, y respecto de la clasificación de la investigación es tecnológica. Esto significa que en el nivel clasificatorio, se hará un aporte al conocimiento mediante una sistematización de las características específicas del teletrabajo y del Teletrabajador en la ciudad de Cajamarca. Mientras que en el aspecto tecnológico aportará un proyecto de ley que resuelva y regule de manera eficaz el teletrabajo y los derechos laborales del Teletrabajador en base al conocimiento sistematizado de las características específicas del teletrabajo y de las características de la situación laboral del Teletrabajador.

La tipología jurídica de investigación es Dogmático puesto que está ligada a un tema de investigación de relevancia jurídica que implica un estudio e investigación jurídico laboral doctrinario y de derecho comparado sobre el Teletrabajo.

El tema de investigación tiene un enfoque cualitativo, puesto que se requiere el estudio de las características del Teletrabajo y de la situación laboral del Teletrabajador para luego formular una propuesta de ley que incorpore al Teletrabajo en la Legislación Laboral Peruana. Este enfoque se adecua a la presente investigación y sólo requiere ciertas mediciones en base a la estadística descriptiva.

La investigación tendrá un alcance descriptivo-propositivo. Descriptivo puesto que se estudiará y determinará las características específicas del teletrabajo así como la situación laboral de los teletrabajadores en la ciudad de Cajamarca, y propositivo en cuanto se hará una propuesta de ley que busca la incorporación y reconocimiento de la figura del Teletrabajo en la Legislación Laboral Peruana.

Para determinar las características específicas del teletrabajo y la situación del Teletrabajador se recurrirá al método científico general para obtener la caracterización del teletrabajo y la situación del Teletrabajador<sup>1</sup>, el cual se dio mediante un trabajo de campo consistente en encuestas efectuada a 40 teletrabajadores en la ciudad de Cajamarca.

Para la formulación del proyecto de ley que incorpore la figura del teletrabajo y del Teletrabajador en la Legislación Laboral Peruana se usará el método dogmático y comparativo, que permita recurrir al derecho comparado y doctrina que coadyuven al desarrollo de la investigación.

Nuestras hipótesis, variables e indicadores presentados respondieron las preguntas que contenían la formulación del problema confirmándose en los capítulos que se desarrollaron de manera pertinente.

En el Capítulo Dos, sobre Generalidades del Derecho del Trabajo en el Perú, hacemos un recuento histórico de evolución del derecho al trabajo en el Perú, también mencionamos lo referente a la trascendencia del derecho al trabajo en la sociedad y su rol fundamental en el dinamismo y producción económica, hacemos referencia al estado de derecho a efectos de señalar que Perú es un Estado de Derecho que se rige por leyes por lo que es

---

<sup>1</sup> Existe todo un debate acerca de las dificultades del uso del método científico en las ciencias sociales y jurídicas, debido a que la medición y las regularidades en estas son más difíciles de precisar. Sin embargo, los autores del mundo académico en esta materia concuerdan en que la manifestaciones de la vida social pueden estudiarse científicamente, aplicando el método científico (Sierra Bravo 2003, 22-23).

imperativo que la ley de respuesta a las nuevas relaciones laborales que se originaron a raíz de la revolución de la información como lo es el teletrabajo para que de esta manera se legitime y a través de una regulación específica se proteja los derechos laborales de los teletrabajadores, asimismo a fin de demostrar la ausencia del teletrabajo en la legislación laboral peruana se creyó conveniente mencionar las Formas Tradicionales del Contrato de Trabajo y las Relaciones Laborales en el Perú, los Alcances de la Figura del Teletrabajo en la Ley General del Trabajo y la Ley de Fomento del Empleo y la Ausencia de la Figura del Teletrabajo en la Ley General del Trabajo y la Ley de Fomento del Empleo, para que de esta manera se constate que efectivamente el teletrabajo se encuentra inadvertido dentro del cuerpo legal laboral.

En el Capítulo Tres, hacemos un estudio general del teletrabajo, hablamos sobre la evolución histórica del teletrabajo, sus orígenes y circunstancias preponderantes que promovieron su implantación y masificación a nivel mundial, asimismo definimos al teletrabajo, hablamos sobre la Telesubordinación y Supervisión Virtual en el Teletrabajo, hacemos referencia a la posición de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) sobre el Teletrabajo, mencionamos las ventajas e inconvenientes del teletrabajo y como un punto accesorio hablamos sobre el teletrabajo en el ámbito público.

En el Capítulo Cuatro titulado Diagnóstico del Teletrabajo en la Ciudad de Cajamarca, contrastamos la hipótesis planteada en respuesta a las preguntas descriptivas formuladas sobre las características específicas del teletrabajo en la misma, así como la situación laboral del Teletrabajador en la ciudad de Cajamarca y complementariamente la opinión de los teletrabajadores sobre la necesidad de incorporar la figura del teletrabajo en la Legislación Laboral Peruana, el cual se determinó a través de encuestas dirigidas a teletrabajadores, tomando como muestra a cuarenta trabajadores que ejecutan labores bajo la modalidad del teletrabajo, encuesta que nos permitió describir, determinar y arribar a conclusiones sobre las preguntas formuladas, en la cual de manera general se concuerda que resulta necesario que el teletrabajo se reconozca e incorpore en la legislación laboral peruana.

En el Capítulo Cinco, titulado Beneficios del Reconocimiento e Incorporación del Teletrabajo en la Legislación Laboral Peruana, respondemos la tercera pregunta descriptiva y contrastamos la hipótesis a través de un estudio doctrinario, empírico y de encuestas en el caso de inclusión laboral mediante el teletrabajo; dicho capítulo tiene como finalidad ilustrar de manera más precisa los beneficios que el teletrabajo permite a nivel trabajador-empleador y sus efectos útiles a nivel social y cultural, en el cual precisamos como beneficios del teletrabajo mediante su reconocimiento e incorporación en la Legislación Laboral Peruana: la Protección de los Derechos Laborales de los Teletrabajadores, la Inclusión Laboral mediante el Teletrabajo, se diferencia el Teletrabajo con el Trabajo a Domicilio, hablamos sobre el Teletrabajo y su contribución en la reducción de la Contaminación Ambiental, la Calidad de vida del Teletrabajador que se eleva y concilia a nivel personal a través del teletrabajo, así mismo hacemos referencia al teletrabajo como una forma de trabajar en el Siglo XXI y mencionamos cómo concebimos al teletrabajo en el largo plazo en el cual creemos que el teletrabajo se promoverá e implementará muchísimo más.

El teletrabajo en el Derecho Comparado, lo desarrollamos en el Capítulo Seis, a efectos de hacer un estudio de derecho comparado en la presente investigación, revisaremos leyes de países latinoamericanos como España, Colombia, Chile y Argentina puesto que dichos países tienen antecedentes de tendencia jurídica de regulación al teletrabajo más antiguos a los nuestros, puesto que como ya hemos venido precisando es una figura totalmente distinta a las modalidades de trabajo convencionales.

Asimismo, hicimos referencia a la República Popular China, en Asia, que al ser el país más poblado del mundo y estar considerado como líder de las tecnologías a nivel global, quisimos observar y estudiar sobre su posición acerca del teletrabajo.

Concluyendo que en la milenaria China, esta forma de trabajo, también ya es una realidad y constituye el capital más importante del proceso de producción.

En el último Capítulo, formulamos el Proyecto de Ley, que plantea la incorporación de la figura del Teletrabajo en la Legislación Laboral Peruana, que nos permitimos a través del estudio de la figura del Teletrabajo, de la determinación de las características específicas del Teletrabajo, la situación Jurídica Laboral de los Teletrabajadores en Cajamarca, así como por el estudio comparado del teletrabajo en otros países, todo esto con el objetivo de promover el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo, a través del uso de tecnología de información y telecomunicaciones (TIC's) con el fin de legitimar la nueva alternativa laboral que supone el teletrabajo, proteger los derechos laborales de los teletrabajadores, ofrecer mayores oportunidades laborales fomentando la inclusión laboral con un trato igualitario y dar una respuesta legislativa a los cambios en las relaciones laborales que en la actualidad se vienen dando y que ya son una realidad, la ley debe modernizarse, modificarse o ampliarse reconociendo al teletrabajo como una nueva forma de trabajar que apertura una nueva relación laboral que originó la revolución informática y la aparición preponderante de la tecnología de información y/o telecomunicaciones.

Al final de la investigación, anotamos las conclusiones y recomendaciones a las que arribamos.

# **CAPITULO I.**

## **ASPECTOS METODOLOGICOS**

### **1.1. AREA**

El tema a investigar se enmarca en el área Jurídica del Derecho, específicamente en la rama del Derecho Laboral, puesto que éste es el encargado de tutelar y normar la actividad laboral humana.

### **1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La era tecnológica informática actual, producto de la revolución tecnológica, ha generado cambios en todos los campos, pero particularmente en el campo de las relaciones laborales. Pues, esta tecnología informática ha generado una nueva alternativa de trabajo, el teletrabajo, el cual es una forma de trabajo a distancia que recurre a la tecnología y a las telecomunicaciones para su ejecución. En el Perú ya existe de hecho el Teletrabajador, pero su relación laboral no está considerada en nuestra actual legislación.<sup>2</sup>

El Teletrabajo ha originado un cambio trascendental en las relaciones laborales desde el punto de vista del trabajador, puesto que implica romper con el concepto tradicional de trabajo físico, es decir, de la presencia del trabajador en una oficina o centro de labores. La cual además flexibiliza el horario de trabajo del Teletrabajador el cual puede organizar su tiempo para ejecutar las labores que le fueron encomendadas de la manera que a él le convenga siempre y cuando no vaya contra los requerimientos del empleador. Por lo que creemos que la incorporación de esta figura laboral supone una protección más idónea a los derechos de los Teletrabajadores en el caso que sus derechos laborales sean vulnerados, como por ejemplo que dicho trabajador no cuente con una seguridad laboral, beneficios laborales, etc. lo cual es preocupante puesto que como sabemos

---

<sup>2</sup> En nuestro país la “revolución tecnológica” empezóa aparecer a partir de los años 80, con la aparición de computadoras, Internet y celulares, las cuales inmediatamente se convirtieron en la mejor alterativa para facilitar el trabajo, tareas educativas, la comunicación o actividades como diseños gráficos, etc. A la par surgieron cursos masivos de computación e informática para capacitar a la sociedad en el uso y aprovechamiento de la novedad tecnológica, así mismo se implementaron carreras universitarias orientadas al área tecnológica como Ingeniería de Sistemas, Ingeniería Informática, etc.

el trabajador sieme está en una posición desventajosa a comparación del empleador.

El teletrabajo ha venido siendo considerado como un desplazamiento en dos sentidos. Por un lado como un desplazamiento de la información a donde está el trabajador, y por otro, como un desplazamiento virtual del trabajador a su centro laboral a través de los medios electrónicos (Martínez Moreno 2006, 310).

Otro aspecto que es importante mencionar es que el Teletrabajo por su modalidad se puede convertir en una óptima alternativa de inclusión laboral a discapacitados o a adultos mayores, puesto que no requiere desplazamiento hacia centros laborales.

Por ser, además, una modalidad de trabajo flexible, ya que por su modalidad peculiar permite brindar empleo a personas discapacitadas, y para aliviar la situación de grave desempleo de la población económicamente activa. Por ello se hace necesario combinar las tecnologías con la asistencia personal, en el caso de discapacitados, para elevar su calidad de vida (León Ramírez y Torres León 2009, 6).

En este sentido el teletrabajo es una realidad y constituye una alternativa de trabajo coherente con el siglo en que vivimos, que facilita la forma de ejecución de labores a través de la tecnología y/o telecomunicaciones, que abre posibilidades de trabajo sin exclusión.

Algunos expertos opinan que el teletrabajo genera diversos beneficios para los trabajadores, por la comodidad que implica el trabajo en casa o donde el mismo elija ejecutar su trabajo *«...lo que permite una mayor calidad de vida y una elección más caprichosa del lugar de residencia y ocio... ello repercute en una mayor integración en su grupo familiar o social, con lo que se apoya y potencia la relación humana»* (Davara Rodríguez 1997, 390).

A la vez para las empresas significaría, de acuerdo a las circunstancias, la disminución de los costos fijos y variables, lo que implicaría reducción de gastos de mobiliario y materiales de oficina, ahorro de espacio físico, llamadas personales por teléfono, ahorro de energía eléctrica y térmica, y otros costos inherentes a la condición de un trabajador tradicional de planta. Además de ello se tiene la ventaja de escoger y tener al empleado de más alta capacitación, y sobre todo reducir el ausentismo laboral. En cuanto a los costos variables, se pueden establecer sistemas de trabajo flexibles que minimicen los riesgos de una plantilla. Igualmente permitiría al empresario plantear una reorganización con relación a la gestión, funciones de coordinación, comunicación y control (Armas Morales 2005, 8).

Sin embargo, a pesar de su trascendencia la figura del Teletrabajo aún siendo una realidad y estar reconocida en diversas legislaciones extranjeras por su utilidad y protección al trabajador, en nuestro sistema jurídico no está reconocida ni mucho menos legislada, es decir, existe un vacío legal que debe ser atendido legislativamente, puesto que la situación de desamparo legal de los teletrabajadores es preocupante porque aún cuando es obvio que en Perú se están ejecutando trabajos a distancia no se está protegiendo al trabajador ni regulando esta forma de trabajo y de relación laboral. Como sabemos el trabajador es la parte más débil de la relación laboral, por lo tanto sus derechos laborales deben estar debidamente protegido, por lo cual resulta inminentemente necesaria la incorporación de la figura del Teletrabajo en el Derecho Laboral Peruano, puesto que ante eventuales empleadores irresponsables y poco serios que abusen del trabajador y no reconozcan su trabajo aprovechándose de la modalidad de la prestación de servicios a distancia, tengan el respaldo legal para poder hacer valer sus derechos, puesto que el hecho que el Teletrabajador ejecute su trabajo a distancia no deja de ser trabajo.

Hasta hace poco, se ha confundido el teletrabajo como si fuera trabajo a domicilio, así el doctor Jorge Luis Mayor Sánchez en su exposición llamada “El teletrabajo y el trabajo a domicilio. Su impacto en las relaciones laborales en España y su

influencia en el Perú, en la imprenta virtual”, ha dicho que *“la posibilidad de que el teletrabajo en sus diferentes variantes se desarrolle en el domicilio habitual del trabajador”, ha estado ocasionando que el teletrabajo haya pretendido ser considerado en muchas ocasiones en el Perú, como “trabajo a domicilio” debido a su falta de regulación legal por parte del legislador y su nula contemplación en el Proyecto o en el Texto de la Ley General del Trabajo (Mayor Sánchez 2010).* Es obvio que se hace necesario estudiar las características específicas del teletrabajo a fin de incorporar esta figura en nuestra legislación laboral, evitando también así que se la confunda con el Trabajo a Domicilio, y llegar a establecer una legislación específica que permita diferenciarlos y brindarles la protección legal según su naturaleza específica.

Por todo lo expuesto creemos que es inminentemente necesario el estudio de las características de la figura del teletrabajo así como su incorporación en la Legislación Laboral Peruana puesto que supone una manera eficaz de protección de los derechos labores de los teletrabajadores, lo cual además promueve a la par mayor empleo bajo esta modalidad con mayor productividad empresarial.

### **1.3. FORMULACION DEL PROBLEMA**

#### **1.3.1 PREGUNTA DESCRIPTIVA**

1.3.1.1 ¿Cuáles son las características específicas de la figura del Teletrabajo en la Ciudad de Cajamarca?

1.3.1.2 ¿Cuál es la situación Jurídica y de satisfacción laboral del Teletrabajador en la ciudad de Cajamarca?

1.3.1.3 ¿Por qué sería beneficioso que la Legislación Laboral Peruana reconozca e incorpore al Teletrabajo?

#### **1.3.2 PREGUNTA PROPOSITIVA**

1.3.2.1 ¿Qué solución legal debe adoptarse frente a la falta de regulación de la figura del Teletrabajo?

#### **1.4. JUSTIFICACION O FUNDAMENTACION DE LA INVESTIGACION**

El presente problema de investigación nació de un interés profesional por entender la figura del Teletrabajo y sus implicancias en las relaciones laborales ya que su forma de prestación de servicios es peculiar puesto que se ejecuta a distancia y básicamente con el uso de tecnología informática y/o telecomunicaciones.

El teletrabajo aún no está reconocido en nuestra legislación laboral peruana lo cual hace meritorio su estudio, para la formulación de una propuesta de ley que reconozca e incorpore al Teletrabajador en la legislación laboral peruana, todo esto en consonancia con las características específicas del Teletrabajo en razón de que es una modalidad de trabajo novedoso y real. En Perú el teletrabajo es una realidad, es decir existen teletrabajadores o también llamados “Teleworkers” que efectúan trabajos bajo esta modalidad aún prescindiendo que dicha modalidad de empleo no está reconocida en nuestro sistema jurídico, por lo cual resulta necesaria la incorporación del Teletrabajo en la Legislación Laboral Peruana para que de esta manera se proteja legalmente los derechos laborales de los teletrabajadores, brindándoles así el acceso a exigir que se cumplan sus derechos laborales cuando fueran vulnerados.

El reconocimiento del Teletrabajo también supone una modernización de la legislación laboral peruana, que sea coherente con los cambios tecnológicos actuales, ya que así como la tecnología ha modificado nuestra forma de vida, también ha generado cambios en las relaciones laborales y la forma de ejecutar trabajos que deben estar debidamente amparados por nuestra legislación en un Estado de Derecho.

#### **1.5. LIMITACIONES**

Una de las limitaciones del presente trabajo es que existen fuentes de información útiles y que por estar en idiomas distintos al español, la autora no tiene acceso a ellas. Otra de las limitaciones es que podría parecer desventajoso formular un proyecto de Ley en base a un estudio muy focalizado, pero esta limitación podría entenderse en la medida en que el teletrabajo se va masificando en otros países, y podría suceder lo mismo en el nuestro conforme avanza el tiempo y nos insertamos más en el proceso de globalización.

## **1.6. AMBITO DE LA APLICACIÓN: DELIMITACION**

### **1.6.1 DELIMITACIÓN TEMPORAL O CRONOLÓGICA:**

Desde los indicios más contundentes de la existencia de los teletrabajadores en el Perú, desde los años 2000 hasta la actualidad.

### **1.6.2 DELIMITACIÓN ESPACIAL O GEOGRÁFICA:**

La investigación al ser de relevancia jurídica laboral a nivel nacional se considerara como delimitación espacial o geográfica a todo el territorio peruano. Sin embargo para determinar la situación laboral de los teletrabajadores sólo nos sujetaremos a la ciudad de Cajamarca.

### **1.6.3 DELIMITACIÓN DEMOGRÁFICA O POBLACIONAL:**

La investigación sólo abarcará a los teletrabajadores, es decir a personas que se encuentran laborando bajo esta modalidad.

### **1.6.4 DELIMITACIÓN TEMÁTICA:**

El tema de investigación propuesto, enfocara su estudio centrándose en:  
a) Determinar las características específicas de la figura del teletrabajo. b) Determinar la situación laboral de los Teletrabajadores en la ciudad de Cajamarca. Para posteriormente formular una propuesta de ley que reconozca e incorpore la figura del teletrabajo en la Legislación Laboral Peruana.

### **1.6.5 DELIMITACIÓN TEÓRICA:**

La investigación se delimitará a la corriente *Ius* Positivista o conocida como Teoría pura del Derecho de Hans Kelsen, desde la concepción: “La Ley otorga y respalda los derechos humanos”.

## **1.7. FORMULACION DE LOS OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION**

### **1.7.1 OBJETIVO GENERAL**

- 1.7.1.1 Determinar las características específicas de la figura del Teletrabajo.
- 1.7.1.2 Determinar la situación Jurídica Laboral del Teletrabajador en la ciudad de Cajamarca.

- 1.7.1.3 Determinar el beneficio que ofrece el reconocimiento e incorporación del Teletrabajo en la Legislación Laboral Peruana.
- 1.7.1.4 Formular una propuesta de ley que reconozca e incorpore la figura del Teletrabajo en la Legislación Laboral Peruana.

## **1.7.2 OBJETIVO ESPECÍFICO**

- 1.7.2.1 Efectuar encuestas dirigidas a teletrabajadores de la ciudad de Cajamarca que permitan determinar las características específicas del teletrabajo, así como la situación jurídica laboral del Teletrabajador en la ciudad de Cajamarca
- 1.7.2.2 Determinar el beneficio del reconocimiento e incorporación del teletrabajo en la legislación laboral peruana a través de un estudio empírico y encuestas dirigidas a personas con discapacidades.
- 1.7.2.3 Estudio de derecho comparado de España, China, Chile, Colombia y Argentina para conocer como conciben legalmente la figura del teletrabajo.

## **1.8. MARCO CONCEPTUAL**

### **1.8.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA**

León Ramírez y Torres León en su estudio *“Teletrabajo como opción a la inserción laboral de personas discapacitadas: panorama mundial”* menciona un punto de utilidad que tomamos en cuenta en nuestra investigación, puesto que el Teletrabajo es una alternativa de trabajo flexible y por su modalidad permite brindar empleo a personas discapacitadas, así como se menciona: *“Es un problema con dos aristas; el no tener un empleo significa no tener como mantenerse, y no poder tener ni mantener una familia, y también significa no resolver la necesidad de sentirse útil a sí mismo y a la sociedad. En América Latina, uno de los tres continentes que con África y Asia forman el llamado Tercer Mundo, la situación es muy difícil en ese aspecto. El desempleo en nuestros países es alto para toda la población laboralmente*

*activa, aunque no igual en todos ellos, y naturalmente afecta sobre manera a la población discapacitada en general*”, así mismo como se menciona en el estudio citando a Reyes Noya se dice que *“Hay que combinar las tecnologías con la asistencia personal para la mejora de la calidad de vida de los discapacitados”*. (León Ramírez y Torres León. 6)

## **1.8.2 FUNDAMENTO CONCEPTUAL**

El vocablo *teletrabajo* proviene de dos voces: *tele* y *trabajo*, cuya significación etimológica nos conduce a expresarlo, habida cuenta que la raíz latina *tele* denota distancia o lejanía, como un trabajo ejecutado a distancia (Armas Morales 2005, 7).

La definición del teletrabajo nació en Europa a mediados de los años setenta para describir el trabajo de las personas que realizaban labores fuera de una oficina o centro de trabajo usando tecnología y/o telecomunicaciones. Podemos decir que el teletrabajo: *«... consiste en desarrollar trabajos desde el domicilio particular o desde cualquier otro sitio, fuera del centro de trabajo, que no requieran la presencia física del trabajador»* (Barriuso Ruiz 1996, 262).

En Norteamérica la palabra *teletrabajo* es una invención que el físico Jack Nills utilizaba para describir una nueva vertiente aplicada de las tecnologías teleinformáticas al escenario laboral.<sup>3</sup>

El teletrabajo en la actualidad es una realidad, según estudios realizados la inclusión del teletrabajo en la sociedad parece ser algo inevitable. Las nuevas tecnologías, el incremento de la banda ancha y la conectividad en el mundo van creando unas condiciones necesarias y suficientes para la

---

<sup>3</sup> Físico que en 1973 empleó las palabras «telecomputing» o «telework» para referirse a esta forma de trabajar, según la revista PC Word Revista Peruana Suplemento del Diario *El Comercio*, Nº 34, 1996.

implementación del Teletrabajo en las diferentes organizaciones. Las condiciones entre los hogares y las oficinas son cada vez más parecidas; mientras que las oficinas se adornan con objetos personales para tener un ambiente acogedor, los hogares se equipan con estudios de trabajo, para crear un ambiente profesional y dividirlo del hogar familiar (Soro y Ramos 2007).

Soro y Ramos también sostiene que gracias al teletrabajo ha surgido una tendencia a conciliar la vida laboral de los trabajadores con su vida personal, puesto que la misma permite que el trabajador lleve una vida más placentera, es decir que no solo ocupe su tiempo en el trabajo ni solo con los compañeros de trabajo sino también contribuye a promover la vida familiar y personal del trabajador.

El uso de la tecnología y/o telecomunicaciones ha creado una novedosa alternativa de trabajo pero esto no presupone que todos los trabajos se puedan ejecutar bajo la modalidad del Teletrabajo, por ello la legislación laboral peruana contempla diferentes formas y contrataciones de trabajo que requiere esencialmente el desplazamiento del trabajador a un centro de labores.

El contrato de trabajo no requiere de ninguna formalidad para su validez, por lo que puede ser verbal o escrito. Asimismo, se clasifican, en atención a su fecha de extinción, en contratos a plazo indeterminado y contratos a plazo determinado o fijo (Campos Torres 2010, 60).

Al respecto, es importante señalar que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Esta presunción también se aplica cuando

no se renueva un contrato de trabajo sujeto a modalidad y el trabajador sigue prestando servicios. (Campos Torres 2010, 60)

Los contratos de trabajo más recurrentes en nuestro país son los tipos de contratos sujetos a modalidad, considerados en la Ley de Productividad y Competitividad laboral, en el Decreto Supremo N° 003-97-TR. Estos son contratos a plazo fijo o determinado, y que pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar (Haro Carrasco 2003, 34).

Las características tradicionales del contrato de trabajo físico, en el que el trabajador normalmente asiste a un centro de labores, en mérito a la subordinación, el servicio personal y la remuneración recibida son ineludibles (TUO-LP-CL-728).

En este sentido es evidente que la legislación laboral busca proteger y dar fundamento jurídico a las relaciones laborales, sin embargo el Teletrabajo aún está ausente en nuestro ordenamiento legal, sin embargo a través de un estudio se analizara la posibilidad de incorporar esta figura, en la legislación laboral puesto que la misma tiene características específicas que no se parecen en nada con las formas convencionales de trabajo, es decir la mayoría de trabajos requiere como premisa básica el desplazamiento del trabajador a un centro de labores, sin embargo el Teletrabajo presupone el uso de TIC's como presupuesto de ejecución de sus labores a distancia.

La situación laboral de los teletrabajadores, se presume como óptima puesto que la misma permite que el ser humano no solo cambie la forma de efectuar sus labores si no también mejore su calidad de vida, puesto que

le permite al Teletrabajador pasar más tiempo con sus seres queridos, que al final es lo más valioso. “El trabajo es una parte importante y primordial para la vida humana pero no lo conforma todo”, en este sentido el teletrabajo permite ese equilibrio personal y laboral en que la persona sea útil e intelectualmente ejecute sus labores, beneficios que ofrece el teletrabajo y que da una sensación de comodidad y satisfacción laboral, el Teletrabajador no trabaja bajo presión si no se autodisciplina y motiva.

### **1.8.3 ASUNCIONES DE LA INVESTIGACION**

La presente investigación asume que el trabajo es parte interactuante en todo sistema económico nacional, y aunque la figura del teletrabajo no está aún generalizada en las leyes laborales de nuestro país, sin embargo debe reconocerse como una alternativa de trabajo real, y por lo tanto debe ser regulado en base a un estudio empírico serio.

Asimismo se asume que la legislación, y la laboral en particular, deben responder a los cambios producidos por la tecnología y/o telecomunicaciones, como ya ha sucedido en otras áreas del derecho, tal como el habeas data, ley antipiratería, etc. En este sentido, no hay razón económica ni jurídica para dejar la figura del teletrabajo fuera de la ley en un Estado de Derecho como lo es nuestro país.

## **1.9. HIPOTESIS DE INVESTIGACION**

- 1.9.1 Las características del teletrabajo son específicamente tres: Trabajo a distancia, uso de tecnología y/o telecomunicaciones y horario flexible.
- 1.9.2 La situación jurídica laboral de los teletrabajadores en la ciudad de Cajamarca se da cumpliendo con los elementos del contrato de trabajo que son: Prestación personal del servicio, remuneración, y subordinación.

Los Teletrabajadores en la ciudad de Cajamarca perciben como satisfactoria su situación de Satisfacción Laboral.

1.9.3 Es beneficioso que el Teletrabajo se reconozca e incorpore en la Legislación Laboral Peruana porque protege los derechos laborales de los teletrabajadores, diferencia el trabajo a domicilio del teletrabajo, promueve la inclusión laboral de los discapacitados, contribuye a reducir la contaminación ambiental, mejora la calidad de vida de los teletrabajadores y se convierte en una herramienta o medio útil para incrementar la productividad y eficiencia en la empresa.

1.9.4 La solución legal frente a la falta de regulación del Teletrabajo sería mediante un Proyecto de Ley que reconozca:

- Las características específicas del teletrabajo.
- Contenido del contrato de teletrabajo.
- Indicios o señales de telesubordinación
- Derechos laborales y beneficios de los teletrabajadores.
- Inclusión laboral de discapacitados mediante el teletrabajo.
- Condiciones de Trabajo del Teletrabajador.

## **1.10. DISEÑO METODOLÓGICO**

### **1.11.1 TIPO DE LA INVESTIGACION**

Respecto a los niveles del conocimiento científico, la presente investigación se ubica en el nivel clasificadorio, y respecto de la clasificación de la investigación, es tecnológica.<sup>4</sup> Esto significa que en el nivel clasificadorio, se hará un aporte al conocimiento mediante una sistematización de las características específicas del teletrabajo y del

---

<sup>4</sup> Tanto para clasificar los niveles de conocimiento científico como para clasificar la investigación científica nos hemos basado en la aportación que a este respecto ha formulado Luis Piscoya Hermoza (1995, 49-96).

Teletrabajador en la ciudad de Cajamarca. Mientras que en el aspecto tecnológico aportará un proyecto de ley que resuelva y regule de manera eficaz el teletrabajo y los derechos laborales del Teletrabajador en base al conocimiento sistematizado de las características específicas del teletrabajo y de las características de la situación laboral del Teletrabajador.

La tipología jurídica de investigación es Dogmática puesto que está ligada a un tema de investigación de relevancia jurídica que implica un estudio e investigación jurídico laboral doctrinario y de derecho comparado sobre el Teletrabajo.

### **1.11.2 ENFOQUE**

El tema de investigación tiene un enfoque cualitativo, puesto que se requiere el estudio de las características del Teletrabajo y de la situación laboral del Teletrabajador para luego formular una propuesta de ley que incorpore al Teletrabajo en la Legislación Laboral Peruana. Este enfoque se adecúa a la presente investigación y sólo requiere ciertas mediciones en base a la estadística descriptiva.

### **1.11.3 ALCANCE**

La investigación tendrá un alcance descriptivo-propositivo. Descriptivo puesto que se estudiará y determinará las características específicas del teletrabajo así como la situación laboral de los teletrabajadores en la ciudad de Cajamarca, y propositivo en cuanto se hará una propuesta de ley que busca la incorporación y reconocimiento de la figura del Teletrabajo en la Legislación Laboral Peruana.

#### **1.11.4 DISEÑO**

El diseño de la presente investigación es NO EXPERIMENTAL, debido a que no se manipularon deliberadamente variables, es decir la investigación se basó en la descripción de las características específicas del teletrabajo en su concepción jurídico-social actual y real. TRANSVERSAL en el sentido que se recolectará información y/o datos en un sólo momento o tiempo. TRANSECCIONAL DESCRIPTIVA puesto que se estudiará y determinará las características específicas del teletrabajo y la situación laboral de los teletrabajadores en la ciudad de Cajamarca.

#### **1.12 METODOS DE LA INVESTIGACION**

Para determinar las características específicas del teletrabajo y la situación del Teletrabajador se recurrió al método científico general para obtener la caracterización del teletrabajo y la situación jurídica del Teletrabajador.<sup>5</sup>

Para la formulación del proyecto de ley que incorpore la figura del teletrabajo y del Teletrabajador en la Legislación Laboral Peruana se usará el método dogmático y comparativo, que permita recurrir al derecho comparado y doctrina que coadyuven al desarrollo de la investigación.

### **1.11. TECNICAS E INSTRUMENTOS**

#### **TABLA 1: TÉCNICAS E INSTRUMENTOS**

---

<sup>5</sup> Existe todo un debate acerca de las dificultades del uso del método científico en las ciencias sociales y jurídicas, debido a que la medición y las regularidades en éstas son más difíciles de precisar. Sin embargo, los autores del mundo académico en esta materia concuerdan en que las manifestaciones de la vida social pueden estudiarse científicamente, aplicando el método científico (Sierra Bravo 2003, 22-23).

<b>INFORMACION REQUERIDA</b>	<b>TECNICAS</b>	<b>INSTRUMENTOS</b>
Características del teletrabajo	Encuesta Observación directa	Cuestionario Libreta de campo
Situación del Teletrabajador	Encuesta Entrevista en profundidad Observación directa	Cuestionario Cuestionario frente a frente Libreta de campo
Utilidad de la incorporación del Teletrabajo en la Legislación Laboral Peruana	Observación documental	Fotocopias Libreta de apuntes Mapas Conceptuales Carpeta de anotaciones virtuales
Información para la formulación del proyecto de ley	Observación documental	Fotocopias Libreta de apuntes Mapas Conceptuales Carpeta de anotaciones virtuales

## 1.12. MUESTREO

En la presente investigación se utilizó el muestro por selección intencionada o muestreo por conveniencia<sup>6</sup>.

La muestra, para las encuestas, fue de 40 teletrabajadores.

MUESTRA DE EXPERTOS: Se encuestó a 40 teletrabajadores seleccionados para establecer las características específicas del teletrabajo y la situación laboral del Teletrabajador en la ciudad de Cajamarca.

De igual manera se creyó pertinente encuestar a 25 personas discapacitadas para que emitan su opinión sobre el teletrabajo y si lo creen conveniente apoyen la posición que mediante el teletrabajo es posible promover la inclusión laboral.

---

<sup>6</sup> La muestra por selección intencionada o muestreo por conveniencia consiste en la elección por métodos no aleatorios de una muestra cuyas características sean similares a las de la población objetivo. En este tipo de muestreos la “representatividad” la determina el investigador de modo subjetivo, siendo este el mayor inconveniente del método ya que no podemos cuantificar la representatividad de la muestra.

## **CAPITULO II.**

### **REVISIÓN DE LITERATURA PRECEDENTE**

#### **1.13. HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL PERÚ**

El doctrinario Jorge Luis Mayor Sánchez en su exposición llamada “El teletrabajo y el trabajo a domicilio. Su impacto en las relaciones laborales en España y su influencia en el Perú, en la imprenta virtual”, tiene una posición a favor de la incorporación de la figura del Teletrabajo en la Legislación Laboral en cuanto se refiere a que hay una discrepancia en dos figuras laborales distintas como son el trabajo a domicilio y el teletrabajo en cuanto dice: *“La posibilidad de que el teletrabajo en sus diferentes variantes se desarrolle en el domicilio habitual del trabajador”, ha estado ocasionando que el teletrabajo haya pretendido ser considerado en muchas ocasiones en el Perú, como “trabajo a domicilio” debido a su falta de regulación legal por parte del legislador y su nula contemplación en el Proyecto o en el Texto de la Ley General del Trabajo”.* (Mayor Sánchez 2006).

El derecho laboral tomando como referencia el concepto que el Dr. Jorge Rendón Vásquez anota sobre Derecho del Trabajo diremos: “que es la rama del derecho que regula las relaciones de trabajo”, las cuales se dan cuando los trabajadores participan en la producción que quiere obtener cierto empleador.

Preliminarmente al desarrollar la parte pertinente de este apartado, se aludirá a una expresión bastante peculiar expresado por Jeremy Rifkin cuando menciona: “El derecho laboral se halla en su fase terminal, producto de la revolución tecnológica. Como resultado de esta Tercera Revolución Industrial, se podrán producir bienes y servicios para la economía global del siglo XXI, utilizando apenas una fracción de la fuerza global que estamos utilizando ahora. Resultando entonces la destrucción sistemática de empleos y la incapacidad del modelo para crear nuevos puestos de trabajo que compensen las pérdidas”. (Rifkin Jeremy 2004)

Sobre esta opinión válida pero no certera a mi juicio, opino que la tecnología ha revolucionado la forma de vida que llevamos haciéndola más fácil incluso en la ejecución de labores a través de las TIC's y que crea en vez de mutar las posibilidades de trabajo como respuesta concreta a ello tenemos a la figura del Teletrabajo que nace por la posibilidad que la tecnología y/o telecomunicaciones otorga, el trabajo no desaparece si no se transforma. Es decir la tecnología ha creado nuevas formas de relaciones laborales que son válidamente utilizadas por los diferentes países y también en nuestro país aun con deficiencias puesto que la figura del Teletrabajo no está reconocido en nuestro ordenamiento legal.

La concepción del derecho al trabajo no ha cambiado mucho al transcurrir de los años puesto que el mismo tiene como esencial cometido reconocer y proteger los derechos de los trabajadores, sin embargo lo que sí ha cambiado son las relaciones laborales producto de una sociedad moderna donde el uso de la tecnología y/o telecomunicaciones se han convertido no solo en ayuda de ejecución de trabajo sino que ha originado una nueva alternativa de trabajo. La respuesta a esta realidad debe ser modernizar la legislación laboral y reconocer nuevas formas de trabajo que se han ido dando como es el Teletrabajo. Esto en mérito que el Estado tiene que velar por el bienestar del trabajador, puesto que el trabajo es la fuente principal del desarrollo, realización material y espiritual del ser humano.

Las bases de la estructura del trabajo provienen de referencias antiguas como el Código de Hammurabi y la Biblia, pero es en los siglos XIX y XX cuando aparecen las leyes que buscaban la protección de los trabajadores a causa del cambio del taller a las fábricas en Europa, lo que propició el inicio y la formación del movimiento obrero y la rebelión del pensamiento representada por Saint Simons, Robert Owen, Fourier, etc. Carlos Marx junto con Federico Engels compararon el trabajo con una mercancía al señalar que "... la fuerza de trabajo, es pues, una mercancía, ni más ni menos que el azúcar. Aquellas se mide con el reloj, esto con balanza...". Lo que no benefició en su momento a los trabajadores ya que las ideas de ambos autores tuvieron fuerte impacto en la cuestión laboral y

la protección de los derechos de los trabajadores.(APUD [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lri/ruiz\\_i\\_dm/capitulo1.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lri/ruiz_i_dm/capitulo1.pdf))

El Derecho del Trabajo es el conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales. Surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo (de raigambre civil) para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios. Las principales materias de las que se ocupa el Derecho del Trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico), derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena, remuneración, salarios, pagos extraordinarios, régimen jurídico de los trabajadores autónomos, seguridad e higiene en el trabajo, Seguridad Social, relaciones laborales, huelga. Los objetivos fundamentales perseguidos por el Derecho del Trabajo responden en esencia a una finalidad tuitiva o de amparo. El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador. Debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente a las personas que han de prestarlas, límites tendentes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora. (Escalona Moreno, 2005).

A efectos de centrarnos en el tema de investigación no haremos una narración amplia de todos los acontecimientos históricos que el Derecho del Trabajo ha tenido en nuestra Patria, sino de los más relevantes.

En Perú, al igual que otros países del mundo, el surgimiento de las primeras leyes laborales datan desde la segunda mitad del siglo pasado, la cual se da por el año

de 1919 tiempo en que aparece esta nueva rama del derecho y que se contempló en el Tratado de Versalles, que pone fin a la Primera Guerra Mundial, es aquí donde el derecho laboral se concibe como un derecho autónomo con propios principios e instituciones.

En nuestro país en el año 1906, se constituyen las primeras organizaciones sindicales en el área textil, los primeros reclamos a nivel sindicato fue el pedido de la comunidad obrera de que se reconociera la jornada de trabajo de ocho horas de trabajo, el cual se dio mediante huelga general el 23 de diciembre de 1918 en donde participaron obreros de la fábrica textil El Inca, Fábrica de Tejidos de Vitarte y luego de otras fábricas, así como los obreros panaderos, el cual concluyó cuando el presidente José Pardo, dictó un Decreto Supremo que reconocía las 8 horas de jornada de trabajo a nivel nacional el 15 de enero de 1919.

En los años 1930, mediante la Ley 6871, se crea un juzgado de trabajo, el cual tenía como cometido atender las demandas efectuadas por los trabajadores, las cuales se encontraban bajo los alcances de la Ley 4916 que fue expedida el 07 de febrero de 1924. Se establece un régimen de inspección del trabajo, el cual contenía también la aplicación de multas a los empleadores que no cumplen con las normas de trabajo, el cual se dio en mérito al Decreto Supremo del 15 de Julio de 1931 en el gobierno de David Samanez Ocampo.

Durante la presidencia de Luis M. Sánchez Cerro, en el año 1933, el Congreso Constituyente aprueba, a través de sus artículos, que se prohíbe la estipulación de contratos de trabajo con cláusulas restrictivas a derechos civiles, políticos y sociales, a la vez establece como la obligación del estado legislar sobre el contrato colectivo de trabajo.

El pago de horas extras ya sea por convenio o pacto, se dispuso el 26 de Junio de 1934, así mismo la obligación de los empleadores de llevar libros de planillas se da a través de Resolución Suprema del 23 de marzo de 1936. El Código Penal

estableció en sus artículos una definición del contrato de trabajo y reconoció la intervención del Estado en las relaciones laborales, todo esto mediante la Ley 8305 otorgada en junio de 1936.

En 1941 por Ley 9483, se estableció el fuero privativo de trabajo para fallar sobre las demandas interpuestas por los trabajadores, así mismo se estableció como segunda y última instancia el Tribunal de Trabajo.

Por Resolución Legislativa 13281 dada el 15 de diciembre de 1959 se aprobó el Convenio 87 de la OIT, sobre la libertad sindical durante el gobierno de Manuel A. Odría. A la vez acotamos que al concluir la Segunda Guerra Mundial, el resurgimiento de los movimientos sindicales exigían un cambio económico, social y político, en este tránsito aparecen los países socialistas.

El 18 de noviembre de 1993, en el gobierno de Fernando Belaunde Terry, por Resolución Administrativa 14712 ratificó el Convenio 98 de la OIT, sobre protección a la libertad sindical.

La Ley de Reforma Agraria, el decreto Ley 17716 del 24 de Junio 1969, influyó en la estructura económica social del Perú, en el gobierno del General Juan Velasco Alvarado se expropiaron las haciendas y se las entregó a los trabajadores, considerando con ideas revolucionarias que la fuente de riqueza es el trabajo, es por ello que las leyes creadas establecían la participación del trabajo en la dirección, utilidades y en la propiedad de las empresas, algo así como comunidad industrial. A la vez durante el gobierno mencionado se dictó el Decreto Ley 18138 el 06 de febrero de 1970 sobre contratos individuales de trabajo a plazo fijo disponiéndolo en casos que la naturaleza de las labores a realizar fuera accidental o temporal.

En 1970 el 10 de noviembre, a través del Decreto Ley 18471 se fundó un régimen de estabilidad de los trabajadores en el empleo y que su despido solo se daría por causa justificada establecida por ley.

En los años 1975 a 1979 a través de la Ley 22126 expedida el 21 de marzo de 1978, se instituyó un periodo de tres años como periodo de prueba en el trabajo a plazo puesto que el empleador podría despedirlo sin causa o motivo alguno, luego la Ley 24514 del 04 de Junio de 1986 restableció el periodo de tres meses para lograr la estabilidad laboral en el régimen de la actividad laboral privada.

Así mismo los artículos 42 al 57, la Constitución de 1979 consagraba los derechos y la defensa del estado de la dignidad del trabajo a efectos de evitar la discriminación. El artículo 2 de la Constitución establecía: *“El Estado reconoce al trabajo como fuente principal de la riqueza. El trabajo es un derecho y un deber social. Corresponde al Estado promover las condiciones económicas y sociales que eliminen la pobreza y aseguren por igual a los habitantes de la república la oportunidad de una ocupación útil y que los protejan contra el desempleo y el subempleo en cualquiera de sus manifestaciones”*. (Arrieta Muñoz y Centy Villafuerte 2004)

En el año 1990 en el Gobierno de Alberto Fujimori, se instaura la flexibilidad laboral con el que se pretendía promover el trabajo, en concordancia con las normas sociales y económicas del país y en el trayecto de los años 1990 a 2000 se expidieron leyes laborales, tales como Decreto Legislativo 650 del 23 de Julio de 1991 sobre compensación de tiempo de servicios, así mismo mediante Decreto Legislativo 692 del 15 de Noviembre 1991, sobre horarios de trabajo se faculta a los empleadores a variarlos.

El Decreto Legislativo 728 del 08 de Noviembre del 1991 y el Decreto Supremo N° 003-97-TR TUO del Decreto Legislativo 728 del 21 de Marzo de 1997, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual establece los trabajos sujetos a

modalidad, que son contratos a plazo fijo que pueden celebrarse cuando lo requieran las necesidades del mercado o cuando el empleador desea obtener mayor productividad en su empresa, o cuando lo requiera la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o la obra que se va a ejecutar, la expedición de estas leyes son las que interesan al trabajo que se viene ejecutando lo cual lo veremos con más detenimiento en un ítem posterior puesto que son estos contratos los que son considerados atípicos o excepcionales.

#### **1.14. ESTADO DE DERECHO Y DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO**

La expresión Estado de Derecho refleja una de las características del estado moderno en su última fase histórica de evolución. Se quiere expresar fundamentalmente que se ha sustituido el gobierno de los hombres por el gobierno de las normas. El derecho es una de las formas en las que vive socialmente el hombre. (Orbe Raúl, Calmet Luna, Donero Ugarriza y Pérez Casaverde 2006, 79)

Según DARIO HERRERA PAULSEN: La denominación de "estado de derecho se debe al alemán ROBERTO VON MOHL (1832) quien la emplea para designar aquella forma de estado en que existe un ordenamiento que reconoce y garantiza determinados derechos subjetivos a los ciudadanos y qué sucede a otras formas de Estado. La idea que el Estado debe someterse al Derecho, de que existan normas jurídicas condicionantes a sus formas, constituye el principio fundamental del derecho público contemporáneo. (APUD. Orbe Raúl, Calmet Luna, Donero Ugarriza y Pérez Casaverde 2006, 79)

Por lo expresado creemos que el Estado de Derecho se da por la aceptación de la sociedad en general tanto de ciudadanos como estado en sí mismo de regirse por un cuerpo de normas que se originan dentro de un estado democrático en mérito a un poder legítimo que el pueblo le otorga a la actividad funcional de estado (Poder Legislativo) y que permite que la persona humana se revista de derechos individuales, garantías y hasta derechos sociales o colectivos.

El derecho pertenece al Estado. No que el Derecho sea “Voluntad del Estado”, pues el Derecho no es solo voluntad, porque la voluntad se expresa en la ley y el Derecho no tiene existencia solo bajo la forma de ley; sino que al ser organización de la vida social el Estado necesariamente requiere una organización jurídica, porque el derecho es la forma por excelencia de la vida social. Y como forma de la vida social el Derecho es libertad, porque la vida social es vida y la vida es libertad, pero es vida en forma, vida estructurada normativamente, y por lo tanto es libertad organizada, libertad en la forma de libertad social, en su doble especificación como libertad jurídica como libertad política. (Ferrero Costa 2004, 302)

En tanto que para HANKS KELSEN sólo existe Estado de Derecho si esta institución

...garantiza los derechos individuales, permite el control de la legalidad de los actos estatales y asegura la formación de normas jurídicas según los métodos democráticos (...) Según la doctrina tradicional... para que el Estado pueda ser legitimado por el derecho es preciso que aparezca como una persona distinta del derecho y que el derecho en sí mismo sea un orden esencialmente diferente al Estado. (...). El Estado deja así de ser una simple manifestación de la fuerza para convertirse en un Estado de Derecho, que se legitima creando el derecho. En la medida misma en que una legitimación religiosa o metafísica del estado pierda su eficacia, esta teoría se convierte en el único medio de legitimizar el derecho”(...) Podemos pues, definirlo como un orden jurídico parcial y extraída de manera más o menos arbitraria del orden estatal que denominamos orden jurídico nacional. (APUD. Orbe Raúl, Calmet Luna, Donero Ugarriza y Pérez Casaverde 2006, 80)

Hacemos referencia al estado de derecho en la presente investigación puesto que es la premisa básica para que se puedan aplicar y/o crear normas orientadas a proteger los derechos de la persona humana, si el estado de derecho estuviera omitido en nuestro ordenamiento político, social y cultural la emisión de normas

serían inútil e inaplicable, sin embargo la sociedad peruana al basar su actuar a un sometimiento regulado por leyes hace posible entonces que sea provechoso y útil el emitir y proponer proyectos de ley, todo esto desde la perspectiva constitucional que dice textualmente: “La defensa de la persona humana y el derecho a su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”.

La persona humana tiene reconocido diferentes derechos que están protegidos y reconocidos por un cuerpo de normas nacionales e internacionales que los respaldan, tales como en nuestro sistema legal se protegen derechos tales como: la vida, a la salud, libertad de trabajo, etc.

Los derechos fundamentales en principio tenían como objeto limitar el poder público, sin embargo su alcance es mayor puesto que también implica una limitación al actuar de los demás miembros de la sociedad, en el sentido que no se transgredan los derechos de los demás.

El derecho al trabajo está reconocido por nuestro sistema jurídico en la Constitución Política del Perú en su Artículo dos estando establecido como derecho fundamental y en la Legislación Laboral pertinentemente con el objeto de resguardar los derechos de los trabajadores, por lo tanto el derecho al trabajo está considerado como un derecho fundamental de primera generación, sin embargo el hecho que el derecho al trabajo se encuentre considerado como un derecho fundamental no implica que esté protegido totalmente puesto que el trabajo tiene alcances y derivaciones amplias, resultado de ello el Derecho Laboral cuenta con Legislaciones específicas destinadas a regular las distintas relaciones laborales, formas de contratos, obligaciones del trabajador, obligaciones del empleador frente al trabajador, jornada de trabajo, regímenes laborales, etc.

Las relaciones laborales en una sociedad moderna que usa TIC's o instrumentos tecnológicos, informáticos y/o de telecomunicaciones crean una alternativa nueva de trabajo como lo es el Teletrabajo, sin embargo esta figura laboral no está debidamente reconocida aun cuando su trascendencia es nacional e internacional y

es considerada como una novedosa figura laboral que en el Perú ya es una realidad, no obstante su incorporación es una posibilidad abierta al poder legislativo puesto que vivimos en un estado de derecho que se rige por leyes. Si contáramos con normas especiales que protejan eficazmente los derechos de los teletrabajadores se estaría coadyuvando a un óptimo social donde los derechos fundamentales sean una realidad observable.

Los derechos fundamentales responden hoy día a un conjunto de valores y principios de vocación universal, que informa todo el contenido del ordenamiento infraconstitucional. Los derechos tienden a proteger la libertad, autonomía y seguridad de la persona no sólo frente al poder público, sino también frente a los demás miembros de la comunidad. Los derechos fundamentales se encuentran reconocidos y tutelados por el ordenamiento jurídico, de manera que su eventual violación o amenaza de violación puede ser subsanada o impedida, en su caso por remedios procesales específicos. En otros términos, “se trata siempre de derechos delimitados espacial y temporalmente, cuya denominación responde al carácter básico o fundamentador del sistema jurídico político del Estado de Derecho”. (Hernández Valle 2006, 29)

Los derechos fundamentales comprenden: “Tanto los presupuestos éticos como los componentes jurídicos, significando la relevancia moral de una idea que compromete la dignidad humana y sus objetivos de autonomía moral y también la relevancia jurídica que convierte a los derechos en norma básica material del ordenamiento, y es instrumento necesario para que el individuo desarrolle en la sociedad toda su potencialidad. Los derechos fundamentales expresan tanto una moralidad básica como una juridicidad básica. Si bien el reconocimiento positivo de los derechos fundamentales es presupuesto de su exigibilidad como límite al accionar del estado y de los propios particulares, también lo es su connotación ética y axiológica, en tanto manifiesta concreciones positivas del principio-derecho de dignidad humana, preexistente al orden estatal y proyectado en él como fin supremo de la sociedad y del Estado (Chanamé Orbe 2007, 85).

## JURISPRUDENCIA

(APUD. Chanamé Orbe 2007, 92)

Exp. N°0050-2004-AL: En base a la jurisprudencia podemos definir los derechos fundamentales como bienes susceptibles de protección que permiten a la persona la posibilidad de desarrollar sus potencialidades en la sociedad. Esta noción tiene como contenido vinculante un presupuesto ético y componentes jurídicos que se desenvuelven en clave histórica.

Exp. N°3330-2004-AA: Los derechos fundamentales en su dimensión subjetiva solo protegen a la persona de las intervenciones injustificadas y arbitrarias del estado y de terceros, también facultan al ciudadano para exigir al estado determinadas prestaciones concretas a su favor o defensa; es decir, este debe realizar todos los actos que sean necesarios a fin de garantizar la realización y eficacia plena de los derechos fundamentales. El carácter objetivo de dichos derechos radica en que ellos son elementos constituidos y legitimadores de todo ordenamiento jurídico, en tanto que comportan valores materiales o instituciones sobre los cuales se estructura o debe estructurarse la sociedad democrática y el Estado constitucional.

El Derecho Fundamental al Trabajo:

“No es posible concebir al hombre sin asociarlo a alguna actividad productiva, ni se concebiría el estado actual de desarrollo de la sociedad si no se tuviera presente el papel que el trabajo ha desempeñado en la creación de todo el conjunto de bienes de que disfruta la humanidad para la satisfacción de su múltiples necesidades. Todo el progreso que puede admirar la humanidad es fruto del trabajo. Sin la actividad productiva del hombre seguramente fuera muy distinta la realidad que hoy se nos ofrece a la vista” (Alvear Restrepo 2005).

Y es que el trabajo como “actividad del hombre encaminado a un fin, mediante el cual transforma y adapta los objetos de la naturaleza para dar satisfacción a sus necesidades” o como “toda actividad productiva del hombre”, no se da referido en particular a ese hombre individualmente considerado, sino que se da en medio de relaciones sociales -donde no todos desarrollan las mismas actividades-, en las que unos entregan su capacidad en una labor para otros, quienes a su vez, a cambio les pagan el esfuerzo, físico o mental, por la labor realizada. El resultado de la labor, fruto del esfuerzo físico o intelectual, le pertenece al que paga. Mientras, el que trabaja debe comprar lo que fabricó para la satisfacción de sus necesidades. (Alvear Restrepo 2005)

La concepción del derecho al trabajo no ha cambiado mucho al transcurrir de los años puesto que el mismo tiene como esencial cometido reconocer y proteger los derechos de los trabajadores, sin embargo lo que sí ha cambiado son las relaciones laborales producto de una sociedad moderna donde el uso de la tecnología y/o telecomunicaciones se han convertido no solo en ayuda de ejecución de trabajo sino que ha originado una nueva alternativa de trabajo. El estado en respuesta a esta realidad debe modernizar su legislación laboral y reconocer nuevas formas de trabajo que se han ido dando como es el Teletrabajo. Esto en merito que el estado tiene que velar por el bienestar del trabajador, puesto que el trabajo es la fuente principal del desarrollo, realización material y espiritual del ser humano.

El derecho al trabajo es concebido como exigibilidad de empleo por unos y como regulación de la relación laboral por otros, su consideración y consagración han sido el resultado de la organización, la movilización y la manifestación de los sectores trabajadores en contra de las injustas condiciones que siempre se han impuesto por el capital en todos los tiempos. (Alvear Restrepo 2005)

« El trabajo es toda actividad humana libre, consciente y noble, necesaria para la vida y generadora de capital y de instrumento de labores. Es bien del hombre y de la humanidad. De ahí su valor humano. Está superado el concepto de que el trabajo es una mercancía sometida a las leyes del mercado sin consideración a la persona que lo

presta. El nuevo concepto de la actividad laboral se aparta de la simple valoración material de ella, elevándola al rango de un derecho consustanciado con la vida y esencial al ser humano. Por eso llega a la incorporación del trabajo en los nuevos textos constitucionales con alta significación de los valores inmanentes que deben reconocerse y respetarse. El trabajo exige respeto para la dignidad de quien lo presta, o sea, el hombre. Este es un ser con fines propios que cumplir por sí mismo; no es ni debe ser un simple medio para fines ajenos a los suyos».

El derecho al trabajo consiste en la facultad que tiene toda persona de emplear su fuerza de trabajo en una ocupación lícita por medio de la cual pueda adquirir los medios necesarios para vivir ella y su familia decorosamente. El derecho al trabajo a conseguir empleo u oficio; toda persona tiene derecho a que no se le impida trabajar. (...) El derecho al trabajo no sólo se desprende de la obligación social del trabajo, sino que se origina de otros derechos, como el de la propia subsistencia y el sostenimiento familiar. El derecho a la vida requiere de la necesidad de trabajar y, por consiguiente, nace el derecho al trabajo. Al existir radicalmente el derecho a la vida». (APUD. Alvear Restrepo 2005)

### **Carta Internacional de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas:**

Aprobada y proclamada el 10 de diciembre de 1948, cuyo artículo 23 previene que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo y el artículo 24 pregona que toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

### **La Carta de la Organización de los Estados Americanos:**

(Bogotá, 1948), proclama que el trabajo es un derecho y un deber social, no se considerará como artículo de comercio y reclama respeto a «la dignidad de quien lo presta y ha de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso»

### **El Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales:**

Aprobado por la Ley 74 de 1968 dice en su artículo 6o. que los Estados partes reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante el trabajo libremente escogido o aceptado y tomarán las medidas adecuadas para garantizar este derecho. Y en el artículo 7o. los Estados reconocen también que se asegure a los trabajadores «condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias».

Según Vladimiro Naranjo, el derecho al trabajo, al ser reconocido como fundamental, exige la protección a su núcleo esencial, pero no trae consigo la facultad de obtener una vinculación concreta, porque ésta también puede constituir una legítima expectativa de otros, con igual derecho. Así, pues, en aras del derecho a la igualdad, no hay que proceder contra los intereses ajenos, sino en concordancia con ellos, de suerte que se realice el orden social justo, es decir, la armonía de los derechos entre sí. (APUD. Alvear Restrepo 2005)

Como podemos observar el derecho al trabajo ha ido cambiando y evolucionando a través de los años, en la actualidad existen diversos tratados internacionales con la finalidad de proteger globalmente al derecho al trabajo, es decir el trabajo en la actualidad tiene una trascendencia y una protección nacional y extranjera, además de ello se han incorporado diversas entidades con la finalidad de velar por los derechos laborales tales como la Organización Internacional de Trabajo (OIT), Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo Essalud, etc. A todo esto la existencia de legislaciones laborales, el reconocimiento constitucional al derecho al trabajo que también se encuentra reconocida en nuestra vigente constitución presupone que el trabajo es considerado como una actividad fundamental del ser humano que genera productividad y flujo económico, que está revestido de protección nacional y extranjera.

## **1.15. FORMAS TRADICIONALES DEL CONTRATO DE TRABAJO Y LAS RELACIONES LABORALES EN PERÚ**

El contrato de trabajo es considerado como fuente del Derecho del Trabajo, puesto que es la base de la relación empleado-trabajador, así mismo el contrato de trabajo no solo es fuente de obligaciones y derechos sino también del propio Derecho Laboral.

Sobre esto mencionamos que así como lo establece la legislación laboral, el contrato de trabajo es el libre acuerdo entre un empleador y un trabajador, mérito por el cual el trabajador presta servicios a una empresa ya sea privada o pública a cambio de una remuneración o retribución económica, dado que la relación laboral debe ser personal, libre, remunerada y dependiente.

Además, a efectos de estudio de la presente investigación mencionaré los elementos que conforman la relación laboral según lo establecido por Sara Campos Torres en su libro “Nuevo Régimen Laboral Empresarial” presentado por Jorge Toyama Miyagusku, y que son las siguientes:

### **2.3.1 ELEMENTOS**

Los elementos del contrato de trabajo son: prestación personal, remuneración y subordinación. Siendo este último el principal para determinar la existencia de una relación laboral.

#### **a) Prestación personal**

Consiste en la realización de labores por parte del trabajador en forma personal y directa, esto es, no puede ser reemplazado por otra persona. No obstante, la LPCL permite que el trabajador pueda ser ayudado por familiares

directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

#### **b) Remuneración**

La remuneración es la contraprestación que otorga el empleador al trabajador por la prestación de sus servicios. No obstante, en determinados casos expresamente señalados por la LPCL en los que el vínculo laboral se suspende, procede el pago de la remuneración, aun cuando el trabajador no preste servicios.

#### **c) Subordinación**

Es el principal elemento que determina la existencia de un vínculo laboral. En virtud a este elemento, el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo, dejando que éste conduzca, reglamente y fiscalice el trabajo que realiza. En ese sentido, el trabajador debe acatar las órdenes impartidas por el empleador y cumplir las directivas y normas que establezca en el centro de trabajo.

Ahora bien, dado que este elemento se materializa en hechos o indicios que sustenten el desenvolvimiento de una relación laboral, podemos citar algunos de ellos, como el cumplimiento de una jornada de trabajo (a tiempo completo o parcial), naturaleza del cargo asignado por el empleador, permanencia, exclusividad, asistencia a cursos de capacitación convocados por el empleador, entre otros.

El contrato de trabajo no requiere de ninguna formalidad para su validez, por lo que puede ser verbal o escrito. Asimismo, se clasifican, en atención a su fecha de extinción, en contratos a plazo indeterminado y contratos a plazo determinado o fijo. Al respecto, es importante señalar que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Esta presunción también se aplica cuando no se renueva un contrato de trabajo sujeto a modalidad y el trabajador sigue prestando servicios. (Campos Torres 2010, 60)

Este contrato se puede celebrar por escrito o de palabra, aunque en algunos casos las normas exigen que determinadas clases de contratos se hagan por escrito<sup>7</sup>.

El Art. 4 del TUO de la LPCL, Decreto Legislativo 728, establece que “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”.

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El contrato individual se puede celebrar en forma escrita o únicamente verbal, y el contrato sujeto a modalidad tiene que advertir los requisitos que la ley establece. Así mismo se puede celebrar por escrito contratos en régimen de tiempo parcial.

Luego, en el Artículo 5 establece.- Los servicios para ser de naturaleza laboral deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

Los contratos de trabajo más recurrentes en nuestro país son los tipos de contratos sujetos a modalidad, considerados en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR. Estos son contratos a plazo fijo o determinado, y que pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar (Haro Carrasco 2003, 34).

---

<sup>7</sup> Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Las características tradicionales del contrato de trabajo físico, en el que el trabajador normalmente asiste a un centro de labores, en mérito a la subordinación, el servicio personal y la remuneración recibida son ineludibles, según el TUO de la LPCL, Dec. Leg. 728.

**TABLA 2: CARACTERÍSTICAS TRADICIONALES DEL CONTRATO DE TRABAJO FÍSICO, TUO-LPCL-728**

<b>Modalidad de los contratos</b>	<b>Tipos</b>	<b>Duración máxima del contrato</b>	<b>Objeto del contrato</b>	<b>Base legal Decreto Supremo N° 003-97-TR (LPCL)</b>
i) Temporales	a. Por inicio o incremento de actividad.	3 años	Inicio de una nueva actividad o incremento de las existentes.	Artículo 57
	b. Por necesidad de mercado.	5 años	Atender aumento de la producción	Artículo 58
	c. Por reconversión empresarial	2 años	Sustitución, ampliación o modificación de actividad empresarial.	Artículo 59
ii) Accidentales	a. Ocasional	6 meses	Por necesidad transitoria	Artículo 60
	b. Suplencia	Según las	Sustitución de un trabajador	Artículo 61

	c. Emergencia	circunstancias  Según la duración de la emergencia	estable  Por necesidad de caso fortuito o fuerza mayor	Artículo 67
iii) Obra o servicio	a. Específico	Según las circunstancias	Para una obra determinada o servicio específico.	Artículo 63
	b. Intermitente	Según las circunstancias	Cubrir necesidades que son permanentes pero discontinuas.	Artículo 64
	c. Temporada	Según la naturaleza de la actividad	Por necesidades sobrevivientes solo en determinados periodos.	Artículo 67

**Fuente:** Contratos de trabajo. Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo.

Dirección de Capacitación. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Perú.

Además de los contratos de trabajo mencionados existen contratos temporales especiales, la LPCP también contempla otros contratos de naturaleza temporal, los cuales se rigen por sus propias normas, tales como los contratos de exportación de productos no tradicionales, los contratos de trabajo celebrados en zonas francas y el contrato de trabajo a domicilio, pero que supletoriamente les resulta aplicable la LPCL. (Campos Torres 2010, 64)

A continuación explicaremos brevemente el trabajo a domicilio por ser de relevante implicancia en la presente investigación.

### **Trabajo a domicilio**

El trabajo a domicilio es el que se ejecuta, habitual o temporalmente, de forma continua o discontinua, por cuenta de uno o más empleadores, en el domicilio del trabajador o en el lugar designado por éste, sin supervisión directa e inmediata del empleador. Sin embargo, el empleador tiene la facultad de establecer las regulaciones de la metodología y técnicas del trabajo a realizarse. Así también, la LPCL establece que en la producción de bienes inmateriales, el derecho a la propiedad intelectual del bien producido lo reserva el empleador, salvo que medie pacto expreso en contrario. Sobre los efectos jurídicos del trabajo a domicilio, debemos señalar que sí genera relación laboral entre el trabajador a domicilio y el empleador, siempre que este último sea el productor de los bienes y servicios finales o intermedios, subcontratistas o agente, siempre que estos últimos se encuentren debidamente registrados. Cabe anotar que no son considerados trabajos a domicilio los realizados por trabajadores del hogar, el trabajo autónomo, el realizado en taller de familia o el trabajo familiar. (Campos Torres 2010, 65)

Como podemos observar en la Legislación Laboral Peruana es evidente que no se encuentra reconocido el Teletrabajo, el cual puede ser confundido con el trabajo a domicilio pero que sin embargo son totalmente distintos, el Teletrabajo se efectúa esencialmente a través del uso de tecnología y/o telecomunicaciones, al contrario

del trabajo a domicilio que es un trabajo a resultado, sobre esto en un capítulo posterior lo trataremos de manera más detallada.

Reiteramos nuestra posición al manifestar que la incorporación de normas especializadas destinadas a proteger de manera eficaz los derechos a los teletrabajadores presupone una premisa que además de proteger sus derechos laborales promueva esta novedosa modalidad de empleo.

#### **1.16. ALCANCES DE LA FIGURA DEL TELETRABAJO EN LA LEY GENERAL DEL TRABAJO Y LA LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO**

En nuestro país, el Derecho Laboral ha ido en creciente avance como lo podemos verificar en el ítem pertinente a la historia del derecho laboral en el Perú, el cual en la actualidad sigue avanzando poco a poco, con la finalidad de proteger a la parte más débil de la relación laboral que viene a ser el trabajador, así como a los sectores económicos e industriales donde se requiere de trabajo.

El Texto Único Ordenado de la LPCL- 728, ha agrupado en un solo marco legal las diferentes formas de trabajo, advirtiéndose claramente la ausencia de la figura del Teletrabajo, la cual muchas veces ha sido confundida con el trabajo a domicilio pero que son totalmente distintas, puesto que el trabajo a domicilio es un trabajo a resultado y el teletrabajo es aquel que se efectúa específicamente con el uso de tecnología y/o informática TIC's. Nuestra legislación vigente no ha dado respuesta a los cambios de las relaciones laborales ni a las nuevas alternativas de trabajo como es el teletrabajo, por lo que creemos que su incorporación y reconocimiento supondría modernizar nuestro ordenamiento laboral además de proteger los derechos de los teletrabajadores.

Para los trabajadores el avance del derecho laboral se basa en la regulación y de la compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificaciones, seguridad y previsión social, registro de organizaciones sindicales, y negociación colectiva

entre otros, sin embargo para que la ley laboral sea realmente eficaz no es solo necesaria la disposición de leyes si no que aquéllos para los que fueron creadas la cumplan debidamente.

En el Art. 24 de nuestra constitución únicamente se señala que “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia el bienestar material y espiritual”. Lo que la norma no dice es cómo conseguirlo, sin embargo el Dr. Francisco Gómez Valdéz, agrega “indudablemente la norma, así descrita, resulta preferible a carecer de ella como ya se ha dicho, puesto que a su enunciado al menos algún valor legal podemos rescatar”, por ello es necesario contar con un cuerpo de leyes que reconozcan e incorporen todas las formas de relaciones laborales para que de esta manera se asegure una mejor y más especializada protección a los derechos laborales. (Gómez Valdez 2000, 201).

#### **1.17. AUSENCIA DE LA FIGURA DEL TELETRABAJO EN LA LEY GENERAL DEL TRABAJO Y LA LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO**

Nadie puede negar que las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) son incuestionables y están frente a nosotros. Forman parte de la cultura, tecnología que nos rodea y con la que debemos convivir. Amplían nuestras capacidades físicas y mentales y las posibilidades de desarrollo social (Pérez Márquez 2000, 19).

Las tecnologías de información y comunicaciones tienen estrecha relación con la globalización, puesto que las innovaciones tecnológicas, especialmente las referidas a las denominadas TIC's como son teléfonos móviles, Internet son producto de un intercambio económico mundial de bienes y servicios, y por ende de dinamismo económico. Sin embargo sobre esto existe una crítica a la globalización puesto que éstos creen según lo expresado por Miren Etxezarreta en

su libro Economía Crítica “la globalización no es más que el nombre que se le da a la actual etapa del capitalismo”.

Es cierto que según varias perspectivas de pensadores la globalización no sea considerada exactamente como un cambio bueno puesto que concentra poder en naciones con poder como es Estados Unidos, sin embargo la globalización tiene un efecto positivo en las economías en desarrollo como la peruana, puesto que impulsan las nuevas tecnologías.

En este sentido las TIC's permiten el establecimiento de sistemas cada vez más útiles, puesto que sirven como herramientas de trabajo que hacen más organizado y fácil el trabajo en sí, el cual además permite crear sistemas útiles para las organizaciones privadas y para el Estado con el objeto de implementar infraestructura los servicios de información que permiten acceso a base de datos bibliográficos, factuales, textuales, magnéticos y a toda suerte de fuentes informacionales, que despiertan el conocimiento.

Alvin Toffler, analiza los “revolucionarios” cambios de la nueva era, a partir del “motor tecnológico y del conocimiento como su carburante”. La tercera ola es la sustitución de las tecnologías del “trabajo físico”, por aquellas basadas en el conocimiento, es el surgimiento de una “nueva economía del conocimiento”, de un “nuevo sistema de creación de riqueza”, en donde el carácter del trabajador es diferente y por tanto se requiere un trabajador completamente distinto.

No es el trabajador rutinario y simple apéndice de la máquina, sino un trabajador más informado, con pericia y creatividad el que requieran las empresas de la tercera ola para producir e incrementar las ganancias. (Toffer 1986, 20)

De acuerdo a Castells M. actualmente podemos conversar sobre la sociedad red, que es la sociedad que se analiza como una sociedad cuya estructura social está construida en torno a redes de información a partir de la tecnología de información microelectrónica estructurada en Internet. Pero Internet no es

simplemente una tecnología; es el medio de comunicación que constituye la forma organizativa de nuestras sociedades. Internet es el corazón de un nuevo paradigma sociotécnico que constituye en realidad la base material de nuestras formas de relación, de trabajo y de comunicación. Internet constituye la sociedad real, que es pues la sociedad en que vivimos. Es un medio de comunicación, de interacción y de organización social. En este contexto podemos comprender como el uso de las TIC's, aparecen como una palanca para desarrollar a mayor escala una práctica de "ciudadanía activa". Entendemos que el avance tecnológico, provoca también sería desconfianza sobre estas mismas tecnologías mas como señala Castello "no son las tecnologías las que crean desigualdades, y los defectos del mundo, es la forma de utilizarlos". Como consecuencia de estas nuevas tecnologías aparece una nueva organización empresarial en la que no se hace necesaria la presencia física de un número determinado de trabajadores en la sede empresarial, puesto que el trabajador está conectado a la empresa por medio de nuevos instrumentos de trabajo, de modo que puede desarrollar la totalidad de la prestación de labores o parte de ellas, desde su propio domicilio o desde lugares distintos. (Castillo 2000, 76)

El proyecto de Ley General del Trabajo en su Título I sobre Contrato de Trabajo y Capítulo V; Contratos de Trabajo especiales, considera en su Art. 33, el contrato de trabajo a domicilio y en el Art. 40, el contrato de trabajo a distancia. En ninguna línea hace referencia al teletrabajo. Ambos conceptos no pueden considerarse lo mismo, como explicaremos en el próximo capítulo. (Castillo 2000, 79)

En relación al Contrato de Trabajo a domicilio, dice que mediante este contrato, el trabajador se obliga a ejecutar su prestación en su domicilio o en el lugar que libremente designe, sin supervisión técnica o inmediata de uno o más empleadores. Este tiene la facultad de establecer las regulaciones de la metodología y técnica del trabajo a realizarse. No está comprendido en el trabajo a domicilio el que realizan los trabajadores del hogar, el trabajo independiente, el realizado en taller de familia o trabajo familiar.

El Art. 34 de la misma normal señala que “la remuneración es fijada por las partes en el contrato de trabajo o por convenio colectivo sobre la base de la remuneración por producción”.<sup>8</sup>

Respecto a este tipo de contrato diremos que tal como lo señala el artículo 33 citado, la prestación del servicio por el trabajador debe efectuarse en el domicilio del “propio trabajador”; o en un lugar determinado que éste seleccione.

Asimismo son efectos de este tipo de contratos, que el empleador es el productor de los bienes y servicios finales o intermedios, subcontratista o agente, siempre que estos últimos se encuentren debidamente registrados, agregando que la remuneración se fija en base a criterios de remuneración por producción, bajo la modalidad de valor hora o tarifa por bien o servicio producido.

En relación a la subordinación decimos que aquí la nota de subordinación se da en la posibilidad de exigir por parte del empleador los periodos y fechas de entrega, la forma de realizar, la cantidad de trabajo, la calidad con el que éste debe ser hecho, etc. Debo subrayar sí que la subordinación aquí se encuentra limitada porque no existe un control directo ni continuo, a diferencia de los trabajadores internos, el trabajador a domicilio puede escoger el horario para trabajar sin que esto le represente recargos al empleador.

Alonso Olea, dice que: “el trabajo que se realice en el domicilio del empleador, si éste se comunica directa o indirectamente con otros locales en que están establecidos talleres, fábricas y en general centros de trabajo, en este supuesto nos encontramos ante un contrato de trabajo subordinado, concepto que es afín al teletrabajo, ya que en el trabajo a domicilio, el trabajador se obliga a ejecutar el trabajo en su domicilio o en el que libremente designe”. (Olea Alonso 2009, 17)

En relación al contrato de trabajo a distancia que se considera en el Proyecto de Ley General de Trabajo, en lo concerniente al contrato de trabajo a distancia,

---

<sup>8</sup> Ley de Fomento al Empleo 728

menciona en un solo artículo, el Art. 40, lo siguiente: “El contrato de trabajo a distancia regula el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador en la empresa con la que mantienen conexión a través de medios informáticos, de telecomunicación y análogos, mediante los cuales se ejerce a su vez el control y supervisión de las labores.

Son elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo a distancia, la continuidad en la ejecución de la prestación, la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados entre otros”<sup>9</sup>.

Es cierto que el Proyecto a la Ley General de Trabajo en su Art. 40 quiere de alguna manera regular al teletrabajo, sin embargo, el Teletrabajador no es únicamente aquel que realiza sus labores a distancia, sino que es aquel que por la modalidad de trabajo requiere de manera obligatoria e imprescindible el uso intensivo y permanente de TIC's, es decir el Teletrabajador se sirve de la tecnología para efectuar su trabajo. En mi opinión el teletrabajo requiere un tratamiento más especializado y más que un solo artículo que lo mencione puesto que el teletrabajo a futuro puede convertirse en el principal captador de empleo puesto que la gran mayoría de personas preferirán mil veces trabajar en casa y en el horario que ellos dispongan, en vez de cumplir con una aburrida y agotadora jornada laboral que muchas veces reduce el ánimo del trabajador para realizar sus labores. Promover el teletrabajo a través de una protección legal supondría también un mejoramiento en la calidad de vida de las personas puesto que el cometido de la vida no es vivir para trabajar sino vivir para disfrutar nuestra vida en todas sus fases y no reducirla únicamente al trabajo.

Todo teletrabajo implica trabajo a distancia, pero no todo trabajo a distancia puede ser considerado como teletrabajo. Para que se pueda hablar de teletrabajo, éste debe ser realizado fuera de los centros físicos de trabajo, no obstante el Teletrabajador puede acudir esporádicamente a la empresa para coordinar con sus

---

<sup>9</sup> Proyecto de Ley General de Trabajo. Congreso de la República del Perú. 2003. Contrato de Trabajo a distancia. – Art. 40.

jefes y/o sostener reuniones de trabajo de carácter personal. En el Art. 40 del proyecto de la Ley General de Trabajo, que mencionamos líneas arriba se limita a un solo artículo, el cual no sustenta la gama de variables y posibilidades que alberga el teletrabajo.

A la vez la normatividad de la LPCL, Dec. Leg. 728, en sus artículos 87 a 96, trata sobre el trabajo a domicilio, sin embargo no señala en su texto ninguna referencia sobre el teletrabajo.

Desde el año 2003 no se llega a consenso alguno entre los empresarios, trabajadores y el Estado Peruano, sobre el contrato de trabajo a distancia contenido en el Art. 39, del anteproyecto de la Ley General del Trabajo, aprobado por el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo, en el que tratan sobre la modalidad de trabajo a domicilio, que definen en el Art. 32 (...). A la vez en el proyecto de Ley General del Trabajo propuesto por los Congresistas de la República, limitan la regulación del teletrabajo a un solo artículo, observado que lo concerniente a la subordinación y derecho del trabajo a distancia están subsumidos en la reformulación del Art. 39 (...) dejando excluida la verdadera dimensión que implica el teletrabajo, puesto que al parecer lo definen aun como si fuera un trabajo a domicilio, puesto que no lo definen de manera exacta, estableciendo las palabras “entre otros” para que deje paso a interpretar y suponer en caso los actores jurisdiccionales lo crean pertinente.

Art. 32 del Proyecto: Contrato de Trabajo a Domicilio.

Por el contrato de trabajo a domicilio el empleador se obliga a ejecutar su prestación en su domicilio o en el lugar que libremente designe, sin supervisión directa o inmediata de uno o más empleadores. Este tiene la facultad de establecer las regulaciones de las metodologías y técnica del trabajo a realizarse.

No están comprendidos en el trabajo a domicilio el que realizan los trabajadores del hogar, el trabajo independiente, el realizado en el taller de familia o trabajo familiar.

## Del Contrato de Trabajo a Distancia.

### Art. 39. Definición.

El contrato de trabajo a distancia regula el desempeño subordinado de labores, sin la presencia física del trabajador en la empresa con la que mantienen conexión a través de medios informáticos de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y supervisión de las labores.

Son elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo a domicilio, la continuidad en la ejecución de la prestación, la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros.

En los artículos 40 y 41 sobre subordinación y derechos, anotan que las partes acordaron que quede subsumido en la reformulación del art. 39.

## **CAPITULO III.**

### **LA FIGURA DEL TELETRABAJO EN EL DERECHO LABORAL**

#### **1.18. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL TELETRABAJO**

El boom de la revolución tecnológica tuvo impacto preponderante en la vida de las personas, puesto que la tecnología originó cambios en la forma de ejecución de trabajo y en muchas actividades de la vida cotidiana. Es así que el Teletrabajo tuvo origen en los años 60's en los Estados Unidos, sin embargo es en 1976 cuando recién se concibe al Teletrabajo como “enviar el trabajo al trabajador en lugar del trabajador al trabajo,” concepto acuñado por su propulsor Jack Nilles, el cual cohesionó hombre, horario y lugar de trabajo. La Cronología evolutiva del Teletrabajo es la siguiente: ' (González y López 2000)

- **Años 70's**, en Estados Unidos; aparece como la gran esperanza para la creación de nuevos empleos, con gran flexibilidad laboral.
- **Años 80's**, se constituye en un instrumento al servicio de la inserción laboral de sectores excluidos de la población, fundamentalmente discapacitados y mujeres cabeza de familia.
- **Años 90's**, se revela más que como un mecanismo de flexibilidad laboral, como un instrumento del fenómeno de la descentralización empresarial.

Los tristemente célebres ataques terroristas ocurridos en Estados Unidos el 11 de setiembre de 2001 tuvieron también un papel importante en la historia del teletrabajo. Pues, estos acontecimientos han llevado a las empresas norteamericanas a replantear sus organizaciones internas, implantando el teletrabajo en muchas de sus plazas laborales, porque los empleados se muestran temerosos a realizar sus actividades en grandes edificios que puedan ser blancos de futuros ataques. De este modo el teletrabajo fue la salvación para que las empresas, cuyas oficinas se vieron afectadas por la oleada terrorista, continuaran

con su actividad.<sup>10</sup> Tal ha sido el impacto de estos hechos, que se calcula en un 30% el incremento del teletrabajo desde esa fatídica fecha (Motoko Rich 2001, 1-20).

Es así como el Derecho Laboral tomó conocimiento de las implicaciones del avance tecnológico en áreas laborales y respondió acoplándose a la época, lo cual es evidente en el hecho que muchos países ya han regulado y reconocido al Teletrabajo como una forma de empleo. Pero este hecho solo muestra que la legislación laboral de estos países ya ha recogido esta figura de trabajo en sus leyes, pero como en cada país esta figura tiene sus peculiaridades, nuestra investigación determinará esas peculiaridades para el Perú, y procurará responder a éstas con un proyecto de ley que incorpore la figura del teletrabajo con fundamento en un estudio empírico.

## **1.19. TELETRABAJO: GENERALIDADES**

### **3.2.1 DEFINICION**

El vocablo *teletrabajo* proviene de dos voces: *tele* y *trabajo*, cuya significación etimológica nos conduce a expresarlo, habida cuenta que la raíz latina *tele* denota distancia o lejanía, como un trabajo ejecutado a distancia **(Armas Morales 2005, 7)**.

La definición del teletrabajo nació en Europa a mediados de los años setenta para describir el trabajo de las personas que realizaban labores fuera de una oficina o centro de trabajo usando tecnología y/o telecomunicaciones. Podemos decir que el teletrabajo: «... *consiste en desarrollar trabajos desde el domicilio particular o desde cualquier otro*

---

<sup>10</sup> Tal es el caso de empresas como Zurich North América, que tenía más de 625 empleados en el One Liberty Plaza, lugar que se vio afectado por su cercanía con el World Trade Center, por lo cual empezó a enviar computadoras portátiles y teléfonos celulares para que sus empleados continuaran laborando luego de la tragedia. Otro caso similar fue el de American Express Co., la cual contaba con oficinas en el mismo World Trade Center y por lo tanto acudió al trabajo virtual para continuar prestando sus servicios.

*sitio, fuera del centro de trabajo, que no requieran la presencia física del trabajador» (Barriuso Ruiz 1996, 262).*

En Norteamérica la palabra *teletrabajo* es una invención que el físico Jack Nills utilizaba para describir una nueva vertiente aplicada de las tecnologías teleinformáticas al escenario laboral.<sup>11</sup>

El teletrabajo como alternativa de trabajo no ha tenido una definición precisa que sea aceptada de forma unánime por toda la comunidad científica, puesto que en muchos países como en el nuestro no se cuenta hasta la actualidad con su reconocimiento en nuestro derecho laboral, todo esto debido a que el teletrabajo es una figura jurídica nueva.

En la presente investigación no se considera al teletrabajo como una especialidad laboral, sino que es una forma de ejecutar o desarrollar una actividad laboral flexible. Es decir, un empleado puede realizar labores en un lugar distante a la empresa, sin la necesidad de desplazarse al local central o oficina de la empresa, pues lo puede realizar desde el lugar donde se encuentre, teniendo como herramienta de trabajo la tecnología y/o telecomunicaciones. Bill Gates aporta un dato más específico acerca del teletrabajo al definirlo como una labor que supera la separación física mediante el uso del correo electrónico, pantallas compartidas, videoconferencias y llamadas. Es más, él había predicho que cuando estos medios “se conviertan en algo común, habrán cambiado no sólo el modo en que trabajamos juntos, sino también las distinciones que hacemos ahora entre el lugar de trabajo y todo lo demás” (Gates 1995, 149). Finalmente, el teletrabajo ha sido también visto como el reemplazo

---

<sup>11</sup> Físico que en 1973 empleó las palabras «telecomputing» o «telework» para referirse a esta forma de trabajar, según la revista PC Word Revista Peruana Suplemento del Diario *El Comercio*, Nº 34, 1996.

del viaje hacia el trabajo por el viaje del trabajo hacia el trabajador efectuado por las tecnologías de la información.

Por otro lado, el *teletrabajo* es la aplicación de las tecnologías de teleinformática al entorno empresarial-laboral, es decir, la automatización de los procesos empresariales asistidos por estos medios. En su sentido básico, se trata de usar un teléfono y un fax como la tecnología básica para trabajar, habiendo otras formas más complejas como el correo electrónico con programas de chat, transferencia de archivos, conversaciones por video y voz en Internet. Más aún, si queremos acceder a redes internas, encontramos diferentes soluciones a través de redes privadas virtuales desde un punto móvil o fijo, posibilidades que no sólo revelan un cambio de la manera tradicional de laborar, sino de organizarnos y comunicarnos con nuestro entorno social (Armas Morales 2005, 8).

Respecto al *teletrabajo* algunos autores ensayan diversos conceptos para definirlo. Por ejemplo, para No-Luis y Caballero, encajan en el teletrabajo:

“Todas aquellas actividades profesionales desarrolladas a través de equipos informáticos que hacen uso del teletratamiento y la telecomunicación para enviar información en tiempo real al centro de trabajo, producción o servicios y que genera un valor añadido a sus usuarios” (APUD. Armas Morales 2005, 7).

Es decir, del producto de la unión de las redes de telecomunicaciones y los sistemas informáticos, nace lo que algunos llaman la *working-house informática*, *teletrabajo* o *e-work*.

Finalmente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al Teletrabajo, como una forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central, con una nueva tecnología que facilita la comunicación.

**TABLA 3: PRINCIPALES DEFINICIONES**

<b>Autor</b>	<b>Publicación</b>	<b>Definición</b>
OIT	Organización Internacional del Trabajo	Forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central, con una nueva tecnología que facilita la comunicación.
CEE (1993)	Comisión Económica Europea	Método de realizar el trabajo mediante el cual una proporción del tiempo el empleado está a distancia de las oficinas; y cuando el trabajo se realiza con el uso de TIC's y de tecnologías de transmisión de datos.
Di Martino y Wright (1990)	Telework: a new way of working and living	Es el trabajo efectuado en un lugar apartado de las oficinas centrales, el trabajador no mantiene contacto personal alguno con sus colegas, pero está en condiciones de comunicarse con ellos.
AET	Asociación Española de Teletrabajo	Es la utilización de los medios de telecomunicación para ejecutar un trabajo en el lugar y en el momento en que los resultados son los mejores. El lugar puede ser la residencia del trabajador u otro lugar de interés
Olson (1988)	Organizational Barriers to Telework	Trabajo realizado fuera de los límites organizacionales, espaciales y temporales normales, apoyados por las TIC's.
Gaeta (1995)	Il telelavoro: legge e contrattazione	Prestación de quien trabaja con un instrumento telemático topográficamente ubicado fuera de la empresa por cuyo encargo o interés la prestación

		es desarrollada.
Thibault (2002)	El teletrabajo	Forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado en gran parte a distancia y utilizando las técnicas informáticas y de telecomunicación.

**Fuente:** Gestión de E-trabajo: una mirada desde la psicología organizacional

A continuación presentaremos un cuadro que representa las tipologías o clases que alberga el teletrabajo, dando lugar a concluir que el teletrabajo sin lugar a dudas es transversal y seguirá creciendo e implementándose, preciso que el cuadro no encierra en estricto todas las formas en que se puede ejecutar labores bajo esta modalidad.

**TABLA 4: TIPOLOGÍA DEL TELETRABAJO**

<b>Tipología</b>		
Según lugar		
<b>Definición</b>		
Lugar físico donde se lleva a cabo el trabajo.	Modalidades	<p><b><u>Domicilio:</u></b> Hogar del teletrabajador. Se realiza el trabajo.</p> <p><b><u>Telecentro:</u></b> Centros diseñados de forma especial hacia donde el empleado acude para desarrollar su tarea.</p> <p><b><u>Oficina Satelital:</u></b> Unidades separadas</p>

		<p>geográficamente alejadas de la sede principal.</p> <p><b><u>Call Center:</u></b> Centro de llamadas que prestan servicios telefónicos desde una oficina central.</p> <p><b><u>Teletrabajo móvil:</u></b> No hay un lugar físico fijo, se halla en cualquier área y cambia constantemente.</p>
<p><b>Según tipos de conexión:</b></p> <p>Forma de comunicación que tiene el centro de trabajo para contactar con sus teletrabajadores y clientes.</p>	<p>Modalidades</p>	<p><b><u>Desconectado (off line).</u></b></p> <p>Trabajador recibe instrucciones y luego realiza sus labores sin tener enlace directo con empleador. Restablece contacto al terminar el trabajo.</p> <p><b><u>Conectado - on line-</u></b></p>

		<p>Trabajador recibe instrucciones, las cumple y envía el trabajo. Tiene enlace directo.</p> <p><b><u>Directamente conectado:</u></b>  Conexión en sentido único. Trabaja con un Terminal conectado al computador central.</p> <p>Interactivo: Conexión en sentido múltiple.</p> <p><b><u>Teletrabajador,</u></b> labora con una red de comunicaciones electrónicas que permiten interactuar de manera permanente.</p>
<p><b>Según naturaleza del vínculo</b></p> <p>Relación jurídica entre trabajador y empresa</p>	<p><b>Modalidades</b></p> <p><b>a. Autónomo:</b></p> <p><b>b. Empresarial:</b></p>	<p>La realiza un trabajador independiente E.I.R.L.</p> <p>Una pequeña o microempresa (Free line).</p> <p>Esta forma de trabajo se llama subcontratación informática o outsourcing informático. Se regula por</p>

	<p>c. <b>Subordinado:</b></p>	<p>derecho civil o comercial, pues se trata de relaciones entre empresas.</p> <p>Teletrabajador guarda relación de trabajo con organización. Le respaldan las normas laborales.</p>
--	-------------------------------	---

Fuente: [www.caminandoutopías.org.ar](http://www.caminandoutopías.org.ar).

### 3.2.2 LA TELESUBORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN VIRTUAL EN EL TELETRABAJO.

Un aspecto importante relacionado al teletrabajo es lo relativo a la subordinación, considerándose como una peculiaridad entre la relación trabajador-empleador.

Ludovico Barassi, dice que la subordinación es un estado jurídico y no solo de hecho, que implica para el empleador la facultad jurídica de mando y para el empleado la de obedecer las órdenes impartidas por el empleador. Es un presupuesto de una serie de aclaraciones jurídicas, que existen dentro de la empresa y que comprenden deberes y derechos para el trabajador y para el empleador". (Barassi 1999, 332 y 55)

La subordinación se determina según la forma de ejecución del trabajo que el trabajador está obligado a hacer, en el caso de los trabajos a distancia como es el teletrabajo, la supervisión tampoco es física, por ende no se habla de dependencia sino de dependencia informática o teledependencia.

Sin embargo el hecho que el Teletrabajador se encuentre en un lugar distinto al centro físico de labores no supone que estos estén eximidos de la subordinación y supervisión.

Javier Thibault, expresa “El nuevo modo de organización de la actividad laboral que representa el teletrabajo no elimina la noción misma de subordinación, que toma, si acaso otra forma, más sutil, más difusa. La subordinación deviene en telesubordinación”. En realidad no es que desaparezca tal subordinación sino que tiende a despersonalizarse la relación, ahora las instrucciones y órdenes no proceden directamente de la persona que tiene el poder de dirección y control, sino de programas que permiten al trabajador participar más activamente en la organización de su propia actividad, tomando incluso el mismo, decisiones que hasta hoy estuvieran reservadas a la dirección (Thibault Aranda 2003, 201-234).

El teletrabajo en si trae consigo el elemento de subordinación aun cuando existe un grado de autonomía del Teletrabajador, sin embargo la dependencia existe puesto que ejecuta trabajos a través de medios electrónicos TIC's que le han sido ordenados por su empleador. Sin embargo es posible que existan teletrabajadores que sean creadores autónomos de su propio trabajo.

Sobre la supervisión en el teletrabajo es evidente que no se da el mismo tratamiento que a la subordinación de los trabajos convencionales, puesto que al igual que la ejecución del trabajo la supervisión es distinta, más bien se podría hablar de una supervisión virtual, utilizando a la vez los mismos equipos de tecnología informática que el trabajador emplea, el cual puede ser efectuado mediante un software, videocámaras, grabaciones telefónicas, etc. que verifique cuanto tiempo dedica al trabajo, cuantos errores e enmiendas efectúa el empleado, etc. Supervisión que puede ser considerada como no beneficiosa para el Teletrabajador puesto que

vulneraría una peculiaridad del teletrabajo que es el horario flexible puesto que podría suponer (si no tiene una regulación pertinente) una suerte de acoso informático, que podría afectar su vida personal, laboral y por qué no mencionarlo a su libertad y autodeterminación informática.

A la vez el teletrabajo no impide derecho de los teletrabajadores de ejercer sus derechos colectivos como los son las organizaciones sindicales, sin embargo los sindicatos dan sido renuentes a aceptar a los teletrabajadores como integrantes de sus gremios puesto que mencionan que el teletrabajo es un trabajo atípico más y que es producto del capitalismo y aislamiento profesional, lo cual puede ser considerado una discriminación al sector de personas que en la actualidad efectúan trabajos mediante esta figura, puesto que a través de los sindicatos se puede fijar convenios o pactos colectivos, que determinen condiciones justas para teletrabajar. En el caso del teletrabajo que se originó por las nuevas tecnologías, las organizaciones gremiales deben incorporar nuevas formas de reclamación a los empleadores las cuales se pueden dar a través de huelgas interactivas, protesta virtual o democracia digital.

Los representantes sindicales agregaban que la inserción en las empresas de las nuevas tecnologías se aducía en un aumento de la segregación laboral, y en una excusa para precarizar aún más el empleo y la indefensión de los trabajadores en nuestro país. Esta nueva figura laboral desestabiliza al trabajador, pues propicia una organización productora flexible del factor trabajo, generando como consecuencia un reducido personal fijo y un abundante número de teletrabajadores inestables fácilmente despedibles. (Pérez de los Cobos 1990, 36)

Avanzando en el tiempo y aunque los conceptos negativos en contra del teletrabajo, rondan como vigilantes permanentes, los dirigentes sindicales han entendido que el teletrabajo es una evolución necesaria de la

tecnología y que en vez de luchar contra él y el futuro inminente que representa, deben estudiarlo y acomodarse a él, aceptándolo y proponiendo más bien, negociaciones para que esta forma de trabajo se lleve a cabo de una manera correcta y que no atente contra los derechos de los teletrabajadores. Para tal fin plantean al empresario proyectos acerca de la implementación de esta nueva forma laboral. (Ross Smith y Onoro Vega 2000, 56)

### **3.2.3 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO (OIT): TELETRABAJO**

La Organización Internacional del Trabajo ha efectuado diferentes publicaciones sobre estudios relacionados al teletrabajo y define al Teletrabajo como una forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central, con una nueva tecnología que facilita la comunicación.

La OIT en la reunión celebrada en Ginebra del 20 al 24 de abril de 1998 adoptó por unanimidad la denominada “Resolución sobre el Teletrabajo en los Servicios de Correos y Telecomunicaciones”<sup>12</sup>.

La Resolución invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a que: Exhorte a los Estados Miembros a que consideren los derechos de los teletrabajadores y adopten medidas apropiadas, de carácter legislativo o de otra índole, para protegerlos (...)

### **3.2.4 EL TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

---

<sup>12</sup> Reunión tripartita sobre la vertiente laboral de la transformación estructural y normativa, y de la mundialización en los servicios de correos y telecomunicaciones. OIT. Programa de actividades sectoriales. Ginebra, Suiza, 1998.

La presente investigación no se avoca al estudio del teletrabajo desde la perspectiva de la administración pública, sin embargo no podemos dejar de mencionarla puesto que en la actualidad el teletrabajo también es posible de establecerlo dentro de la administración pública y como fundamento a lo mencionado se encuentra la Ley 191/98 expedida en Italia en su Artículo 4° prevé que las administraciones Públicas pueden utilizar formas de trabajo a distancia y “con tal fin pueden imputar a su presupuesto disponible el equipo y las conexiones necesarias y podrán permitir que sus empleados efectúen la prestación laboral en lugar distinto a la sede manteniendo la igualdad en la remuneración. Los trabajadores pueden reintegrarse bajo petición, en la sede de trabajo original”.

La Ley 191/98 a través de su reglamento del 8 de Marzo de 1999, menciona que el uso del teletrabajo tiene como cometido reflejar el acuerdo arribado con el objetivo de garantizar la continuidad de los trabajadores y fundamentar las razones que se pretende conseguir con el teletrabajo, puesto que se menciona que el teletrabajo permite la inclusión laboral a personas con algún tipo de discapacidad, así como lograr un equilibrio entre la vida personal y profesional del ser humano, beneficios que deben estar considerados por el sindicato por estar determinados como objetivos.

El 21 de julio de 1999 se firmó un Acuerdo Marco entre la ARAN (Agencia la Representación de las Administraciones Públicas) y las organizaciones sindicales de los trabajadores.

El acuerdo determina los criterios de preferencia para la asignación de empleos para el teletrabajo, que son: La voluntariedad y la realización de tareas similares a las solicitudes. En los casos en que el número de solicitudes sea superior al de las plazas especificadas en el diseño del proyecto tendrán preferencia:

- Las personas con una discapacidad psico-física.
- Mujeres u hombres cabezas de hogar, que posibilite la atención de los niños menores de 8 años.
- Cuando existe una distancia considerable entre el centro de trabajo y la vivienda del empleado.

La prioridad en cuanto a la asignación a un puesto de teletrabajo debe garantizar igualdad de oportunidades de ascenso, de capacitaciones y de sociabilización e interacción ya sea física o virtual con los demás trabajadores de la empresa empleadora. Sin embargo, el hecho que el trabajador realice sus labores de manera virtual a través del uso de tecnologías de información y telecomunicaciones además de tener condiciones técnicas y funcionales adecuadas, debe tener también condiciones que garanticen sus derechos como son:

- A través de la información que la Administración Pública le da al trabajador acerca de los criterios de valoración del trabajo.
- No puede instalarse ningún dispositivo de control sin que tenga como premisa el conocimiento del trabajador.

En el caso de la Administración Pública, ésta debe garantizar:

- Que la ejecución de sus labores se da en conformidad con la normatividad vigente referente a seguridad, salud laboral y medio ambiente.
- La capacitación o formación de sus teletrabajadores.
- Propiciar la comunicación con la sede principal.

A la vez, es importante precisar que Estados Unidos es considerado como el país impulsor del teletrabajo en el ámbito privado como en el ámbito público, como es en la administración pública puesto que se ha puesto en consideración en la Cámara de Representantes del Congreso de los Estados Unidos al “Telework Improvements Act 2007”, nominación que se le dio al Proyecto de Ley que promueve el teletrabajo en instituciones públicas de EE.UU. La comisión que elaboró la Ley señala en resumen determina:<sup>13</sup>

- a. Que el responsable de cada agencia gubernamental establezca una política según la cual los empleados serán autorizados a teletrabajar.
- b. Que por cada dos semanas administrativas trabajadas, los empleados podrán teletrabajar un mínimo del 20% de ese tiempo.
- c. Las políticas definidas deberán asegurar la disponibilidad del teletrabajo para la mayor cantidad de empleados posibles sin afectar la performance o las operaciones de la agencia.

La Ley exige también a las agencias gubernamentales que proporcionen capacitación a los teletrabajadores y garanticen que no habrá trato excluyente ni distinto en las evaluaciones de performance entre los teletrabajadores y los trabajadores convencionales. Además, según lo establecido por Ley, The General Service Administration (GSA) suministrará y brindará asistencia a las agencias de gobierno y exigirá que cada agencia tenga un responsable del área de Teletrabajo.

---

<sup>13</sup> La Ley es impulsada por el demócrata Danny Davis, representante por Illinois, fue ingresada al Congreso el 7 de noviembre de 2007. El pasado 13 de marzo de 2008 se aprobó incluirla en la agenda de debates del Congreso.

Tomando como referencia a Costa Rica, este país tiene dentro de los retos de la Secretaría Técnica de Gobierno Digital incrementar dentro de los próximos tres años un alcance estratégico del teletrabajo en las Instituciones Públicas puesto que avanzan de manera lenta, por ello la secretaría se encuentra elaborando un plan maestro para el periodo 2011-2014, con el apoyo del Comité de Teletrabajo que analiza una propuesta para integrar e implementar el teletrabajo en todas las instituciones del Estado, así como explicó Alicia Avedaño, secretaria de Gobierno Digital.

Avedaño manifestó que el documento que analizan aborda tópicos importantes como la necesidad de desarrollar centros de teletrabajo, mejorar la capacitación presencial y virtual para teletrabajadores y gerentes, trabajar con proveedores de telecomunicaciones para mejorar las capacidades de hacer videoconferencias en el país, y modificar la legislación y los trámites para acomodar mejor las realidades de un nuevo estilo de trabajo.

El Instituto Costarricense de Electricidad (ICE) fue la primera institución del sector público en aplicar el teletrabajo bajo un plan piloto en noviembre del 2007. Posteriormente, fue promulgado el Decreto N°34704 en julio del 2008 y se amplió a todo el sector público; desde entonces se han sumado ocho instituciones públicas.

Además del ICE, se han unido a la iniciativa el Ministerio de Economía y Comercio (MEIC), Ministerio de Relaciones Exteriores, Procuraduría General de la República, Banco Nacional, Universidad Estatal a Distancia (UNED), Promotora de Comercio Exterior (Procomer) y Contraloría General de la República.

Por ello, el teletrabajo no solo abre posibilidades de trabajo en el ámbito privado sino también en el público a través de una implementación adecuada y oportuna de sistemas de trabajo, capacitación adecuada a su

personal en uso de herramientas de tecnología de informática y/o telecomunicaciones (TIC's), las cuales deben reflejarse en el mercado laboral y en normas legislativas. Por todo lo mencionado el teletrabajo no puede seguir estando inadvertido e ignorado por nuestras normas laborales sino que, al contrario, se debe promover su implementación y confiabilidad a nivel empresa-trabajador a través de su reconocimiento e incorporación en la legislación laboral peruana.

## **CAPITULO IV.**

## **DIAGNOSTICO**

### **DEL TELETRABAJO EN LA CIUDAD DE CAJAMARCA**

Para efectuar el desarrollo de la investigación ha sido necesario recolectar información cualitativa a través de una determinada fuente de información según los objetivos propuestos en la investigación, el cual se hizo mediante una encuesta que permitió arribar a resultados y análisis sobre cuáles son las características específicas del teletrabajo, la situación laboral del Teletrabajador en la ciudad de Cajamarca y sobre la opinión del Teletrabajador en si cree necesario o no, el reconocimiento e incorporación del teletrabajo en la legislación laboral peruana. Para tal objetivo se efectuó encuestas dirigidas a los Teletrabajadores de la ciudad de Cajamarca tomando una muestra de 40 Teletrabajadores<sup>14</sup> que efectúan labores bajo la novedosa modalidad de teletrabajo. De este modo, luego de haber encuestado al grupo de teletrabajadores seleccionados, se procesaron los datos, asistido por computadora con software estadístico SPSS, obteniendo los siguientes resultados:

Como primer punto preliminar antes de abordar los resultados de la encuesta por objetivos mencionaremos las generalidades de los teletrabajadores encuestados, siendo las siguientes:

---

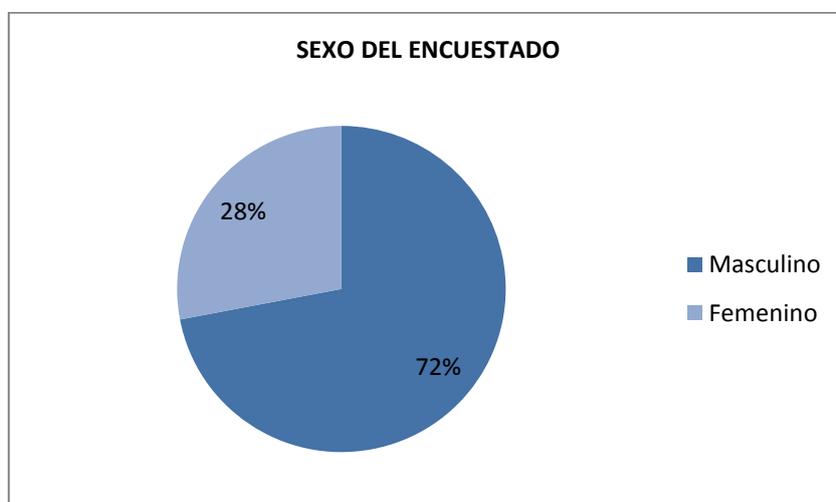
<sup>14</sup> La localización a los 40 Teletrabajadores a los cuales se les efectuó la encuesta se dio a través de indagación a algunas empresas tanto públicas y privadas, en si tenían dentro de su sistema organizativo y de trabajo personas que laboraban bajo la modalidad de teletrabajo, de ser afirmativa su respuesta se solicitaba un número telefónico u otra referencial como dirección, etc. De la misma manera fue de gran ayuda las referencias de los propios teletrabajadores para ubicar a sus compañeros de trabajo que laboraban bajo la misma modalidad.

Los rubros de trabajo más recurrentes de los teletrabajadores encuestados son pertenecientes al área de comunicaciones (Telefónica del Perú) y educación (Universidades).

## 1.20. RESULTADOS DE ENCUESTA

**TABLA 5: SEXO DEL ENCUESTADO**

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	29	72
Femenino	11	28
Total	40	100

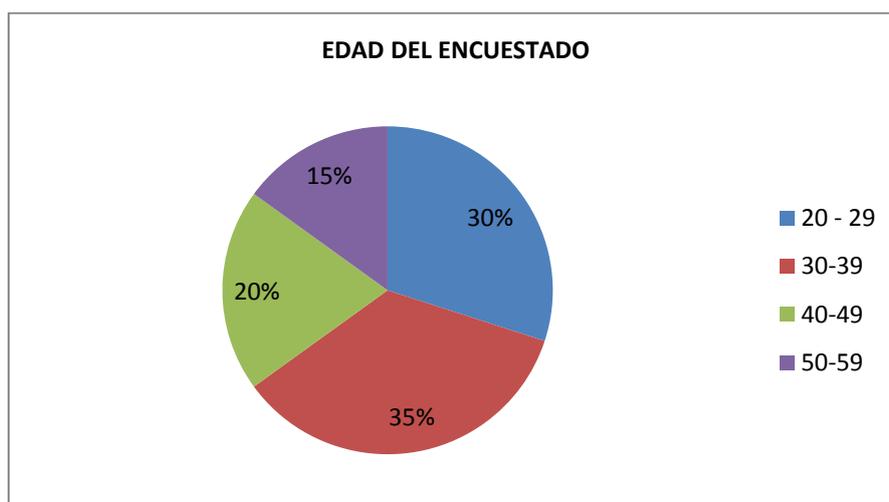


**ILUSTRACIÓN 1 SEGÚN TABLA 6**

Como se puede apreciar en la tabla de frecuencias y el gráfico correspondiente, el género masculino tiene mayor porcentaje de participación en la modalidad de Teletrabajo en la Ciudad de Cajamarca, con el 72 % mientras que el género femenino participa sólo con el 28%.

**TABLA 6: EDAD DEL ENCUESTADO**

Edad	Frecuencia	Porcentaje
20 - 29	12	30
30-39	14	35
40-49	8	20
50-59	6	15
Total	40	100

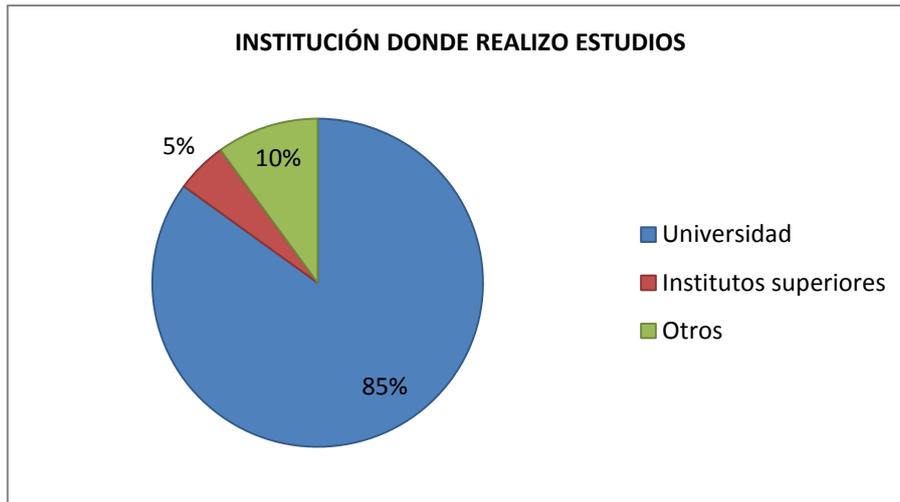


**ILUSTRACIÓN 2 SEGUN TABLA 7**

En los grupos de edad la mayor concentración en la modalidad de Teletrabajo se encuentra entre 30 a 39 años que hacen un porcentaje del 35%, mientras que la menor concentración pertenece al grupo de edad de 50 a 59 años, cuyo porcentaje es del 15%.

**TABLA 7: INSTITUTO DE ESTUDIOS**

<b>Instituciones de Trabajo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Universidades	34	85
Institutos superiores	2	5
Otros	4	10
Total	40	100

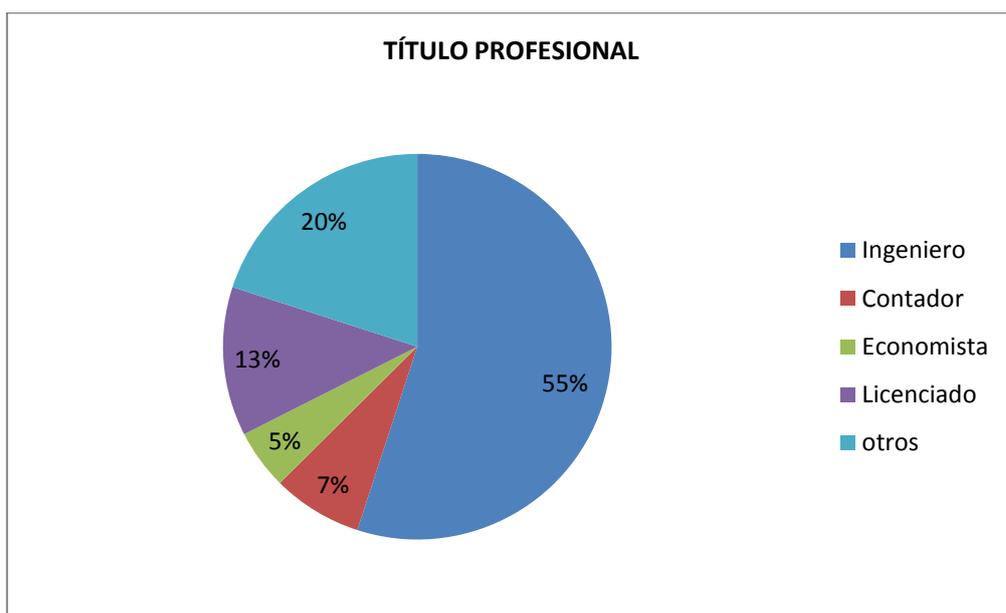


**ILUSTRACIÓN 3 SEGUN TABLA 8**

La mayor parte de teletrabajadores estudiaron en Instituciones Universitarias (85%) y un menor porcentaje realizaron estudios en institutos superiores (5%).

**TABLA 8: TITULO QUE OSTENTA**

Título Profesional	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	22	55.0
Contador	3	7.5
Economista	2	5.0
Licenciado	5	12.5
Otros	8	20.0
Total	40	100.0

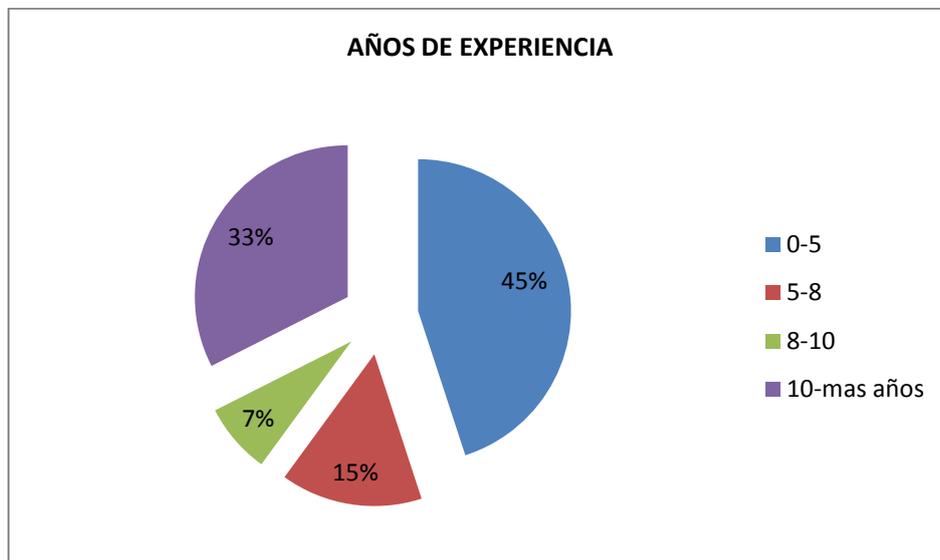


**ILUSTRACIÓN 4 SEGUN TABLA 9**

Los profesionales que recurren a la modalidad de teletrabajo con mayor intensidad son los ingenieros con un 55% y se aprecia además que los economistas utilizan con menor intensidad en un 5%.

**TABLA 9: AÑOS DE EXPERIENCIA**

Años de Experiencia	Frecuencia	Porcentaje
0-5	18	45.0
5-8	6	15.0
8-10	3	7.5
10 a más	13	32.5
Total	40	100.0

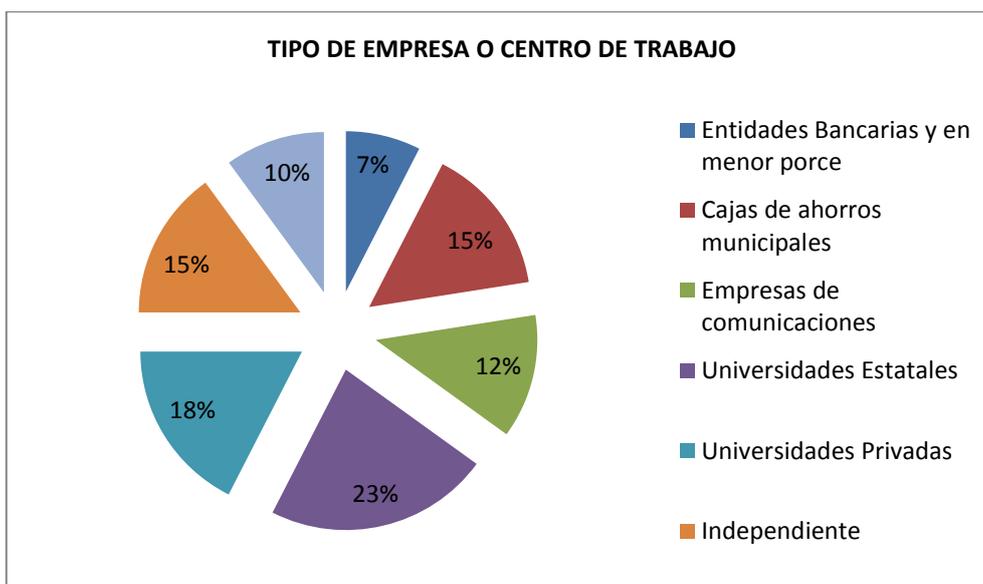


**ILUSTRACIÓN 5 SEGÚN TABLA 10**

La mayor experiencia laboral de los teletrabajadores es de 0 a 5 años con 45%, mientras que la menor concentración es de 7.5% en el grupo de edad de 8-10 años.

**TABLA 10: TIPO DE EMPRESA**

<b>Tipo de Empresa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Entidades Bancarias	3	7.5
Cajas de ahorros municipales	6	15.0
Empresas de comunicaciones	5	12.5
Universidades Estatales	9	22.5
Universidades Privadas	7	17.5
Independiente	6	15.0
Otros	4	10.0
Total	40	100.0



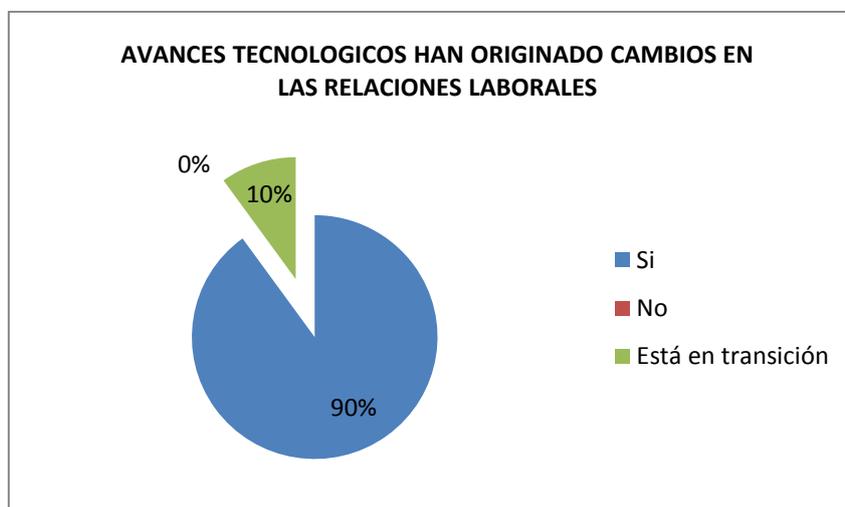
**ILUSTRACIÓN 6 SEGÚN TABLA 11**

Los teletrabajadores en mayor porcentaje laboran en Universidades Estatales con un 22.5% y en menor porcentaje en entidades bancarias con 7.5%.

**TABLA 11: AVANCES TECNOLÓGICOS QUE HAN ORIGINADO CAMBIOS EN LAS RELACIONES LABORALES**

TICS han generado cambios	Frecuencia	Porcentaje
Si	36	90
No	0	0

Está en transición	4	10
Total	40	100



**ILUSTRACIÓN 7 SEGÚN TABLA 12**

Del gráfico y tabla de frecuencias expuestos se demuestra que en 90% los entrevistados consideran que es cierto que los avances tecnológicos han originado cambios en las relaciones laborales y el 10% afirman que está en transición.

**TABLA 12: TELETRABAJO ALTERNATIVA ÓPTIMA**

Alternativa Óptima	Frecuencia	Porcentaje
Si	36	90
No	4	10
Total	40	100

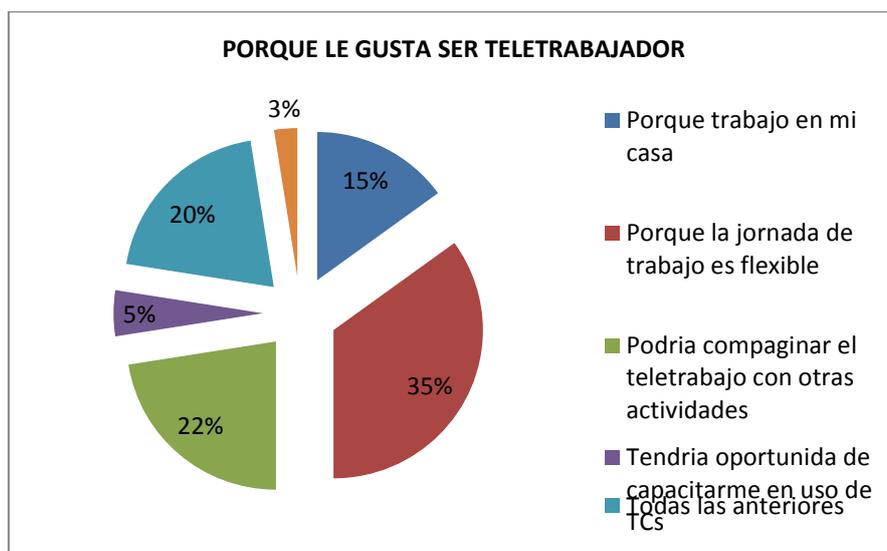


**ILUSTRACIÓN 8 SEGÚN TABLA 13**

Los entrevistados concuerdan en su opinión que el teletrabajo es una óptima alternativa de trabajo en un 90% y en 10% consideran que no es una alternativa óptima.

**TABLA 13: PORQUE LE GUSTA SER TELETRABAJADOR**

<b>Porqué le gusta ser Teletrabajador</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Porque trabajo en mi casa	6	15.0
Porque la jornada de trabajo es flexible	14	35.0
Podría compaginar el teletrabajo con otras actividades	9	22.5
Tendría oportunidad de capacitarme en uso de Tics	2	5.0
Todas las anteriores	8	20.0
Otros	1	2.5
Total	40	100.0



**ILUSTRACIÓN 9 SEGÚN TABLA 14**

La mayor parte de teletrabajadores concuerdan que el teletrabajo les agrada porque permite una jornada de trabajo flexible en un 35%.

Según los Gráficos N° 7, 8 y 9, se puede observar en mayor porcentaje que los teletrabajadores concuerdan que el teletrabajo es una alternativa de trabajo óptima, resultado de las nuevas tecnologías de información y/o telecomunicación y además concuerdan en un 35% que les gusta ser teletrabajadores por que les permite tener una jornada laboral flexible.

Según los resultados obtenidos concordamos con la opinión de Davara Rodríguez que menciona que el teletrabajo genera diversos beneficios para los trabajadores, por la comodidad que implica el trabajo en casa o donde el mismo elija ejecutar su trabajo «...*lo que permite una mayor calidad de vida y una elección más caprichosa del lugar de residencia y ocio... ello repercute en una mayor integración en su grupo familiar o social, con lo que se apoya y potencia la relación humana* (Davara Rodríguez 1997, 390).

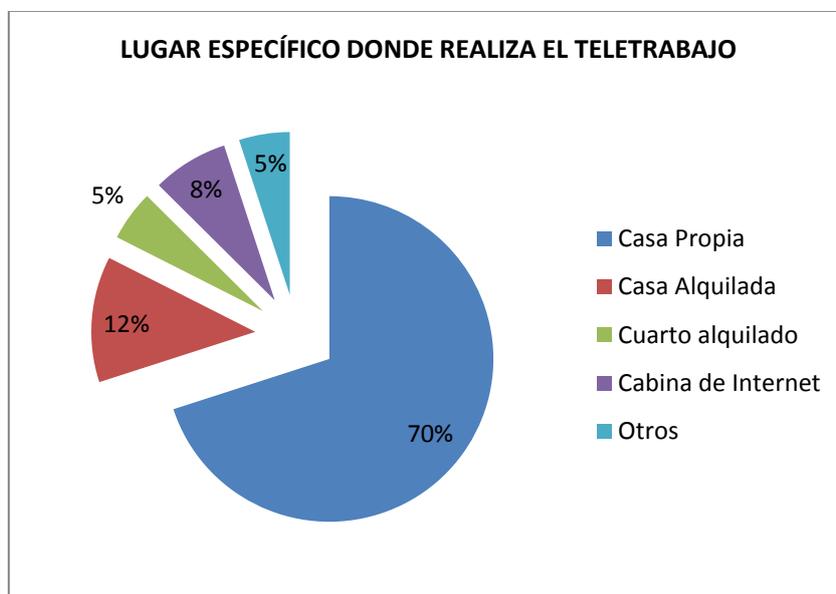
A la vez para las empresas significaría, de acuerdo a las circunstancias, la disminución de los costos fijos y variables, lo que implicaría reducción de gastos de mobiliario y materiales de oficina, ahorro de espacio físico, llamadas personales por teléfono, ahorro de energía eléctrica y térmica, y otros costos inherentes a la condición de un trabajador tradicional de planta. Además de ello se tiene la ventaja de escoger y tener al empleado de más alta capacitación, y sobre todo reducir el ausentismo laboral. En cuanto a los costos variables, se pueden establecer sistemas de trabajo flexibles que minimicen los riesgos de una plantilla. Igualmente permitiría al empresario plantear una reorganización con relación a la gestión, funciones de coordinación, comunicación y control. (Armas Morales 2005, 8)

En este sentido el teletrabajo es una realidad y constituye una alternativa de trabajo coherente con el siglo que vivimos, que concilia el trabajo con la vida personal del teletrabajador y que además apertura posibilidades de trabajo óptimas.

## **1.21. CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS DEL TELETRABAJO**

### **TABLA 14: LUGAR ESPECÍFICO DONDE REALIZA TELETRABAJO**

Lugar Especifico	Frecuencia	Porcentaje
Casa Propia	28	70.0
Casa Alquilada	5	12.5
Cuarto alquilado	2	5.0
Cabina de Internet	3	7.5
Otros	2	5.0
Total	40	100.0



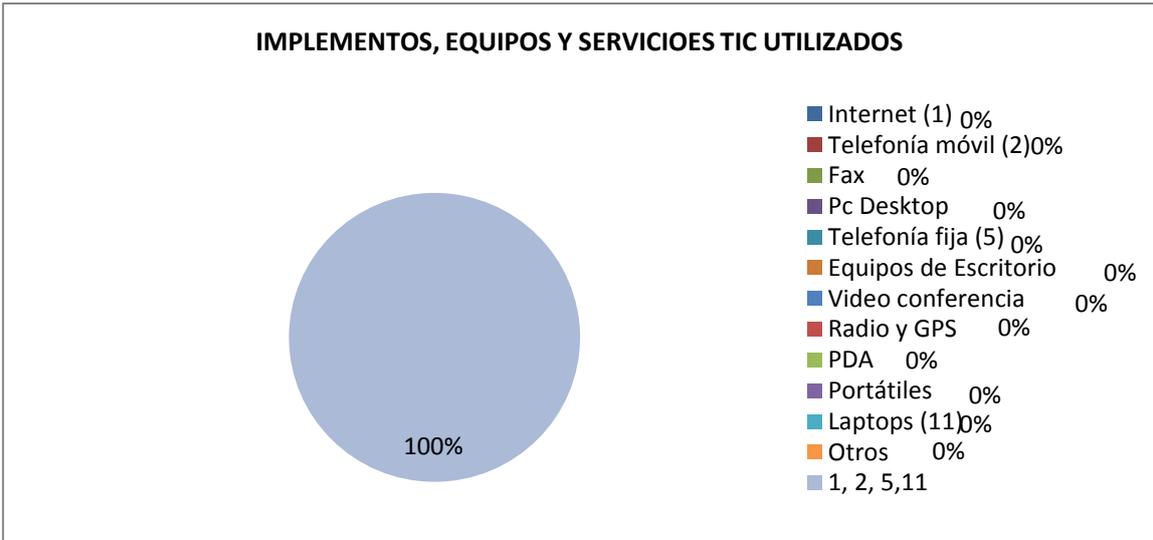
**ILUSTRACIÓN 10 SEGÚN TABLA 15**

El Teletrabajador realiza sus operaciones en casa propia en un 70% y en menor cuantía en cuarto alquilado con un 5%.

**TABLA 15: ENCUESTA: IMPLEMENTOS, EQUIPOS Y SERVICIOS TIC  
UTILIZADOS**

<b>Equipos y Servicios utilizados</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Internet (1)	0	0
Telefonía móvil (2)	0	0
Fax	0	0
Pc Desktop	0	0
Telefonía fija (5)	0	0
Equipos de Escritorio	0	0
Video conferencia	0	0
Radio y GPS	0	0
PDA	0	0
Portátiles	0	0
Laptops (11)	0	0
Otros	0	0
1, 2, 5,11	40	100
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>



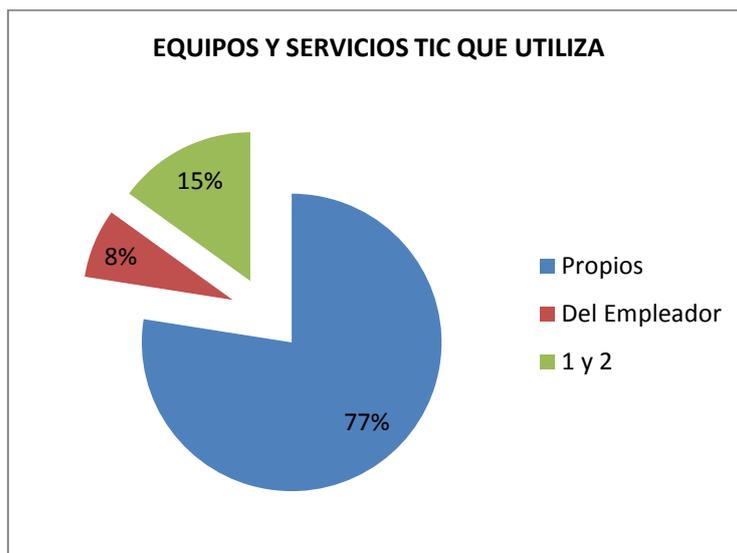


**Ilustración 11 SEGÚN TABLA 16**

Los implementos utilizados por la mayoría de trabajadores son: Internet, telefonía móvil, telefonía fija y laptops en un 100%.

**TABLA 16: ENCUESTA: EQUIPOS Y SERVICIOS TIC UTILIZADOS**

<b>Equipos y Servicios TIC</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Propios (1)	31	77.5
Del Empleador (2)	3	7.5
1 y 2	6	15.0
Total	40	100.0

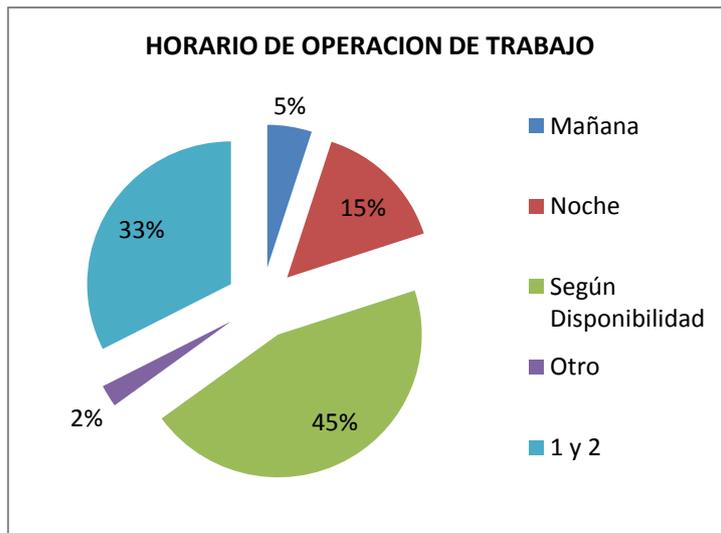


**ILUSTRACIÓN 12 SEGÚN TABLA 17**

Los equipos y servicios TICS que utilizan los teletrabajadores son propios en un 77.5% y del empleador en 7.5%.

**TABLA 17: HORARIO DE OPERACIÓN DE TRABAJO**

<b>Horario</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Mañana (1)	2	5.0
Noche (2)	6	15.0
Según Disponibilidad	18	45.0
Otro	1	2.5
1 y 2	13	32.5
Total	40	100.0



**ILUSTRACIÓN 13 SEGÚN TABLA 18**

Según los teletrabajadores entrevistados su horario de trabajo se organiza según su disponibilidad en un 45%.

Según los resultados obtenidos en los Gráficos N° 10, 11, 12 y 13 se puede llegar a la conclusión que las características específicas de los teletrabajadores en la ciudad de Cajamarca son:

- Los teletrabajadores realizan sus labores en un lugar distinto al centro físico de trabajo de la empresa.
- Los teletrabajadores efectúan sus labores con el uso de tecnología de informática y/o telecomunicaciones.
- El teletrabajo es una opción de trabajo con horario flexible.

Información obtenida por encuestas que concuerdan con los siguientes autores:

El teletrabajo es considerado como un desplazamiento en dos sentidos. Por un lado como un desplazamiento de la información a donde está el trabajador, y por otro, como un desplazamiento virtual del trabajador a su centro laboral a través de los medios electrónicos (Martínez Moreno 2006, 310).

El *teletrabajo* es la aplicación de las tecnologías de teleinformática al entorno empresarial-laboral, es decir, la automatización de los procesos empresariales asistidos por estos medios. En su sentido básico, se trata de usar un teléfono y un fax como la tecnología básica para trabajar, habiendo otras formas más complejas como el correo electrónico con programas de chat, transferencia de archivos, conversaciones por video y voz en Internet. **(Armas Morales 2005, 8).**

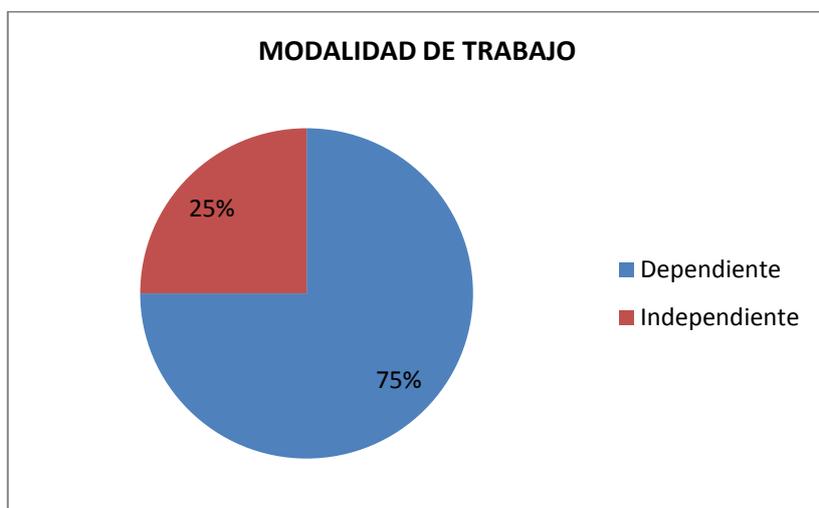
El teletrabajo según Unión General de Trabajadores, Comunicaciones de España, consiste en el desarrollo de una actividad laboral remunerada, para la que se utilizan, como herramientas básica de trabajo, las tecnologías de la información y/o telecomunicaciones, y en el que no existe una presencia permanente ni en el lugar físico de trabajo de la empresa que ofrece los bienes o servicios ni en la empresa que demanda tales bienes o servicio.

A su vez la Organización Internacional del Trabajo (OIT) menciona que el teletrabajo es una forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central, con una nueva tecnología que facilita la comunicación.

## 1.22. SITUACION JURIDICA LABORAL DE LOS TELETRABAJADORES

**TABLA 18: MODALIDAD DE TRABAJO**

<b>Modalidad de trabajo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Dependiente	30	75
Independiente	10	25
Total	40	100



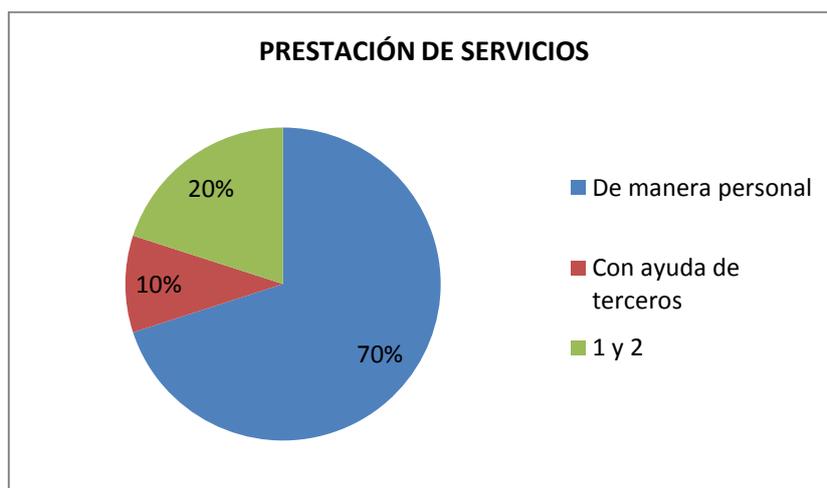
**ILUSTRACIÓN 14 SEGÚN TABLA 19**

El Teletrabajador dependiente constituye la modalidad predominante alcanzando el 75% y mientras que el independiente sólo alcanza el 25%.

**TABLA 19: PRESTACIÓN DE SERVICIOS**

<b>Prestación de Servicios</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
De manera personal	28	70

Con ayuda de terceros	4	10
1 y 2	8	20
Total	40	100

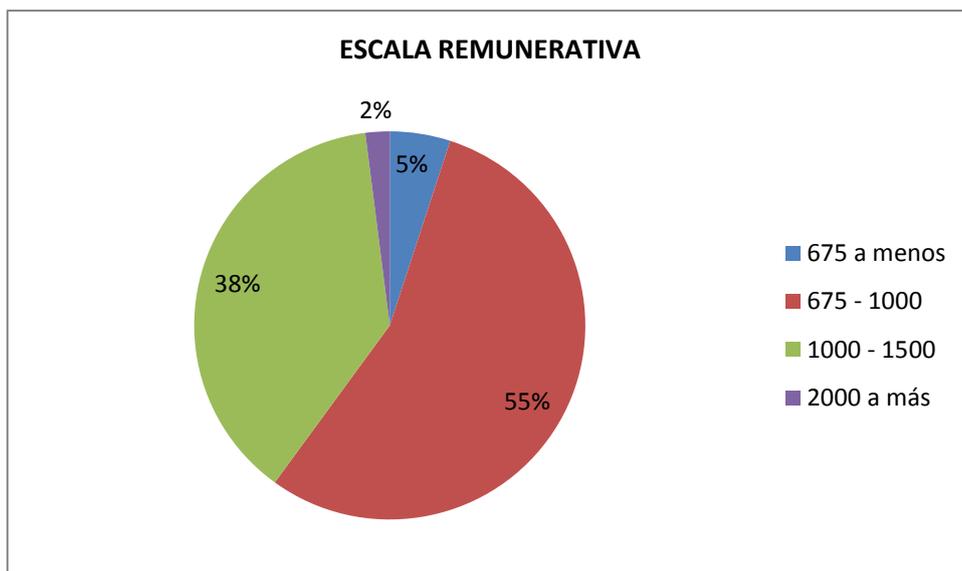


**ILUSTRACIÓN 15 SEGÚN TABLA 20**

La prestación de servicios efectuada por el teletrabajador con un 70% lo hace de manera personal y con ayuda de terceros en 10%.

**TABLA 20: ESCALA REMUNERATIVA**

Escala Remunerativa	Frecuencia	Porcentaje
675 a menos	2	5
675 – 1000	22	55
1000 – 1500	15	38
2000 a más	1	2
Total	40	100

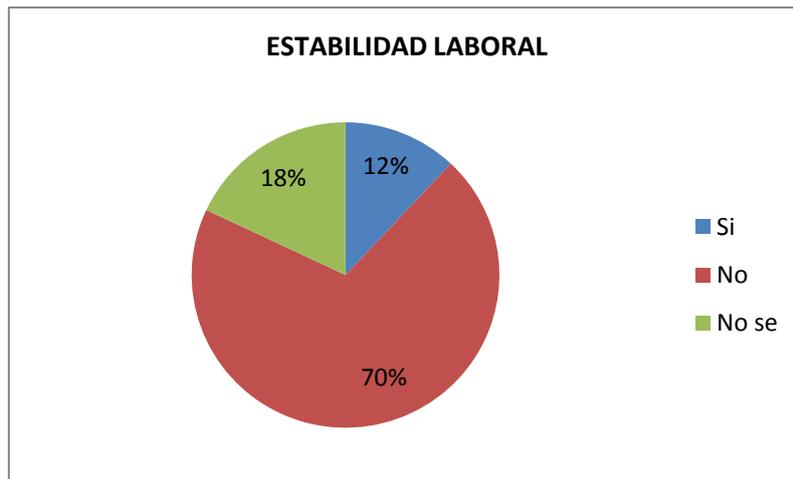


**ILUSTRACIÓN 16 SEGÚN TABLA 21**

La escala remunerativa de los teletrabajadores en mayor porcentaje es de 675 a 1000 en un 55% y en menor porcentaje de 2000 a más con 2%.

**TABLA 21: ESTABILIDAD LABORAL**

<b>Estabilidad Laboral</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	5	12
No	28	70
No se	7	18
Total	40	100



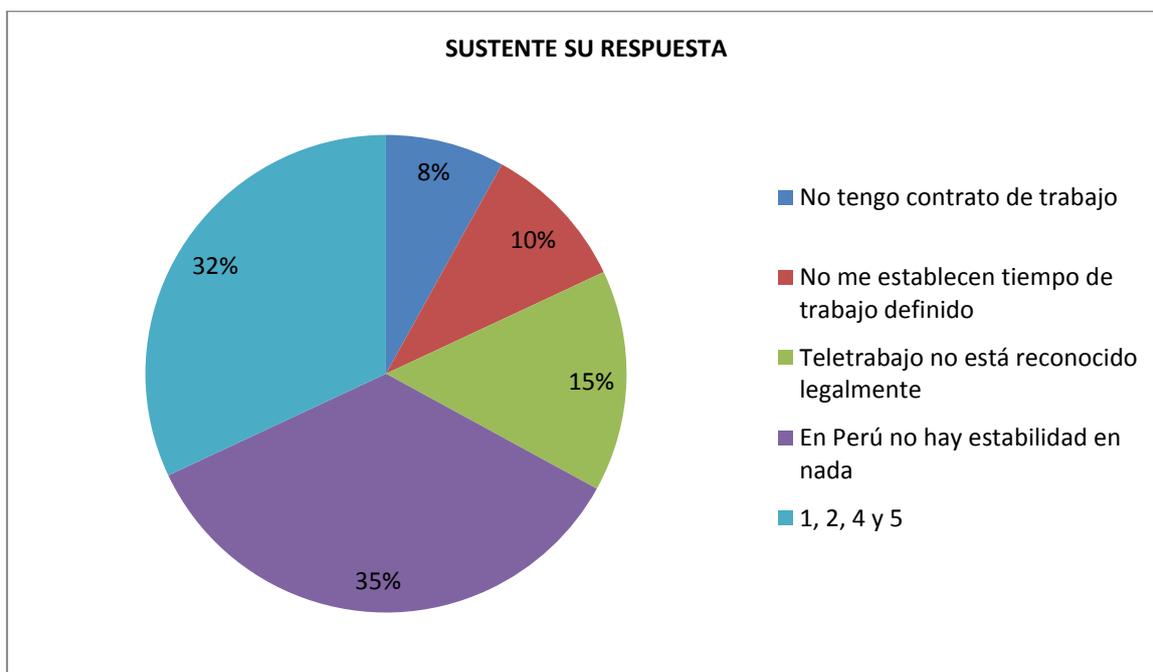
**ILUSTRACIÓN 17 SEGÚN TABLA 22**

La estabilidad laboral en el teletrabajo solo alcanza el 12% y el 70% no tienen estabilidad laboral.

**TABLA 23: SUSTENTACIÓN ESTABILIDAD LABORAL**

Sustente su Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
No tengo Contrato de Trabajo	3	8

No me establecen tiempo determinado de trabajo	4	10
Teletrabajo no está reconocido legalmente	6	15
En Perú no hay estabilidad en nada	14	35
1, 2, 4 y 5	13	32
Total	40	100



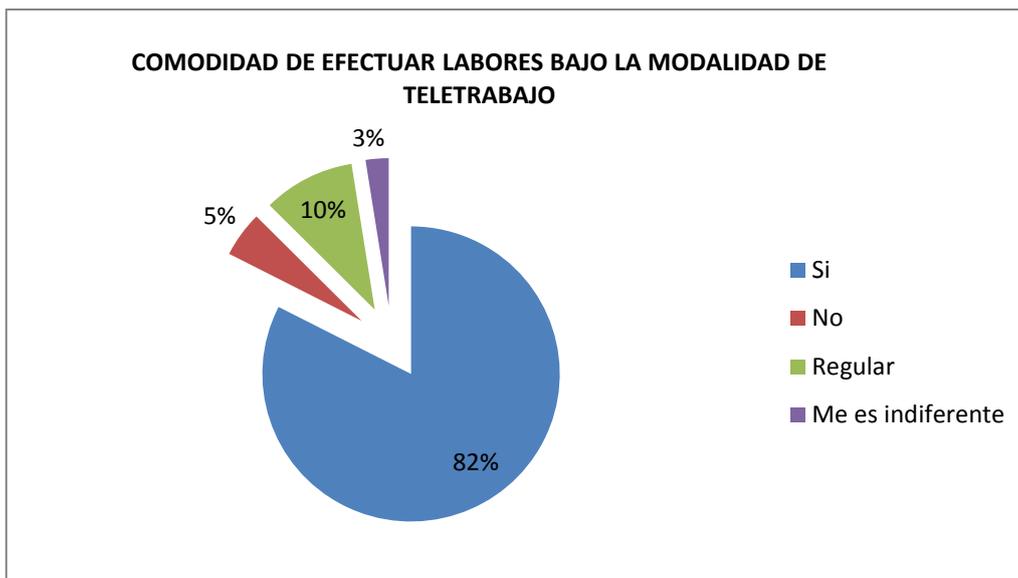
**ILUSTRACIÓN 18 SEGÚN TABLA 23**

Los teletrabajadores concuerdan en un 35% que no tienen estabilidad laboral porque en Perú no hay estabilidad en nada y con un 8% porque no tienen un contrato de trabajo.

**1.23. SITUACION DE SATISFACCION LABORAL DEL TELETRABAJADOR  
EN LA CIUDAD DE CAJAMARCA**

**TABLA 22: COMODIDAD DE EFECTUAR TELETRABAJO**

<b>Comodidad</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	33	82.5
No	2	5.0
Regular	4	10.0
Me es indiferente	1	2.5
Total	40	100.0

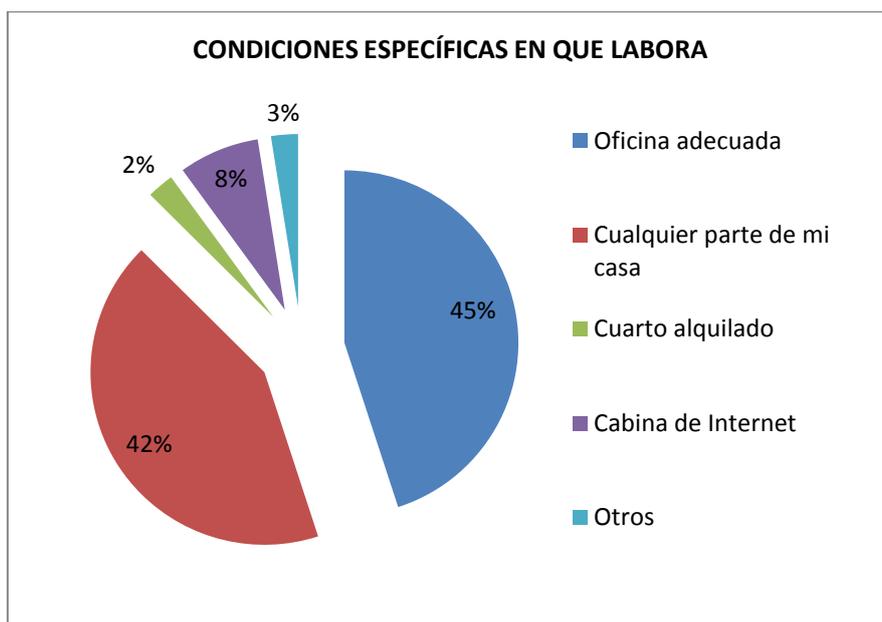


**ILUSTRACIÓN 19 SEGÚN TABLA 24**

Como se aprecia en la tabla de frecuencias y el gráfico correspondiente, el 82.5% de los teletrabajadores concuerdan que la modalidad de teletrabajo es una forma de trabajo cómoda.

**TABLA 23: CONDICIONES EN QUE LABORA**

Condiciones	Frecuencia	Porcentaje
Oficina adecuada	18	45.0
Cualquier parte de mi casa	17	42.5
Cuarto alquilado	1	2.5
Cabina de Internet	3	7.5
Otros	1	2.5
Total	40	100.0



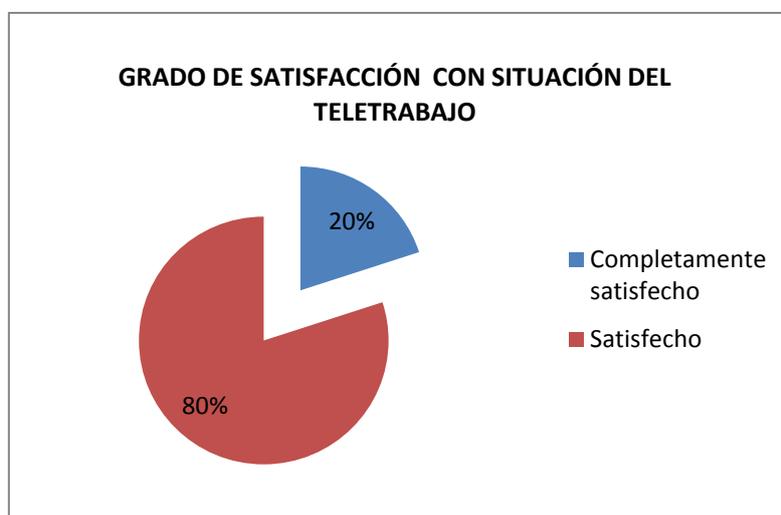
**ILUSTRACIÓN 20 SEGÚN TABLA 25**

Las condiciones específicas en que laboran los teletrabajadores, lo realizan en oficina adecuada en un 45% mientras que en cuarto alquilado en 2.5%.

**TABLA 24: ENCUESTA: GRADO DE SATISFACCIÓN**

Grado de Satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Completamente satisfecho	8	20
Satisfecho	32	80

Total	40	100
-------	----	-----

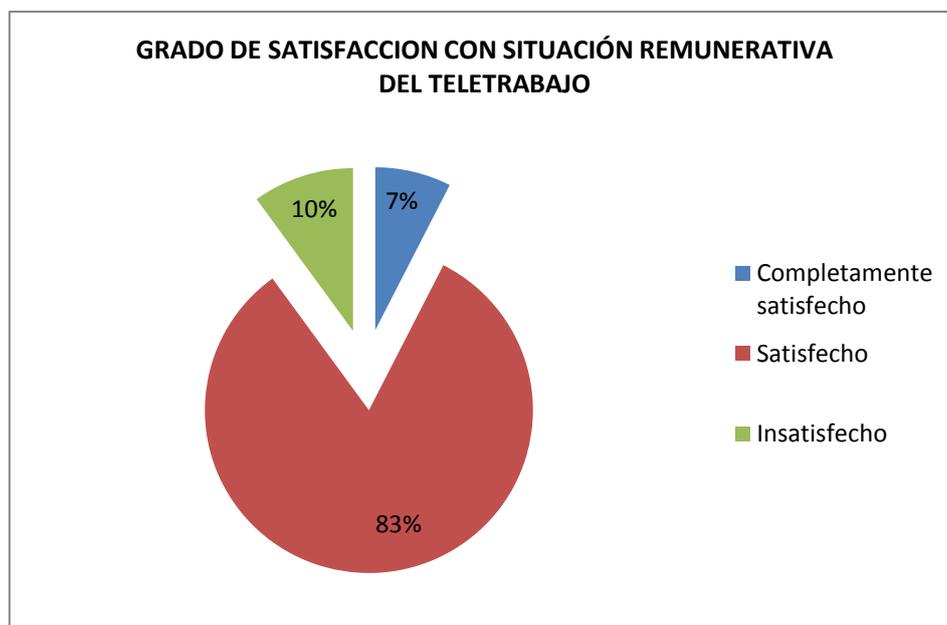


**ILUSTRACIÓN 21 SEGÚN TABLA 26**

La situación laboral de los teletrabajadores es satisfecha en un 80% y solamente en un 20% completamente satisfecho.

**TABLA 25: GRADO DE SATISFACCIÓN REMUNERATIVA**

<b>Grado Satisfacción de Remuneración</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Completamente satisfecho	3	7.5
Satisfecho	33	82.5
Insatisfecho	4	10
Total	40	100



**ILUSTRACIÓN 22 SEGÚN TABLA 27**

El grado de satisfacción remunerativa del Teletrabajador es satisfecho en un 82.5% y completamente satisfecho en 7.5%.

Según los resultados obtenidos de los Gráficos N° 14, 15 y 16 se concluye que los teletrabajadores en la ciudad de Cajamarca, cumplen con los **elementos del contrato**<sup>15</sup> de trabajo que son prestación personal, remuneración y subordinación, en cuanto a la modalidad de la prestación de sus servicios es dependiente es decir recibe órdenes de un superior jerárquico con un 75%.

El Grafico N° 16 con un 5% los teletrabajadores respondieron que su escala remunerativa es de 675 soles a menos, lo cual nos hace reafirmar nuestra posición de que es forzoso e imprescindible que el teletrabajo esté reconocido en nuestra legislación laboral para que de esta manera el empleador se encuentre obligado por ley a respetar los derechos de los teletrabajadores, puesto que de lo contrario muchos empleadores no cumplen con su obligación de pagar al menos el mínimo vital aun estando normado por ley, siendo así las circunstancias ¿Qué podemos esperar de los derechos de los teletrabajadores? tal vez ni siquiera se les reconozca sus beneficios laborales y demás derechos laborales, por tanto es requerido que el teletrabajo este reconocido en nuestra legislación laboral para que los teletrabajadores puedan reclamar sus derechos laborales si éstos fueran vulnerados por su empleador.

---

<sup>15</sup> Los elementos del Contrato de Trabajo de manera detallada se encuentra en el Capítulo I de la presente investigación.

Los Grafico N° 17 y 18 en un 12% nos lleva a la conclusión que los teletrabajadores concuerdan que tienen estabilidad laboral y con 70% manifiestan que no por razones como: a) No contar con un contrato de trabajo b) No le establecen un tiempo determinado de prestación de servicios c) Porque en Perú no hay estabilidad en nada d) Porque el Teletrabajo no está reconocido en nuestra legislación laboral, lo cual nos alarma en cuanto a los derechos laborales de los teletrabajadores, puesto que al no estar legalmente reconocido el teletrabajo, el teletrabajador tiene una situación de desventaja en cuanto a su empleador puesto que el mismo puede prescindir de sus servicios al momento que le plazca, sin necesidad de manifestar o justificar la causa de su despido, todo esto aprovechándose por las peculiaridades del teletrabajo que es un trabajo a distancia, sin embargo el hecho que el Teletrabajador realice labores de manera virtual haciendo uso de TIC's no lo hace menos trabajador, si no que el mismo es equivalente e igual de importante que los trabajos tradicionales o convencionales que la legislación laboral sí norma, por lo tanto por razones de estabilidad laboral y protección de los derechos de los teletrabajadores es necesaria la incorporación y el reconocimiento de la figura laboral del teletrabajo en nuestro sistema jurídico.

Si bien es cierto, en el supuesto que el teletrabajo sea reconocido e incorporado en la Legislación Laboral Peruana no supone que los derechos laborales de los teletrabajadores se protejan eficazmente, sin embargo al menos da oportunidad a los teletrabajadores a no estar en una posición de gran desventaja en cuanto a su empleador, puesto que el mismo tiene que cumplir con los parámetros establecidos por ley, así mismo le permite reclamar sus derechos laborales si estos fueran vulnerados, es decir como dicen algunos autores, es mejor tener al menos el reconocimiento legal de esta figura a que ni siquiera se le considere como un forma de trabajo que ya se viene ejecutando a nivel nacional e internacional, el derecho no puede negar que efectivamente los avances tecnológicos han dado paso a una novedosa alternativa de trabajo como es el teletrabajo.

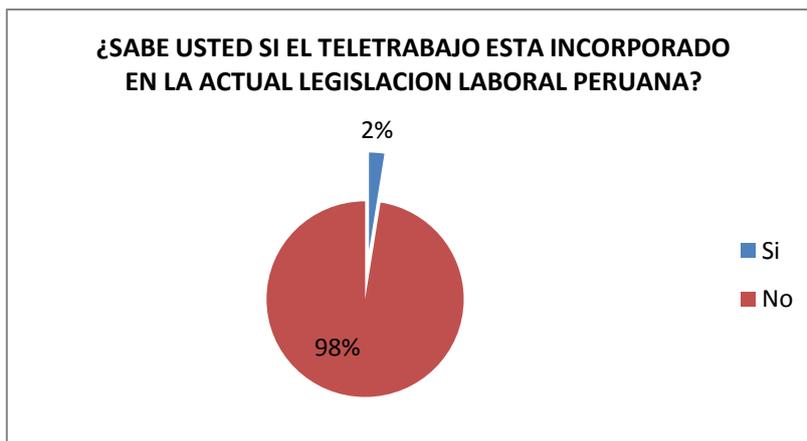
En los Gráficos N° 19, 20, 21 y 22 los teletrabajadores concuerdan en mayor porcentaje que su situación laboral concerniente al teletrabajo es satisffecha, al igual que su situación remunerativa, sin embargo el 10% se encuentra insatisfecho, eso quiere decir que hay alguna deficiencia que hay que cubrir (como el caso de teletrabajadores que se les paga menos de la remuneración mínima vital), de igual manera la comodidad para efectuar labores es calificada así por el 82% de teletrabajadores; de igual manera las condiciones específicas en que labora el Teletrabajador es en oficina adecuada con un 45% de aprobación, de igual manera los teletrabajadores concuerdan que el teletrabajo les ofrece una manera cómoda de realizar su labor. Sin embargo, al contrastarlo con el Gráfico N° 12 se puede advertir que con el 77% los teletrabajadores efectúan sus labores con equipos TIC's propios, lo cual debe estar previsto por ley puesto que esto implica un gasto extra al trabajador que debe ser costado por el empleador y regulado por ley.

De igual manera, se creyó conveniente evaluar la opinión del teletrabajador en si cree que es necesario o no reconocer e incorporar legislativamente a la figura del teletrabajo en el derecho laboral, obteniendo los resultados que presentamos a continuación:

**1.24.NECESIDAD DE RECONOCIMIENTO DEL TELETRABAJO EN LA LEGISLACION LABORAL PERUANA SEGÚN TELETRABAJADORES DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA**

**TABLA 26: EL TELETRABAJO ESTÁ INCORPORADO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL PERUANA (LLP)**

<b>Incorporación teletrabajo en actual LLP</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	1	2.5
No	39	97.5
Total	40	100.0

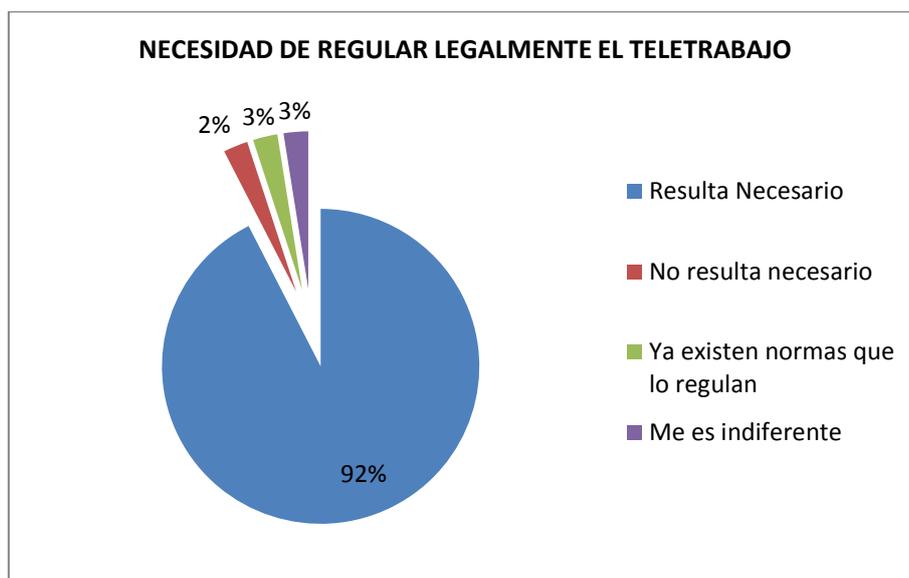


**ILUSTRACIÓN 23 SEGÚN TABLA 28**

Casi la totalidad de teletrabajores no tienen conocimiento si el teletrabajo está o no incorporado en la legislación laboral peruana en un 98%.

**TABLA 27: NECESIDAD DE REGULAR LEGALMENTE EL TELETRABAJO**

Necesidad de regular el teletrabajo	Frecuencia	Porcentaje
Resulta Necesario	37	92.5
No resulta necesario	1	2.5
Ya existen normas que lo regulan	1	2.5
Me es indiferente	1	2.5
Total	40	100.0



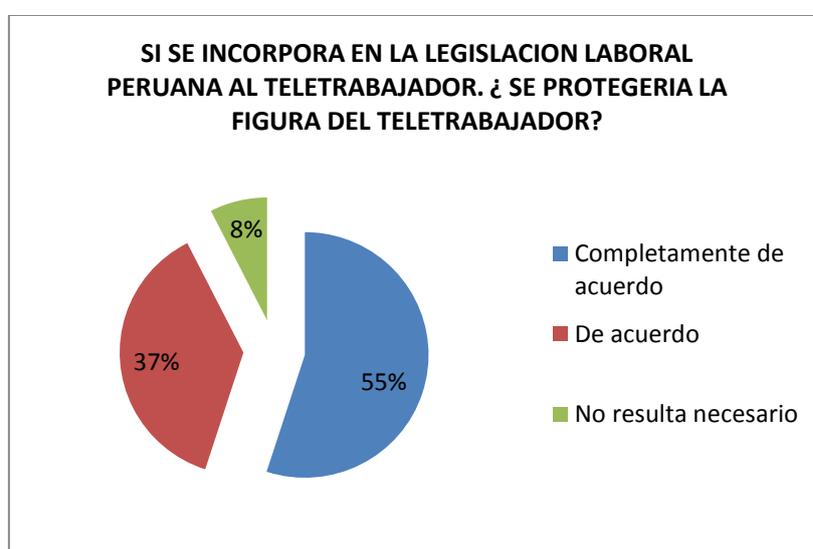
**ILUSTRACIÓN 24 SEGÚN TABLA 29**

Los teletrabajadores concuerdan que el teletrabajo debe ser regulado e incorporado en nuestro sistema jurídico laboral en un 92.5%

**TABLA 28: SI SE INCORPORA Y RECONOCIERA EN LA LEGISLACION LABORAL LA FIGURA DEL TELETRABAJO. SE PROTEGERÍAN MEJOR SUS DERECHOS LABORALES.**

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Completamente de acuerdo	22	55.0
De acuerdo	15	37.5

No resulta necesario	3	7.5
Total	40	100.0



**ILUSTRACIÓN 25 SEGÚN TABLA 30**

Los teletrabajadores están completamente de acuerdo en un 55% que el teletrabajo debería ser reconocido e incorporado en la legislación laboral, mientras que el 7.5% opinan que no resulta necesario.

El Gráfico N° 23 nos hace concluir que en un 98% los teletrabajadores desconocían preliminarmente si el teletrabajo estaba legislado o no, sin embargo al continuar con el desarrollo de la encuesta determinaron que efectivamente el teletrabajo tiene un vacío legal, es decir, no está

incorporado en la Legislación Laboral Peruana, por ello en los Gráficos N° 24 y 25 es claro que los teletrabajadores encuestados concuerdan en mayor porcentaje que es necesaria la incorporación de la figura del Teletrabajo en la Legislación Laboral Peruana, para que de esta manera se protejan mejor sus derechos laborales, en el caso que estos sean vulnerados por su empleador, sin embargo el 98% de encuestados no tiene conocimiento.

## **CAPITULO V.**

### **BENEFICIOS DEL RECONOCIMIENTO E INCORPORACIÓN DEL TELETRABAJO EN LA LEGISLACION LABORAL PERUANA**

#### **1.25. PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TELETRABAJADORES**

El Teletrabajo es una figura laboral trascendente, sin embargo aun siendo una realidad y estar reconocida en diversas legislaciones extranjeras por su utilidad y protección al trabajador, en nuestro sistema jurídico no está reconocida ni mucho menos legislada es decir existe un vacío legal que debe ser atendido legislativamente, puesto que la situación de falta de regulación legal de los teletrabajadores es preocupante porque aun cuando es obvio que en el Perú se están ejecutando trabajos a distancia no se está protegiendo al trabajador ni regulando esta forma de trabajo y de relación laboral.

El trabajador es la parte más débil de la relación laboral, por lo tanto debe tener debidamente protegidos sus derechos teniendo en cuenta la peculiaridad que supone teletrabajar, por lo cual resulta beneficioso a los teletrabajadores que mediante ley se determine sus derechos, un caso claro de la utilidad de una ley para proteger los derechos de los teletrabajadores es lo referente a la supervisión la cual se debe dar con el uso medios informáticos siempre y cuando no se vulnere el derecho de privacidad del Teletrabajador, es también importante que se determinen leyes de teletrabajo que permitan al Teletrabajador poner en una igualdad de oportunidades que un trabajador convencional puesto que el hecho que el trabajo se realice a distancia no quiere decir que sea menos trabajo, es decir el Teletrabajador debe tener acceso a todas las oportunidades laborales que la empresa requiera pudiendo tener derecho a ascender, así mismo es importante que se regule al teletrabajo puesto que ante eventuales empleadores irresponsables y poco serios que abusen del trabajador y no reconozcan su trabajo aprovechándose de la modalidad de la prestación de servicios a distancia, tengan el respaldo legal

para poder hacer valer sus derechos, puesto que el hecho que el teletrabajador ejecute su trabajo a distancia no deja de ser trabajo.

Mediante ley, se puede reconocer que los teletrabajadores tienen los mismos derechos laborales que un trabajador convencional, como son: recibir un pago correcto, que el empleador sea quien provea el equipamiento TIC's para que el Teletrabajador ejecute sus labores y en el caso que el teletrabajador use su propio equipamiento el empleador compense los gastos o costos que incurra el trabajador, recibir pagos extras cuando efectúa labores mayores a las asignadas preliminarmente (en el contrato de trabajo), beneficios laborales: vacaciones, doble pago por fechas festivas, CTS, etc. Así mismo, el teletrabajador tiene derecho a que se le reconozca su participación en actividades sindicales como son las huelgas a través de la inclusión en las organizaciones gremiales de nuevas formas de reclamación que se pueden dar a través de huelgas interactivas, protesta virtual o democracia digital.

Otro beneficio de la regulación, es que se puede promover el teletrabajo y mejorar la estabilidad laboral del trabajador, se podría determinar que los contratos de teletrabajo se den a plazo fijo o determinado y se podría establecer requisitos mínimos del contenido del contrato, sobre todo que el Teletrabajador no sea despedido arbitrariamente<sup>16</sup>, es decir sin causa justa.

Alvin Toffler, analiza los “revolucionarios” cambios de la nueva era, a partir del “motor tecnológico y del conocimiento como su carburante”. La sustitución de las tecnologías del “trabajo físico”, por aquellas basadas en el conocimiento, es el

---

<sup>16</sup> Se denomina arbitrario el despido de un trabajador cuando se produce en contravención del artículo 22º de la LPCL, (vale decir, cuando no existe una causa justificada o no se puede demostrar en el juicio) y se sanciona únicamente con la indemnización por despido arbitrario, por tanto el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización como única reparación por el daño sufrido.

surgimiento de una “nueva economía del conocimiento”, de un “nuevo sistema de creación de riqueza”, en donde el carácter del trabajador es diferente y por tanto se requiere un trabajador completamente distinto. Por ello, es importante que el teletrabajador tenga oportunidad de capacitarse en uso de TIC’s para que de esta manera preste servicios de manera eficiente e incremente la productividad empresarial.

Por todo lo mencionado es imprescindible y beneficioso que la Legislación Laboral Peruana reconozca e incorpore dentro de su ordenamiento legal la figura laboral de teletrabajo, puesto que en Perú el teletrabajo es un hecho y ya existen personas que vienen ejecutando labores bajo esta modalidad aun prescindiendo que el teletrabajo no está regulado en el Derecho Laboral, por ello el Estado como ente promotor del bienestar humano debe proteger los derechos laborales de los teletrabajadores para que de esta manera ante una vulneración tengan la posibilidad material y procesal de reclamarlos. Así mismo, el empleador se sentiría obligado legalmente de cumplir con lo establecido por ley, puesto que de lo contrario no lo haría por la cultura peruana de informalidad y explotación por la falta de puestos de empleo.

Todo lo mencionado en este acápite, lo podemos corroborar en el Proyecto de Propuesta de Ley que nos hemos permitido presentar en mérito al estudio del teletrabajo, sus características específicas, la situación jurídica y de satisfacción laboral de los teletrabajadores en la ciudad de Cajamarca.

#### **1.26. DIFERENCIA AL TELETRABAJO CON EL TRABAJO A DOMICILIO**

Mediante el reconocimiento del teletrabajo en la Legislación Laboral Peruana, por fin se erradicaría toda similitud y confusión que se ha venido dando al teletrabajo con el trabajo a domicilio.

Hasta hace poco, se ha confundido el teletrabajo como si fuera trabajo a domicilio, así el doctor Jorge Luis Mayor Sánchez en su exposición llamada “El teletrabajo y el trabajo a domicilio. Su impacto en las relaciones laborales en España y su influencia en el Perú, en la imprenta virtual”, ha dicho que *“la posibilidad de que el teletrabajo en sus diferentes variantes se desarrolle en el domicilio habitual del trabajador”, ha estado ocasionando que el teletrabajo haya pretendido ser considerado en muchas ocasiones en el Perú, como “trabajo a domicilio” debido a su falta de regulación legal por parte del legislador y su nula contemplación en el Proyecto o en el Texto de la Ley General del Trabajo (Mayor Sánchez 2010).*

Por lo mencionado, es obvio que se hace necesario estudiar las características específicas del teletrabajo a fin de incorporar esta figura jurídica en nuestra legislación laboral, evitando también así que se lo confunda con el Trabajo a Domicilio, y llegar a establecer una legislación específica que permita diferenciarlos y brindarles la protección legal según su naturaleza específica.

El teletrabajo es asociado muchas veces con el trabajo a domicilio, figura que se encuentra reconocida en Decreto Supremo N° 003-97-TR Texto Único Ordenado de la ley de Fomento al Empleo 720, Decreto Legislativo N° 720 en sus artículos.<sup>17</sup> 87 a 96.

A fin de tener una visión más ordenada sobre la diferencia entre el trabajo a domicilio y el teletrabajo, se lo precisará a través de cuadros que indique las diferencias y semejanzas entre ambas formas de trabajo.

## **TABLA 29: DIFERENCIA ENTRE TELETRABAJO / TRABAJO A DOMICILIO**

---

<sup>17</sup> Mayor Sánchez, Jorge Luis Abogado por la Universidad Católica del Perú en un artículo publicado el 02/10/2006 cree que es necesario regular esta forma de trabajo y se opone a que se considere dentro de la legislación del trabajo a domicilio:

Trabajo a domicilio	Teletrabajo
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ejecutan trabajo por tiempo.</li> <li>- Realizan labor mayormente a resultado, por obra, etc.</li> <li>- Remuneración es retribuida por cuenta de un empresario.</li> <li>- Realizan trabajo en su propio domicilio o en locales que no son propiedad del empresario.</li> <li>- No están sometidos a vigilancia directa.</li> <li>- Trabajan sin subordinación jurídica pero con dependencia económica.</li> <li>- No utiliza TIC's.</li> <li>- Mayormente el trabajo a domicilio ha predominado en el sector industrial básicamente en el calzado, textil y confección.</li> </ul> <p>En el trabajo a domicilio la calificación profesional es baja y mayormente se emplean técnicas productivas artesanales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En el trabajo a domicilio es necesario contar con libro sellado y autorizado por la Autoridad Administrativa del Trabajo para el registro de los trabajadores. Registro de trabajo a domicilio.</li> <li>- No está comprendido en el régimen de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hay flexibilidad de la jornada.</li> <li>- Labor del teletrabajador no se limita a entregar el trabajo en la fecha prevista.</li> <li>- El teletrabajador no siempre puede elegir el lugar de la prestación del servicio. Se le puede ordenar por ejemplo, a acudir a un telecentro.</li> <li>- Teletrabajador está controlado por el empresario.</li> <li>- La computadora o cualquier forma de conexión, actúa como medio de control de la actividad del trabajador.</li> <li>- Utiliza necesariamente las TICs para realizar el trabajo.</li> <li>- El perfil profesional del teletrabajador requiere de capacitación y especialización en el uso de las TICs.</li> <li>- Si está comprendido en el régimen de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.</li> </ul>

**Fuente:** Implementación del Teletrabajo: Dirección de Tecnologías de Información:

Otra diferencia entre el Teletrabajador con respecto al trabajador a domicilio se vincula a las características del perfil profesional. Para la OIT el “perfil profesional reúne las competencias profesionales específicas requeridas para actuar en el área profesional definida”.

Entonces se podría decir que el Teletrabajador tendría que ser una persona con mayor instrucción y especialización en uso tecnologías y/o telecomunicaciones, puesto que en el caso del trabajo a domicilio se dirige más a talleristas o trabajadores manuales que se encuentran insertas en el llamado trabajo a domicilio.

José Luis Ugarte dice: “El teletrabajo no se corresponde exactamente con el trabajo a domicilio porque sólo se exige que sea a distancia fuera del lugar físico de la empresa que lo encarga, siendo irrelevante el lugar donde se haga”. (Ugarte 2009).

En nuestro sistema jurídico laboral, el teletrabajo es una figura que se encuentra ignorada, es decir, no está reconocida, sin embargo muchos doctrinarios consideran que el teletrabajo se encuentra incorporado tácitamente en el trabajo a domicilio, sin embargo a mi criterio no puede ser concebido así puesto que el teletrabajo tiene sus propias peculiaridades y características, por lo que es preciso que se regule.

**TABLA 30: SEMEJANZAS DEL CONTRATO A DOMICILIO Y EL TELETRABAJO**

<b>Trabajo a domicilio</b>	<b>Teletrabajo</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe un contrato de trabajo.</li> <li>- Servicios se prestan a un empresario.</li> <li>- El contrato de trabajo a domicilio se celebra</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe un contrato de teletrabajo.</li> <li>- Servicios se presenta a un</li> </ul>

<p>por escrito.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En la producción de bienes inmateriales el derecho a la propiedad intelectual del bien producido lo reserva el empleador, salvo que medie pacto expreso en contrario.</li> </ul>	<p>empresario.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El contrato de teletrabajo se celebra por escrito.</li> </ul>
---	---

Elementos que diferencian los contratos de trabajo a domicilio:

(Gómez Valdéz 2000, 235-236)

- “Es un trabajo al resultado; por eso son destajeros por excelencia; son contratos de trabajo sin supervisión patronal carecen de subordinación. Interesa el producto terminado”.
- Para estos trabajadores poco importa la subordinación y supervisión clásica del trabajo en una empresa predeterminada.
- Si bien es cierto que en las labores que realiza están dirigidas por el empleador, el trabajador actúa con suma libertad en torno a la labor misma a emprender.
- Para tener derecho a los beneficios que dicta la ley, no es obligatorio que trabajen la jornada legal de 8 horas diarias, sino la producción pre-establecida.
- Son trabajadores destajeros, es decir tienen una remuneración variable o irregular.
- Además otras opiniones sostienen que los preceptos que regulan “el trabajo a domicilio”, suelen limitarse a tareas manuales y no aplican en consecuencia a cuestiones especializadas como el teletrabajo.

El trabajo a domicilio erróneamente puede hacer suponer que incorpora al teletrabajo, sin embargo para que el teletrabajo tenga una protección más específica, debe tener sus propias normas que traten sus especificidades que son totalmente distintas al trabajo a domicilio, por lo que se cree beneficioso en materia legislativa y de protección al Teletrabajador que se regule al teletrabajo.

## **1.27. LA INCLUSIÓN LABORAL MEDIANTE EL TELETRABAJO.**

En el Perú, existen más de tres millones de personas con discapacidad, en el cual el 75% carecían de trabajo, es importante que el estado a través de sus normativas promueva las oportunidades laborales en este sector de la población a través de una inclusión laboral, entendida como el acceso al mercado a la población económicamente activa. El teletrabajo en este aspecto puede suponer una valiosa oportunidad para personas con discapacidad puesto que para la ejecución del trabajo no requiere el desplazamiento del Teletrabajador al centro de labores, sino que se ejecutan en el lugar que determine el trabajador.

El estado como aquel ente fundamental protector de los derechos humanos, debe promover a través de sus leyes la inclusión laboral de los discapacitados, las cuales deben estar debidamente difundidas para que los empleadores se dispongan a acatar dichas disposiciones en merito a una atención legal y de responsabilidad social que debe tener toda empresa.

Hay una gran exclusión de parte de la sociedad en su conjunto, respecto a las personas con discapacidad, porque tienen en el imaginario popular o creen que las personas con discapacidad son minusválidas, gente que no puede ejercer una actividad, por lo tanto, las excluyen de cualquier actividad común y corriente”, y que es parte del trabajo del CONADIS demostrar, enseñar y sensibilizar a la comunidad que las personas con discapacidad no son incapaces, sino por el contrario, tienen capacidades diferenciadas. (Castañeda Pilco 2006).

Actualmente todavía se entiende por “discapacidad” aquella situación de desventaja, marginación y discriminación que experimenta un individuo debido a las barreras físicas, o de actitud que presenta y le impone un entorno social que ha sido diseñado y construído para personas promedio, es decir, sin tener en cuenta

las características, necesidades o limitaciones funcionales que puedan presentar algunas personas, tan ciudadanos como otros, y con los mismos derechos de todos de tener acceso a una sociedad para todos.

Se identifican cuatro tipos de discapacidad (clasificación):

<http://www.inegi.gob.mx/est/contenidos/espanol/metodologias/clasificadores/Clasificaci%C3%B3n%20de%20Tipo%20de%20Discapacidad.pdf>

- Discapacidad física: las que comprenden desórdenes neuromusculares, secuelas de poliomielitis, lesión medular (cuadros parapléjicos o cuadripléjicos) y pérdida de algún órgano externo.
- Discapacidad sensorial: comprende deficiencias visuales, de audición, y problemas en la comunicación y el lenguaje.
- Discapacidad intelectual: la cual se caracteriza por una disminución de las funciones intelectuales superiores (inteligencia, lenguaje, aprendizaje, entre otros), así dentro de este tipo se incluye el retardo mental, el Síndrome de Down y el autismo, entre otros.
- Discapacidad psíquica o mental: comprende a las alteraciones neurológicas y trastornos cerebrales como el mal de Alzheimer o desórdenes de conducta como la esquizofrenia<sup>18</sup>.

En este sentido, y más acorde con una perspectiva integral y de derechos humanos, la Convención Internacional sobre Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), recoge la nueva Clasificación Internacional de Funcionamiento, Discapacidad y Salud de la OMS, CIF 2001, y reconoce que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que es resultado de la interacción entre la deficiencia de una persona y los obstáculos tales como barreras físicas y actitudes imperantes que impiden su participación en la sociedad.

---

<sup>18</sup> Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud. CIE 10.

El teletrabajo puede ser una alternativa de trabajo óptima para los menos favorecidos, puesto que a través de las leyes se podría promover puestos de trabajo en sectores sociales que tienen desventaja para ser contratados, la creación de tecnología también ha trabajado para dar una mejor calidad de vida a aquellas personas que tengan alguna deficiencia como las adaptaciones de aparatos electrodomésticos, informáticos y/o telecomunicaciones que sean de mayor utilidad y facilidad de usar, a través de configuración de teclados, para aquellas personas que tienen deficiencia auditiva se ha creado aparatos que compensan y aumentan la claridad y sonido; la discapacidad visual es, sin la menor duda, una de las que han encontrado un mayor desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación. Comenzando por las aún tradicionales máquinas Perkins, que son máquinas de escribir en sistema Braille, hasta las máquinas lectoras Kurzweil, que permiten la traslación a voz sintética de datos escritos en papel, existen una gran diversidad de recursos, para el correcto uso de dicho dispositivo. También las impresoras Braille, que son impresoras especiales que generan textos en este sistema de escritura.

Los avances en el software y en las tarjetas de sonido también son de destacar puesto que permiten comparar el sonido emitido por una persona con el de un modelo virtual, de manera que pueda servir para la información en entonación, velocidad y la correlación de diferentes trastornos del lenguaje, y así como diversos avances tecnológicos que mejoran la calidad de vida de los discapacitados, sin embargo son personas que también quieren sentirse útiles por lo tanto también deben tener acceso al ámbito laboral.

El teletrabajo no es para todas las personas ni para todos los puestos. Hay un perfil y requisitos que también tienen que ver con lo cualitativo, es decir no solo por el hecho de que una persona tenga deficiencias quiere decir que obtendrá el puesto de trabajo, ya que el empleador también requiere de productividad a cambio de una remuneración.

El poco desarrollo que hay en el Perú del Derecho Laboral Internacional y Transnacional, limita la visión del teletrabajo, que por su propia naturaleza es

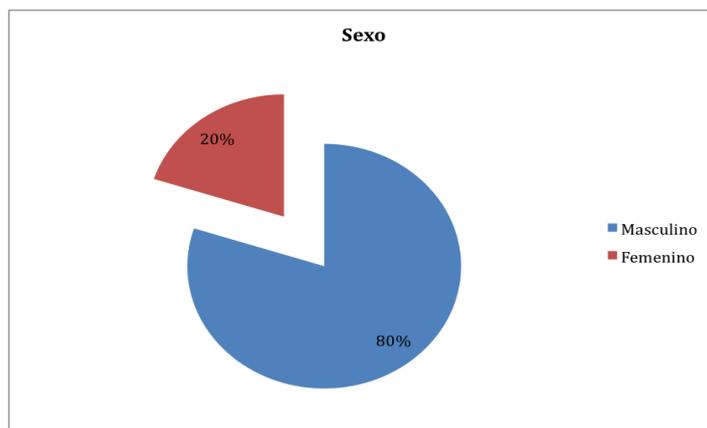
transregional, transnacional, transcontinental y transfronterizo, cuando los avances tecnológicos son mayores y el fenómeno de la globalización se hace cada vez más fuerte y latente y los acuerdos de cooperación económica y tratados de libre comercio, inundan e inciden en los procesos económicos productivos su empleo posibilita la exportación de trabajo calificado y no calificado, sin necesidad de que el Teletrabajador renuncie a su hogar de residencia. (Mayor Sánchez 2000, 47)

A fin de determinar de manera más precisa la utilidad y beneficio del teletrabajo en la Legislación Laboral mostramos los resultados de encuestas efectuadas a personas discapacitadas pertenecientes a la población económicamente activa, se tomó como muestra a 25 personas discapacitadas para que emitan su opinión sobre el teletrabajo, obteniendo los siguientes resultados:

#### **1.28. RESULTADO ENCUESTA DE DISCAPACITADOS**

**TABLA 31: SEXO DEL ENCUESTADO**

<b>Sexo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Masculino	20	80
Femenino	5	20
Total	25	100



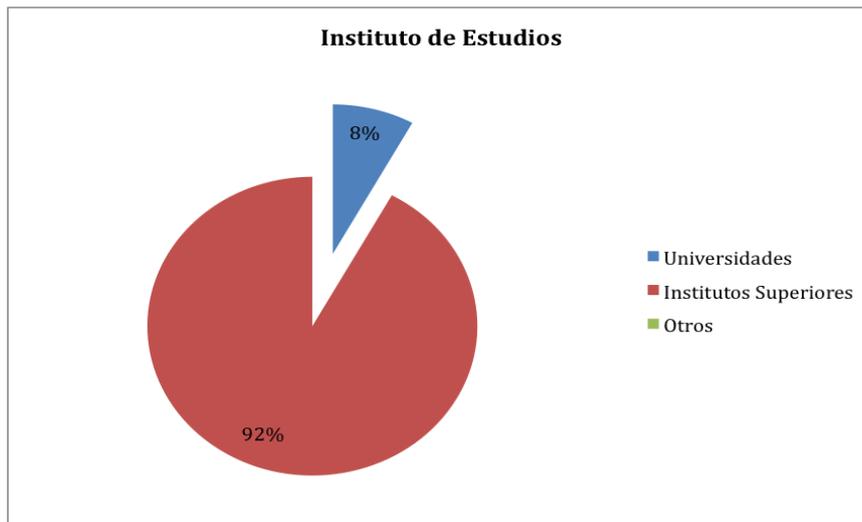
**ILUSTRACIÓN 26 SEGÚN TABLA 33**

Como se puede apreciar en la tabla de frecuencias y el gráfico correspondiente, el género masculino fue encuestado en mayor porcentaje en un 80%, a comparación del género femenino en un 20%.

**TABLA 32: INSTITUTO DONDE REALIZÓ SUS ESTUDIOS**

Institución de Estudios	Frecuencia	Porcentaje
Universidad	2	8
Institutos Superiores	23	92
Otros	0	0

Total	25	100
-------	----	-----

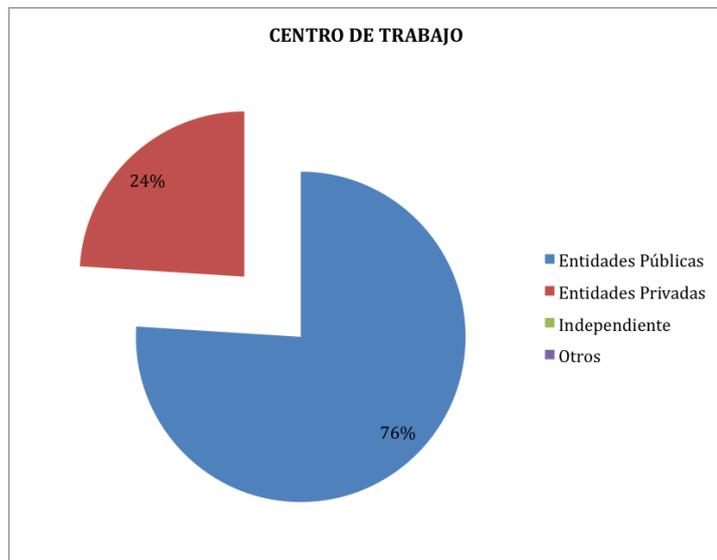


**ILUSTRACIÓN 27 SEGÚN TABLA 34**

Las personas discapacitadas encuestadas en un 92% realizaron sus estudios superiores en Institutos y en un 8% en universidades.

**TABLA 33: ENCUESTA DISCAPACITADO: CENTRO DE TRABAJO**

Centro de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Entidades Públicas	19	76
Entidades Privadas	6	24
Independientes	0	0
Otros	0	0
Total	25	100

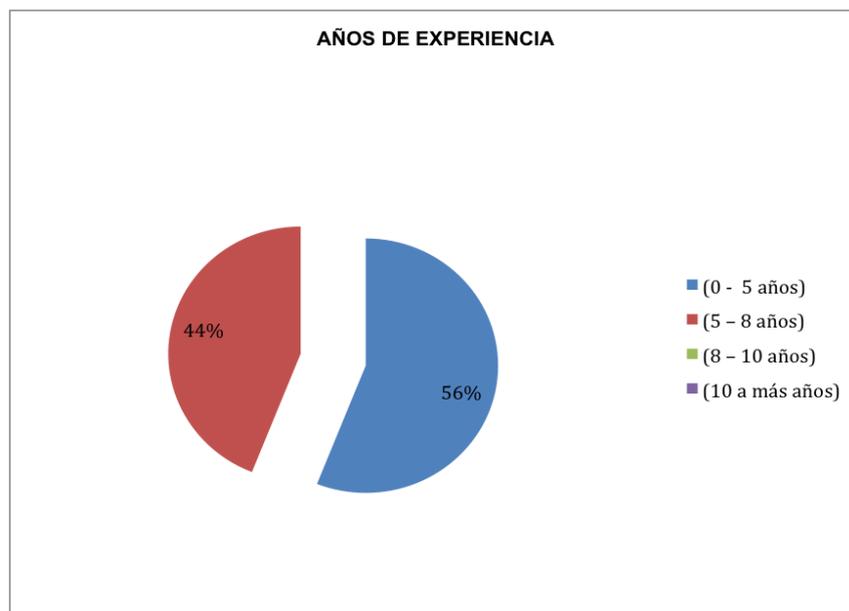


**ILUSTRACIÓN 28 SEGÚN TABLA 35**

Los discapacitados encuestados realizan labores en entidades públicas en un 76% y en entidades privadas en un 24%

**TABLA 34: AÑOS EXPERIENCIA EN USO DE TIC'S**

<b>Años de experiencia TIC</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
0 – 5	14	56
5 – 8	11	44
8 – 10	0	0
10 a más	0	0
Total	25	100



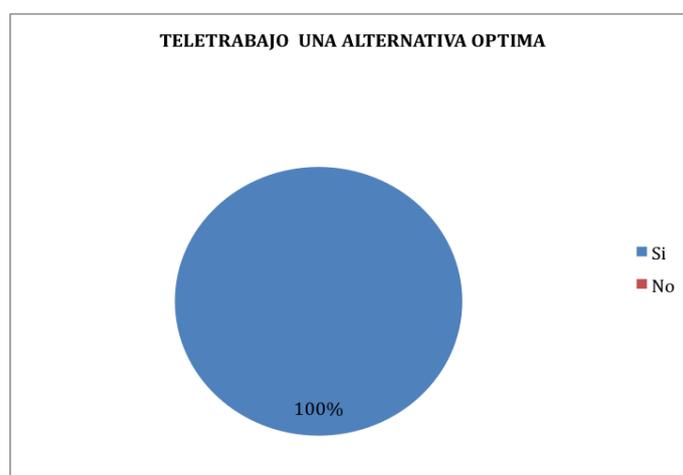
**ILUSTRACIÓN 29 SEGÚN TABLA 36**

Los discapacitados encuestados en un 56% tienen experiencia en uso de TIC's alrededor de 0 – 5 años y en un 44% de 5 – 8 años.

**TABLA 35: ENCUESTA DISCAPACITADOS: TELETRABAJO UNA ALTERNATIVA OPTIMA DE TRABAJO**

Teletrabajo alternativa óptima	Frecuencia	Porcentaje
Si	25	100

No	0	0
Total	25	100

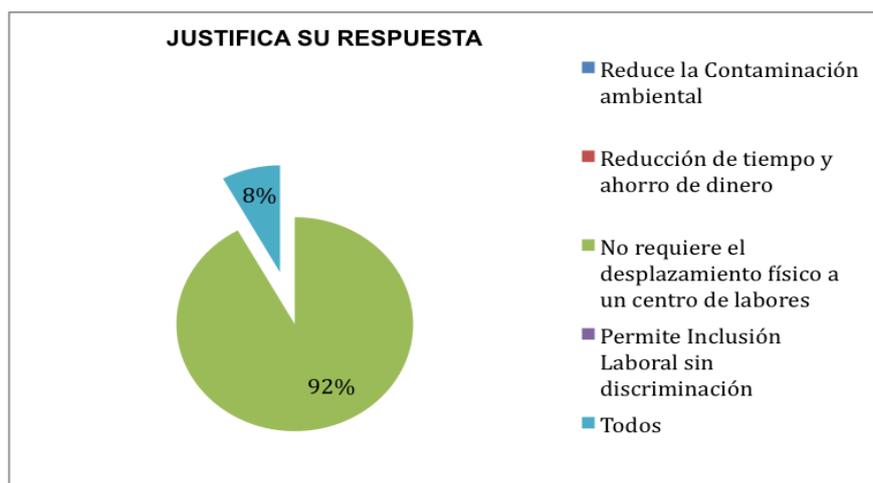


**ILUSTRACIÓN 30 SEGÚN TABLA 37**

Los discapacitados encuestados concuerdan en un 100% que el Teletrabajo es una alternativa optima de trabajo.

**TABLA 36: JUSTIFIQUE SU RESPUESTA SI ESTA DE ACUERDO QUE EL TELETRABAJO ES UNA ALTERNATIVA OPTIMA DE TRABAJO**

Justifique su Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Reduce la contaminación ambiental	0	0
Reducción de tiempo y ahorro de dinero	0	0
No requiere el desplazamiento físico a un centro de labores	23	92
Permite inclusión laboral sin discriminación	0	0
Todas	2	8
Total	25	100

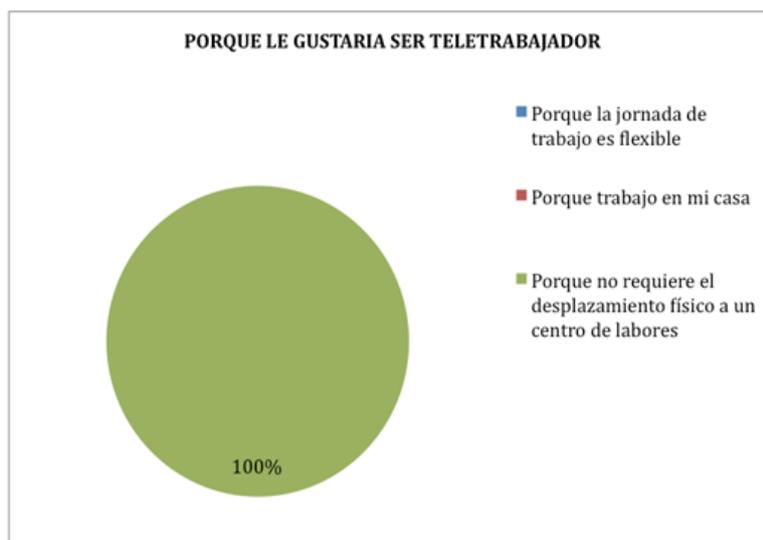


**ILUSTRACIÓN 31 SEGÚN TABLA 38**

Los discapacitados encuestados concuerdan que el teletrabajo es una alternativa óptima de trabajo en un 92% porque no requiere el desplazamiento físico a un centro de labores.

**TABLA 37: PORQUE LE GUSTA SER TELETRABAJADOR**

<b>Porque le gusta ser Teletrabajador</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Porque la jornada de trabajo es flexible	0	0
Porque trabajo en mi casa	0	0
Porque no requiere el desplazamiento físico a un centro de labores	25	100
Total	25	100



**ILUSTRACIÓN 32 SEGÚN TABLA 39**

A las personas discapacitadas en un 100% les gustaría ser Teletrabajador porque no requiere, desplazamiento físico a un centro de labores.

**TABLA 38: NECESIDAD DE REGULAR AL TELETRABAJO**

<b>Necesidad de regular al Teletrabajo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Resulta necesario	25	100
No resulta necesario	0	0

Ya existen normas que lo regulan	0	0
Me es indiferente	0	0
Total	25	100

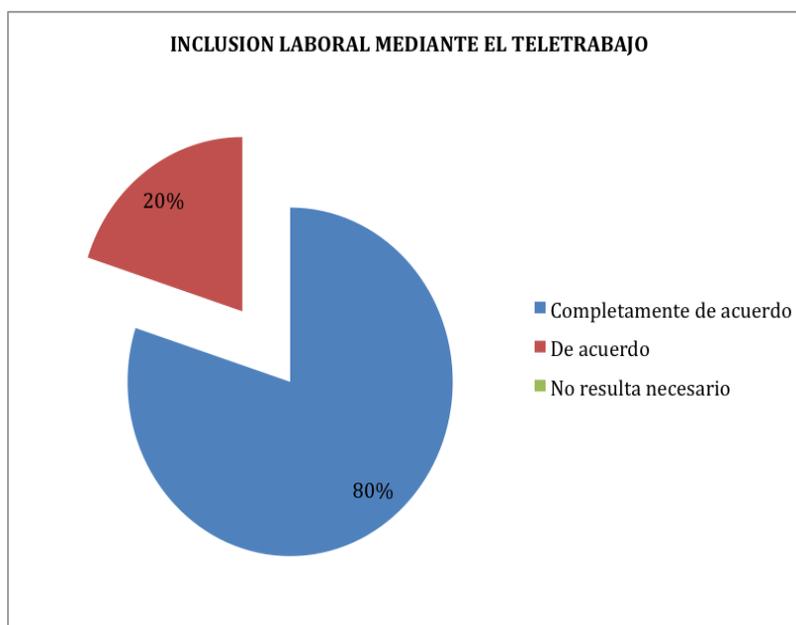


**ILUSTRACIÓN 33 SEGÚN TABLA 40**

Las personas discapacitadas concuerdan en un 100% que es necesario regular al teletrabajo legislativamente.

**TABLA 39: INCLUSIÓN LABORAL MEDIANTE EL TELETRABAJO**

Inclusión Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Completamente de acuerdo	20	80
De acuerdo	5	20
No resulta necesario	0	0
Total	25	100



**ILUSTRACIÓN 34 SEGÚN TABLA 41**

Las personas discapacitadas encuestadas en un 80% están completamente de acuerdo que el teletrabajo supone una oportunidad de inclusión laboral y el 20% están de acuerdo.

En los Gráficos N° 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33 y 34 se puede observar que los discapacitados en la actualidad tienen acceso a ofrecer servicios laborales tanto en entidades públicas y privadas, puesto que el hecho que una persona tenga alguna discapacidad no quiere decir que no sea capaz de realizar ciertas labores que su empleador le solicita, además en el Gráfico N° 29 es claro que el uso de tecnología de información no ha sido inadvertida ni dejada de lado por los discapacitados sino que al contrario tienen años considerables de experiencia en manejo de equipos TIC's, por ello los discapacitados concuerdan que el teletrabajo es una alternativa óptima de realizar labores puesto que no requiere fundamentalmente el desplazamiento físico del trabajador a un centro de labores, lo cual es clave para que de esta manera se genere una inclusión laboral a los discapacitados mediante el teletrabajo, abriendo de esta manera una posibilidad óptima de realizar labores que se adecuó a los requerimientos tanto del trabajador y empleador. Por ello, para los discapacitados, la regulación del teletrabajo supone que a través de ella se podría promover la inclusión laboral, brindándoles de esta manera, mejores y mayores oportunidades laborales.

### **1.29. TELETRABAJO Y SU CONTRIBUCION EN LA REDUCCION DE CONTAMINACION AMBIENTAL**

El teletrabajo puede favorecer al medio ambiente al disminuir el tráfico en las grandes urbes, y disminuir por ende su respectiva contaminación. Es decir, mediante el reconocimiento del teletrabajo en la Legislación Laboral Peruana se promovería el teletrabajo y de esta manera indirectamente mediante el teletrabajo se contribuiría con la reducción de la contaminación ambiental. La flexibilidad horaria debe ser un motivo suficiente para reducir los grandes atascos y pérdidas de tiempo.

Todo esto en consonancia con el hecho que uno de los pilares de un Estado social y democrático de derecho es la defensa de la persona humana. El reconocimiento de la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad como fin supremo de la sociedad y del Estado (Domínguez Haro 1997, 353) es uno de los valores que forma parte del orden axiológico sobre los que descansa el orden político y jurídico del Estado, por tanto constituye el sustento de los derechos fundamentales (Fernández Segado 1994, 191-252).

La contaminación no sólo daña el medio ambiente, sino que también afecta otros derechos, en especial, el de salud, entendida desde la perspectiva de calidad de vida y dignidad humana.

Los problemas ambientales ocasionados por las sociedades humanas “se remontan a lo largo del tiempo y se expresan a través de múltiples formas e impactos” (Foy Valencia 1998, 21). En el Perú, los impactos ambientales se deben a la explotación irracional, degradación de los recursos naturales y la contaminación.

El informe Socio-Económico de la Comisión Mundial del Medio Ambiente y Desarrollo de las Naciones Unidas de 1987 o *Informe de Brundtland*, denominado también “Nuestro futuro común” (Our Common Future) señaló que la tierra es una, pero el mundo no lo es. Todos dependemos de una biósfera para mantenernos con vida. Sin embargo, cada comunidad, cada país, lucha por sobrevivir y prospera sin preocuparse de los efectos que causa en los demás.

Por ello, el teletrabajo supone una alternativa de trabajo que contribuye con la reducción de la contaminación ambiental, puesto que no requiere el desplazamiento del trabajador a su centro de labores lo que supone que no se usará medios de transporte que generen polución ambiental.

Existen diversos estudios empíricos que han analizado el impacto medioambiental del teletrabajo, donde los investigadores concluyen que "existe una reducción significativa en el número de kilómetros recorridos y en la emisión de contaminantes con la implementación del teletrabajo, aún teniendo en cuenta los desplazamientos adicionales que realiza el teletrabajador cuando está en su domicilio o en un telecentro (Martínez, Pérez, De Luis Carnicer 2003).

Un análisis realizado en España sobre el "Impacto Organizativo derivado de la Implantación del Teletrabajo en una Organización" sostiene que "el Teletrabajo permite una considerable descentralización del trabajo en la oficina, permitiendo así la deslocalización del puesto laboral, con lo cual se puede garantizar el empleo en las zonas rurales y de ese modo permitir un mejor reparto de la población (Orero, Caamaño, Arrabaibi, 2001).

### **1.30. CALIDAD DE VIDA Y TELETRABAJO**

Diversos estudios realizados en los últimos años revelan que son grandes los beneficios que esta forma de trabajar puede ocasionar en los trabajadores y empresas. A continuación, se citan algunas de ellas: (Barragan, Coello y Cueva 2009, 11)

#### **En los empleados**

Muchos investigadores sostienen que el teletrabajo aumenta la calidad de vida de las personas que adoptan esta forma de trabajar. Asimismo, el teletrabajo no sólo presenta ventajas para empleados, empleadores y trabajadores independientes, sino también para la sociedad. Las ventajas que el Teletrabajo ofrece a los empleados son:

- **Trabajar mejor:** Las personas están más motivadas para trabajar mejor cuando no se encuentran en el típico ambiente de oficina.
- **Tranquilidad y tiempo libre:** Quienes trabajan desde casa, desde un telecentro cercano, tienen menos estrés que aquéllos que deben salir de su domicilio para llegar a su lugar de trabajo.
- **Menos interrupciones y Flexibilidad:** La mayoría de personas trabajan mejor si pueden escoger qué hacer y cuándo hacerlo. El teletrabajo puede eliminar las distracciones ocasionadas por el contacto laboral con compañeros de trabajo.
- **Más dinero en el bolsillo:** Al quedarse en casa se puede reducir, drásticamente, gastos diarios en movilidad, vestimenta, alimentación, etc.

Bellido afirma, y es apoyado con diversos estudios, que existen también algunos otros beneficios como más tiempo en familia, es una oportunidad para discapacitados y quienes viven lejos, entre otros. (Bellido 2006)

La calidad de vida del teletrabajador mejora puesto que logra el equilibrio entre la vida personal y profesional del ser humano, que le permite organizar su tiempo y poder pasar tiempo con sus seres queridos a través de una autodisciplina para la ejecución de sus labores, la cual debe hacerse de manera oportuna y eficiente, el trabajo es una parte primordial de la vida de las personas pero no lo es todo, por ello se dice que el teletrabajo ha conciliado la vida profesional y familiar.

Según estudios realizados, las nuevas tecnologías, el incremento de la banda ancha y la conectividad en el mundo van creando unas condiciones necesarias y suficientes para la implementación del teletrabajo en las diferentes organizaciones. Las condiciones entre los hogares y las oficinas son cada vez más parecidas; mientras que las oficinas se adornan con objetos personales para tener un ambiente acogedor, los hogares se equipan con estudios de trabajo, para crear un ambiente profesional y dividirlo del hogar familiar. (Soro y Ramos 2007).

Soro y Ramos también sostiene que gracias al teletrabajo ha surgido una tendencia al conciliar la vida laboral de los trabajadores con su vida personal, puesto que la misma permite que el trabajador lleve una vida más placentera, es decir, que no solo ocupe su tiempo en el trabajo ni solo con los compañeros de trabajo sino también contribuye a promover la vida familiar y personal del trabajador.

El teletrabajo es una realidad y constituye una alternativa de trabajo coherente con el siglo que vivimos, que facilita la forma de ejecución de labores a través del uso de tecnología y/o telecomunicaciones. Algunos expertos opinan que el teletrabajo

genera diversos beneficios para los trabajadores, por la comodidad que implica el trabajo en casa o donde el mismo elija ejecutar su trabajo «...lo que permite una mayor calidad de vida y una elección más caprichosa del lugar de residencia y ocio... ello repercute en una mayor integración en su grupo familiar o social, con lo que se apoya y potencia la relación humana. (Davara Rodriguez 1997, 390)

### **1.31. TELETRABAJO: FORMA DE TRABAJAR DEL SIGLO XXI**

El siglo XXI, vive constantes cambios tecnológicos que han simplificado la vida de las personas, las relaciones laborales no son la excepción pues han permitido la aparición de nuevas alternativas de trabajo como lo es el teletrabajo y que hoy en día es una realidad.

Nadie puede negar que las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) son incuestionables y están frente a nosotros. Forman parte de la cultura tecnológica que nos rodea y con la que debemos convivir. Amplían nuestras capacidades físicas y mentales y las posibilidades de desarrollo social (Pérez Márquez 2000, 19).

Las tecnologías de información y comunicaciones tienen estrecha relación con la globalización, puesto que las innovaciones tecnológicas, especialmente las referidas a las denominadas TIC's como los son teléfonos móviles, fax o Internet son producto de un intercambio económico mundial de bienes y servicios, y por ende de dinamismo económico. Sin embargo, sobre esto existe una crítica, a la globalización puesto que estos se cree según lo expresado por Miren Etxezarreta en su libro Economía Crítica “la globalización no es más que el nombre que se le da a la actual etapa del capitalismo”.

De acuerdo a Castells M. actualmente podemos conversar sobre la sociedad red, que es la sociedad que se analiza como una sociedad cuya estructura social está construida en torno a redes de información a partir de la tecnología de información microelectrónica estructurada en Internet. Pero Internet no es simplemente una tecnología, es el medio de comunicación que constituye la forma organizativa de nuestras sociedades. Internet es el corazón de un nuevo paradigma sociotécnico que constituye en realidad la base material de nuestras formas de relación, de trabajo y de comunicación. Internet constituye la sociedad real, que es pues la sociedad en que vivimos. Es un medio de comunicación, de interacción y de organización social. En este contexto podemos comprender como el uso de las TIC's, aparecen como una palanca para desarrollar a mayor escala una práctica de "ciudadanía activa". Entendemos que el avance tecnológico, provoca también seria desconfianza sobre estas mismas tecnologías más como señala Castello "no son las tecnologías las que crean desigualdades, y los defectos del mundo, es la forma de utilizarlos". Como consecuencia de estas nuevas tecnologías aparece una nueva organización empresarial en la que no se hace necesaria la presencia física de un número determinado de trabajadores en la sede empresarial, puesto que el trabajador está conectado a la empresa por medio de nuevos instrumentos de trabajo, de modo que puede desarrollar la totalidad de la prestación de labores o parte de ellas, desde su propio domicilio o desde lugares distintos. (Castillo 2000, 76)

Mascareñas en su artículo "Tendencias laborales del Siglo XXI menciona: Las Constantes son los cambios que enfrenta el mundo y la cuestión laboral no es la excepción. Un mundo globalizado exige permanentes cambios de tendencias en torno a la prestación o venta de servicios, razón por la cual el trabajo *freelance* se convierte en una necesidad para el profesional de hoy, el mismo que debe afrontar las implicaciones que esto genera. Es común encontrar en los distintos ámbitos de la vida económica, social o política, a profesionales dedicados a la prestación de servicios que sean capaces de cubrir necesidades específicas. Un mundo cambiante y globalizado ha exigido que los asuntos relativos en el campo laboral evolucionen también, generando diversas modalidades de trabajo, tanto en las ventas de productos tangibles como intangibles. Es precisamente lo relacionado

en torno al comercio de intangibles, mejor conocido como sector servicios, lo que permite analizar el cambio en la situación del trabajo para millones de profesionales alrededor del mundo. El trabajo hoy en día ha evolucionado, de tal manera que es común encontrar personas físicas o naturales que prestan servicios en diferentes ramas productivas que van desde la consultoría de empresas, comercio electrónico y hasta servicios de educación en la modalidad *online*. La tendencia marcada por la prestación de servicios *online*, donde los clientes se sitúan a veces en lugares diferentes a los del proveedor del servicio ha permitido la creación de nuevas fuentes de trabajo, donde las personas pueden realizar sus actividades desde una oficina con acceso a Internet o incluso desde su propia casa. Al cambiar esta modalidad de trabajo desde una oficina virtual, por citar algún ejemplo, muestra que las condiciones laborales también son distintas de cuando se realiza el trabajo en forma presencial, principalmente en lo concerniente a sueldos, salarios y prestaciones de seguridad social.

Según estudios realizados, la inclusión del teletrabajo en la sociedad parece ser algo inevitable. Las nuevas tecnologías, el incremento de la banda ancha y la conectividad en el mundo van creando unas condiciones necesarias y suficientes para la implementación del teletrabajo en las diferentes organizaciones. Las condiciones entre los hogares y las oficinas son cada vez más parecidas; mientras que las oficinas se adornan con objetos personales para tener un ambiente acogedor, los hogares se equipan con estudios de trabajo, para crear un ambiente profesional y dividirlo del hogar familiar (Soro, Ramos ,2007).

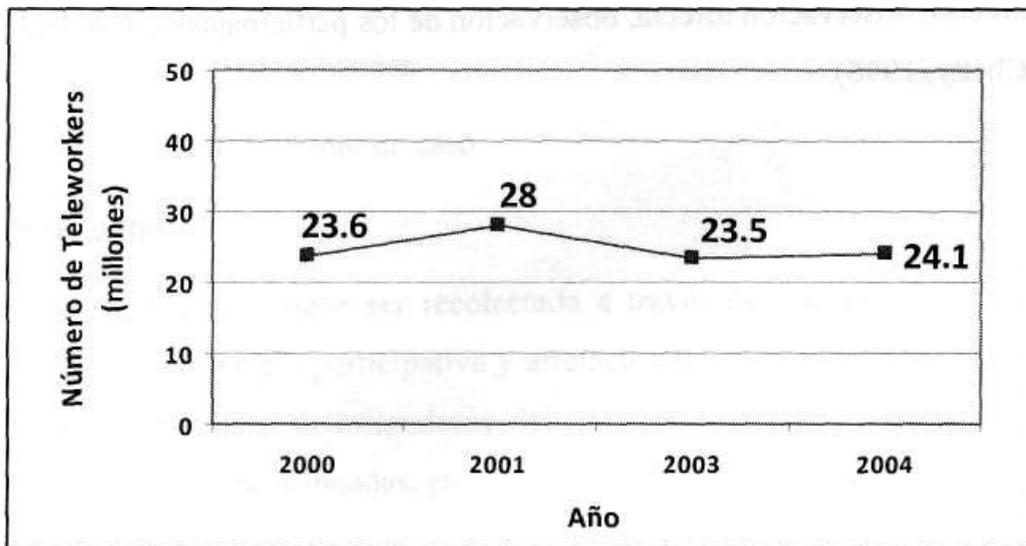
El autor también sostiene que se está viendo una convergencia, necesaria a su vez, que tiene como finalidad conciliar la vida laboral, que ocupa una gran parte de tiempo en la vida de los ciudadanos, con la vida familiar.

Sin embargo, se ha demostrado que no todos los trabajos pueden hacerse a distancia, y sólo unos sectores pueden optar por esta forma laboral. Aun así, los

sectores que hoy en día están aptos, lo hacen en porcentajes pequeños, que deben ir incrementando paulatinamente.

Según estudios realizados por Annual Telework Surveys (ITAC, 2005), la cantidad de teletrabajadores hacia el 2004 alcanzó alrededor de 24 millones en Estados Unidos. El incremento de esta modalidad de trabajo surgió debido a una combinación de factores como ahorro de costos, iniciativas del gobierno para incrementar el teletrabajo, avance tecnológico y hasta como una herramienta estratégica de continuidad de negocio. Las cifras reportadas por ITAC se muestran en el siguiente cuadro:

### ILUSTRACIÓN 35: CRECIMIENTO DEL TELETRABAJO



**Fuente:** Annual Telework Surveys conducted by The Dieringer Research Group  
Digitalization

Según la Asociación Mundial de los Recursos Humanos, se ha determinado que existe un gran número de empleados de los EE.UU. que trabajan de forma remota

al menos un día por mes, haciendo uso de tecnología de información y/o telecomunicaciones, es decir de los beneficios de teletrabajar.

**TELETRABAJO EN EL DERECHO COMPARADO**

El derecho comparado es una disciplina jurídica que estudia las similitudes y diferencias en los diferentes sistemas jurídicos pertenecientes a todos los países a nivel mundial, con la finalidad de poder beneficiarnos y tener una utilidad práctica basada en experiencias de otros sistemas jurídicos.

A efectos de hacer un estudio de derecho comparado en la presente investigación, revisaremos leyes de países latinoamericanos como España, Colombia, Chile y Argentina puesto que dichos países tienen antecedentes de tendencia jurídica de regulación al teletrabajo más antiguos que el nuestro, puesto que como ya hemos venido precisando es una figura totalmente distinta a las modalidades de trabajo convencionales.

Hemos elegido a los países anteriormente mencionados por razones de idioma y por tener de alguna manera problemas similares relacionados con el empleado, además es imprescindible estar informado sobre los acontecimientos legales de otros países donde temas de teletrabajo tienen más tiempo en discusión o aplicación que en nuestro país, porque el teletrabajo es un hecho en esas naciones, es decir, existen personas que efectúan labores con el uso de tecnología de información y/o telecomunicaciones y sobre todo para enriquecer nuestra investigación y poder dar una óptica más amplia de lo que podríamos proponer para normar al teletrabajo en nuestro país.

A pesar de la trascendencia del teletrabajo en América Latina, no hay cifras ni datos estadísticos oficiales que nos permitan saber la cantidad aproximada de teletrabajadores que existen, sin embargo es imposible negarnos que de hecho existen numerosas personas que desarrollan su trabajo mediante el uso de tecnologías de información y/o

telecomunicaciones que laboran en empresas de diferente tipo como lo son las entidades financieras, empresas de comunicaciones, Call Center, estudio de abogados, etc. No obstante, por la falta de promoción al teletrabajo muchos teletrabajadores desconocen que existe tal figura laboral, por lo que es importante que los teletrabajadores se informen y se capaciten permanentemente.

### **1.32. ESPAÑA**

España, como lo sabemos conforma la Unión Europea la cual tiene un marco referente al teletrabajo suscrito en Bruselas el 16 de Junio del 2002, no obstante este país no promueve el teletrabajo y por ende no aprovecha las ventajas que ofrece el teletrabajo. Esta nación, tiene una presencia no trascendental de teletrabajo debido al sistema de relaciones laborales vigente como es la Jornada sobre Teletrabajo.

La desconfianza entre empresarios y sindicatos debido al menor control directo del trabajador y a su mayor autonomía, han hecho que no despuntara como estaba previsto” (Belzumegui 2009).

La Unión Europea al realizar un estudio, determinó que si el 5% de la población madrileña empleada en el “sector terciario avanzado” practicara el teletrabajo, anualmente se ahorraría en la capital de España más de 4,000 millones de pesetas por horas perdidas en traslados al lugar de trabajo y unos 600 millones en costos energéticos, además de evitarse la emisión de la atmósfera de 800 toneladas de gases contaminantes.

España es un país desarrollado, que tiene a su alcance todo tipo de tecnologías, sin embargo, se calculó que un 5% de la población económicamente activa, realiza labores bajo la modalidad del teletrabajo, que significaría unos 300,000 teletrabajadores.

El Teletrabajo en España en lo referente a su regulación hace referencia al Real Decreto Legislativo expedido el 24 de Marzo de 1995 que aprueba el Texto

Refundido<sup>19</sup> de la Ley sobre el Estatuto de los Trabajadores, que se refiere al trabajo a domicilio.

Es importante mencionar el acuerdo del Marco Europeo sobre el Teletrabajo, firmado en Bruselas el 16 de Julio de 2002, formulado por el Consejo Europeo, como una estrategia para el trabajo que establece el carácter voluntario, condiciones de empleo, protección de datos, la vida privada del teletrabajador, los equipamientos, la salud, seguridad, la formación y los derechos colectivos, así como la implementación. El Marco Europeo nos parece un acuerdo muy consistente, es decir, resguarda y determina los derechos laborales más importantes que todo trabajador debe tener reconocido. Las partes firmantes revisarán el acuerdo cinco años después de su firma, si una de las partes lo demanda.

España tiene un Proyecto de Real Decreto General del Estado y sus Organismos Públicos, es decir contempla al teletrabajo en el ámbito privado y también dentro de la Administración Pública lo cual beneficiará a todos los usuarios y población en general puesto que habrá mayor celeridad en cuanto a trámites y procedimientos administrativos, etc.

El teletrabajo es una forma de organización y/o realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”. (Rodríguez Pérez, Quitina Galindo y Romeu Campos 2009)

### **1.33. COLOMBIA**

Es considerado como uno de los primeros países sudamericanos en legislar al teletrabajo, el 16 de Julio del 2008 en el que el Congreso de la Republica de Colombia expidió la Ley N° 1221 que promovía y regulaba al Teletrabajo. Dicho

---

<sup>19</sup> El término Texto Refundido, significa organizar en un solo texto normativo las disposiciones legales vigentes existentes sobre una materia y dispersas en distintas normas.

cuerpo de leyes dan una visión interesante sobre las relaciones laborales que implica el teletrabajo.

Las observaciones que hemos podido advertir en la Ley N° 1221 es que no señala los indicios o señales de tele subordinación, tampoco regula lo referente a la participación sindical de los teletrabajadores. Sin embargo, el propósito de esta regulación es beneficiar a la población vulnerable a través de la inclusión laboral de personas con discapacidades, mujeres cabezas de hogar, población en situación de aislamiento geográfico, personas con amenaza de muerte<sup>20</sup> y hasta personas en reclusión a través de un debido control y evaluación previa de las autoridades pertinentes, sin embargo en países como el nuestro es casi imposible aplicar la posibilidad de permitir el teletrabajo a personas encarceladas porque es muy probable que lo usen para fines totalmente distintos de los cuales les fueron asignados.

La Ley 1221 del 16 de Julio del 2008 constituye un aporte valioso puesto que establece normas que promueven y regulan al teletrabajo.

### **1.34. CHILE**

Se considera el primer país de la región de Latinoamérica y el Caribe que reguló al Teletrabajo, en base a la reforma laboral consagrada en la Ley N° 19759 del 01 de Diciembre del 2001 se incluyó en su Código de Trabajo al Teletrabajo.

Como antecedente, es importante señalar que la Ley 19759 suprimio la figura laboral del trabajo a domicilio que fue regulada en 1930, al adicionar un párrafo al Artículo 22 del Código de Trabajo, sobre la base del trabajo a domicilio, incorporó indirectamente el concepto de teletrabajo, al excluir de la limitación de la jornada a: “Los trabajadores contratados para que presten servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante

---

<sup>20</sup> En lo referente a “personas con amenaza de muerte”, que señala la ley 1221 – 2008 de Colombia, tiene su explicación en los problemas que tiene este país con las FARC y otros grupos violentos, que amenazan, asesinan o raptan.

la utilización de medios informáticos o de telecomunicación”<sup>21</sup>, texto en el cual reconoce explícitamente el teletrabajo.

La ley N° 19759 a diferencia de otros países y en especial de Argentina no regula lo concerniente a la inclusión laboral de la población vulnerable.

Como referencia de la importancia que el teletrabajo está teniendo en Chile el Presidente de la República Sebastián Piñera estableció que el trabajo a distancia forma parte de las propuestas del gobierno de Chile, el cual tiene como cometido alcanzar la meta del millón de empleados bajo esta modalidad, por lo que estaremos atentos a los nuevos acontecimientos que sin lugar a duda se suscitarán en Chile.

### **1.35. ARGENTINA**

Es un país que ocupa el tercer lugar en cuanto al número de usuarios de internet y PC's, considerado líder en cuanto al desarrollo de tecnología de la información y del conocimiento, lo cual ha conllevado que el teletrabajo se origine, pero aún con las consideraciones expuestas no regula al teletrabajo, sin embargo desde el año 2001 se empezaron a tomar iniciativas para la regulación del teletrabajo a través de la creación de una Ley, en Setiembre del 2003 el Ministerio de Trabajo de Argentina formó la Comisión de Teletrabajo para que estudie y elabore una propuesta de proyecto de ley, dicho proyecto de ley<sup>22</sup> ha advertido que la República de Argentina a efecto de la ratificación por Ley 25.800 del Convenio

---

<sup>21</sup> Ley N° 19759, expedida el año 2001, que incorporó la figura del teletrabajo, las nuevas tecnologías de información y comunicación que se incorporan obligan a revisar el marco legal del 2001 pues así lo exige la realidad actual.

<sup>22</sup> El proyecto ha sido presentado por el Presidente de la Nación el 02 de Julio del 2007 e ingresado a la Cámara de Senadores el 03 de Julio.

177, sobre Trabajo a Domicilio de la Organización Internacional del Trabajo, ha dado cuenta de una norma de jerarquía superior establecida en el Artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional que reconoce todos los tipos de trabajo a distancia en el que se encuentra incluido el teletrabajo.

A efectos de regular al teletrabajo, el proyecto de ley hace hincapié en tres puntos:

- a. Sobre los sistemas de control de los bienes e información por parte del empleador, puesto que no se puede dar invadiendo la privacidad personal y domicilio del trabajador.
- b. Referido a los equipos TIC's, teniendo un tratamiento distinto cuando es o no provisto por el empleador.
- c. Respecto a la obligación del Teletrabajador en cuanto a la diligencia, cuidado y uso correcto de los equipos TIC's.

A la vez, el proyecto de ley determina que el Teletrabajador deberá contar con una Aseguradora de Riesgos de Trabajo, aún prescindiendo que la mayor parte de la ejecución de sus labores lo realiza fuera de la oficina de la central del empleador, también plantea que los empleadores deberán pagar un plus que podrá ser o no remunerado por todo tipo de gastos en los que pudo incurrir el Teletrabajador, es decir, que éstos sean reembolsados.

“Siendo el teletrabajo transversal a varias actividades, los actores sociales podrán considerarlo dentro de sus convenios colectivos respetando la igualdad de trato entre un teletrabajador y un trabajador que se desempeña en la empresa, debiendo gozar de iguales derechos que cualquier trabajador presencial indica Viviana Díaz, en su condición de coordinadora del área de teletrabajo del Ministerio de Trabajo” (Díaz 2010).

Es importante mencionar que, hasta la promulgación de la ley, el Ministerio de Trabajo de Argentina ha creado varios programas de apoyo y respaldo al teletrabajo, como el PROPET que es el Programa Piloto de Seguimiento y Promoción del Teletrabajo en Empresas Privadas, las empresas pueden adherirse a

dicho programa para que obtengan beneficios de distinto tipo, como por ejemplo la reducción en el pago de los aportes patronales del 20% si emplean trabajadores mayores de 45 años de edad. Mediante PROPET se hacen entrevistas periódicas a los teletrabajadores para diagnosticar si efectivamente se viene cumpliendo con el programa, a la vez se propicia el dialogo con los empleadores para determinar si el teletrabajo está dando buenos resultados y de no ser así buscar soluciones.

Las observaciones que se han podido advertir en el Proyecto de Ley se da en cuanto se pretende regular únicamente a aquellos teletrabajadores que se encuentran en relación de dependencia excluyendo legalmente a aquellos teletrabajadores que se sirven de la tecnología de información y/o de telecomunicaciones para auto emplearse es decir deja de lado a los teletrabajadores independientes, sin tener en consideración que el teletrabajo se puede constituir a nivel autónomo o dependiente hacia un empleador.

Es relevante mencionar la Ley N° 25212 – Pacto Federal Laboral (1999), ley que tiene una serie de anexos que hacen alusión al teletrabajo sobre el Plan Nacional para la inserción laboral de personas discapacitadas, con la finalidad de promover su integración en el ámbito laboral, entonces siguiendo el análisis de Barlorov, en el año de 1999 en la República de Argentina se hace mención del teletrabajo por lo que dicha Ley convierte a Argentina como el primer país latinoamericano en aludir al teletrabajo en sus normas, por lo que se puede cuestionar que Chile haya sido el primero en incluir al teletrabajo en su sistema legal a través de su Código de Trabajo.

### **1.36. CHINA**

No quisimos prescindir de hablar sobre la República Popular China, puesto que es considerada a nivel mundial como uno de los países líderes en cuanto a avances tecnológicos y científicos, ya que ha aportado los mayores avances tecnológicos a nivel mundial que se van sofisticando aún más al transcurrir del tiempo, este país aporta al mundo a través de sus estudios científicos y de investigación y a efectos de tener consonancia con el tema referente al teletrabajo nos hacemos la disyuntiva si China es el país más poblado del mundo y representa un 22 por

ciento de la población mundial (1,330.044.605 millones de habitantes) nos hace preguntarnos sobre el empleo y desempleo en dicho país.

Según estudios, la población China es mayoritariamente rural puesto que se dice que el 66% vive en el campo, pero actualmente se están llevando políticas de urbanización, liberación de la economía e incremento de oportunidades de emigración del campo a la ciudad lo que genera la superpoblación, sin embargo las autoridades chinas renuentes ante este suceso han comenzado a ofrecer igualdad de oportunidades a todos los sectores sin enfocarse únicamente a las grandes urbes, es decir, dan oportunidad a las ciudades nuevas, tales ciudades tratan de organizar y ordenar el mundo rural a través de la producción que envía a los grandes centros urbanos, es decir, que propicia el trabajo y capitales en el campo.

Además del problema de sobre-población en China, personas del ámbito rural tienen dificultad en encontrar empleo en zonas urbanas, por ejemplo, la reestructuración económica iniciada en 1998 ha generado que millones de trabajadores urbanos pierdan su trabajo.

El año 2007 se dieron importantes textos legales como la Ley de los Contratos de Trabajo que empezó a regir en Octubre del 2008, norma que suponía un guardián de los trabajadores y enemigo de los empresarios, pues resultaba aplicable a todo tipo de relaciones laborales establecidas entre trabajador-empleador, por ello en octubre del 2007 las compañías más grandes optaron por despidos masivos con la finalidad de evadir la Ley de Contratos de Trabajo, todo esto puesto que antes de la promulgación de dicha ley los contratos de trabajo no estaban regulados por ninguna ley por lo que las cuestiones laborales de carácter general estaban sujetas al contenido de Derecho de Trabajo en General así como de sus reglamentos y políticas, las cuales muchas veces no resultaban aplicables puesto que los reglamentos y las políticas cambiaban constantemente, en el caso de las normas había problemas de redacción puesto que se contradecían entre sí generando confusión e inestabilidad en las relaciones laborales.

La ley de Contratos de Trabajo tenía como cometido agrupar las leyes referentes a las relaciones laborales, es decir se daba protección a los trabajadores y mayores deberes a los empleadores y facultaba las actividades sindicales.

En lo concerniente al teletrabajo ha sido considerada como beneficiosa puesto que redujeron emisiones de CO<sub>2</sub> en China, donde se anota que:<sup>23</sup>

El sector de las telecomunicaciones de China publicó recientemente un informe dando a conocer que había reducido sus emisiones en 48,5 millones de toneladas de CO<sub>2</sub> en comparación con el 2008 al aumentar el teletrabajo, una mayor dependencia de almacenamiento electrónico de datos y una logística más eficiente. Este ahorro es comparable a la cantidad de emisiones de toda la economía de Suecia durante un año. Es decir, se reduce las emisiones procedentes de todos con el transporte, carga y producción de papel y material que se evitó gracias a la digitalización del sector.

El estudio también concluyó que los aumentos futuros en el teletrabajo podrían ahorrar hasta 340 millones de toneladas de emisiones en China en el 2020. Incluso mejor potencial se ve en las reuniones virtuales a través de los viajes en avión, que puede ahorrar 623 millones de toneladas de emisiones para el año 2030.

En conclusión, la promulgación de la Ley de Contratos de Trabajo de China supone una protección de los derechos laborales de la población económicamente activa así como de reafirmación de las relaciones labores, así mismo el teletrabajo supone una alternativa óptima de trabajo al servicio de las tecnologías que el mismo país crea , puesto que al no necesitarse el desplazamiento físico del Teletrabajador a un centro de labores como en el caso de las zonas rurales les ofrecería una oportunidad de trabajo de acuerdo a sus requerimientos reduciendo de esta manera los movimientos migratorios.

---

<sup>23</sup> El informe procedía de la WWF y China Mobile que encargó el estudio a la Universidad de Beijing.

## **CAPITULO VII.**

## **PROYECTO DE PROPUESTA DE LEY DE INCORPORACIÓN DEL TELETRABAJO EN LA LEGISLACION LABORAL PERUANA**

A través del estudio de la figura del Teletrabajo, de la determinación de las características específicas del teletrabajo, la situación Jurídica Laboral de los teletrabajadores en Cajamarca, así como por el estudio comparado del teletrabajo en otros países, ponemos a consideración el siguiente proyecto:

### **“Objetivos**

**Artículo 1.-** Fomentar el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo, a través del uso de tecnología de información y telecomunicaciones (TIC's) con el fin de legitimar la nueva alternativa laboral que supone el teletrabajo, proteger los derechos laborales de los teletrabajadores, ofrecer mayores oportunidades laborales fomentando la inclusión laboral, y un trato igualitario.

### **Concepto y Característica**

**Artículo 2.-** El teletrabajo es una forma de ejecutar labores a través del uso básico y primordial de todo tipo de tecnologías de información y/o telecomunicaciones (TIC's), en el que no se requiere la presencia física del Teletrabajador en el centro laboral o en la oficina de labores de la empresa y se ejecuta según la disponibilidad de tiempo del trabajador, es decir no requiere el cumplimiento estricto de una jornada laboral.

### **Principios que rigen el teletrabajo.**

#### **Artículo N° 3.-**

- Principio de voluntariedad.
- Principio de Igualdad.
- Principio de respeto a la privacidad.

## **Políticas públicas de fomento al teletrabajo**

**Artículo 4.-** Se implementara políticas públicas que promuevan al teletrabajo, desarrolladas por el gobierno nacional, gobierno regional y gobierno local a través del Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo, se considerara lo siguiente:

- Promover la implementación del teletrabajo, a través de la divulgación de los beneficios que otorga el teletrabajo y el fomento al conocimiento de sistemas tecnológicos y de comunicación.
- Inclusión Laboral a los discapacitados mediante el teletrabajo, a través de incentivos a aquellas empleadoras que contratan a personas con alguna discapacidad mediante reducción del Impuesto a la Renta.

## **El contrato de teletrabajo**

**Artículo N° 5.-** La relación laboral que se origina a través de un contrato de trabajo establecerá las funciones que el teletrabajador tendrá que cumplir mediante uso tecnologías de información y/o telecomunicaciones sin requerir la presencia física del teletrabajador en el centro de labores, así mismo se determinara el modo en que el empleador y teletrabajador se mantendran en contacto en merito a la subordinación del teletrabajador.

## **Contenido del contrato de teletrabajo**

**Artículo N° 6.-** El contrato de teletrabajo sujeto a subordinación debe contener:

- Identificación de las partes.
- Funciones o labor del teletrabajador.
- Remuneraciones y Derechos Sociales.
- Tiempo de duración del contrato de trabajo.
- Propiedad de los equipos de tecnología y/o telecomunicaciones que el teletrabajador hará uso, así como determinar quien será el

responsable de asumir los costos que el mismo genere. en todo lo concerniente a la prestación de sus servicios.

- Determinar el superior jerárquico u otro trabajador de la empresa con el que el teletrabajador debe mantener contacto a fin de coordinar sus labores.

En síntesis, el empleador es quien provee los instrumentos de tecnología de información y/o telecomunicaciones al teletrabajador, el mismo que se compromete a hacer uso responsable y adecuado de los instrumentos de trabajo. En el caso que el teletrabajador realice sus labores con su propio equipamiento, el empleador deberá compensar los gastos que genere, sin excluirlo de los beneficios que pudieran pactarse en convenios colectivos o acuerdos individuales en los que se encuentran inmersos.

El teletrabajador debe hacer uso racional de los equipamientos (Tic's) no podrá adquirir o difundir material ilícito vía Internet pues de lo contrario será considerado falta grave y por ende causal de despido.

### **Indicios o señales de tele subordinación.**

**Artículo N° 7.-** Indicios o señales de telesubordinación en las relaciones de teletrabajo a falta de contrato de trabajo, entre otros, son:

- La propiedad de los instrumentos de trabajo (TIC's).
- La propiedad de los resultados obtenidos de la ejecución de labores del Teletrabajador.
- Determinar la instalación y propiedad de los programas informáticos.
- Continuidad de la prestación de trabajo al empleador, mediante el uso de tecnología de información y/o telecomunicaciones.
- Inscripción del Teletrabajador en el directorio virtual o físico de la empresa.

- Análisis del sistema de control de la prestación de servicios del Teletrabajador.

**Artículo 9.-** Todo modificación de las condiciones de prestación de servicios de un trabajador de planta a teletrabajar deberá estar establecido por escrito con la aceptación libre del trabajador, sin embargo el mismo tendrá el derecho de solicitar por escrito la reversión a su condición anterior lo cual será evaluado por el empleador en cada caso en concreto.

**Artículo 10.-** Los teletrabajadores en relación de subordinación gozarán de los mismos derechos y beneficios que tienen los demás trabajadores de la empresa que realizan sus labores de manera presencial, sin perjuicio de los acuerdos o convenios colectivos que puedan suscribir.

### **Respeto a la Vida Privada**

**Artículo 11.-** Los sistemas de control y supervisión al Teletrabajador deberán darse respetando la vida privada del Teletrabajador y su familia.

- Si el teletrabajo se realiza en el domicilio del trabajador, el control o supervisión deben limitarse únicamente a lo referente al ámbito laboral, es decir, de control de actividades únicamente laborales de los equipos TIC's con los que se realiza el trabajo.
- Si el empleador a efectos de supervisión y control de las labores del Teletrabajador instala un sistema de vigilancia, éste no deberá vulnerar la vida privada del Teletrabajador.

### **Igualdad de trato**

**Artículo 12.-** El empleador tiene la responsabilidad de establecer y mantener condiciones apropiadas de trabajo, adoptando medidas

necesarias para promover la interacción del Teletrabajador con los demás trabajadores de la empresa a través de su participación en reuniones sociales o laborales.

### **Salud y Seguridad**

**Artículo 13.-** El trabajador tiene la facultad de solicitar inspección de la Autoridad de Trabajo al lugar donde el Teletrabajador realiza sus labores para que mejore si fueran necesarias las condiciones de trabajo del Teletrabajador.

### **Condiciones de Trabajo**

**Artículo 14.-** El empleador es responsable de que el teletrabajador cuente con herramientas de tecnología de información y/o telecomunicaciones adecuado para la función que realizara, así mismo debe adoptar las medidas necesarias para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por los teletrabajadores.

### **Resguardo de Datos**

**Artículo 15.-** El empleador se compromete a difundir al teletrabajador la normativa empresarial sobre la protección datos que utiliza y procesa.

**Artículo 16.-** Los teletrabajadores tienen el mismo acceso y oportunidad de desarrollo de la carrera profesional que los trabajadores presenciales, es decir, pueden participar en procesos y evaluación para ascensos, etc.

### **Derechos Colectivos**

**Artículo 17.-** Los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que los trabajadores presenciales, tienen derecho a comunicarse con los

representantes de los trabajadores de la empresa a la que prestan sus servicios.

**Artículo 20.-** Regirán los principios y disposiciones generales de la Ley de Fomento al Empleo en todo lo que no estuviese expresamente previsto por esta ley.

Sin perjuicio que conforme se desarrolle e implemente el teletrabajo, dará lugar a convenios colectivos nacionales o internacionales, que fijen otras normas reguladoras específicas conforme a la tarea que se desarrolle.

## CONCLUSIONES

- Los avances e innovaciones tecnológicas modificaron y simplificaron la forma de ejecución de labores haciéndolas más fáciles y eficientes. Así mismo originaron una nueva alternativa de trabajo, el teletrabajo, que se basa en el uso de tecnologías de información y/o telecomunicaciones.
- En el mercado laboral peruano de hecho ya existen personas que ejecutan labores bajo la modalidad del teletrabajo, sin embargo la legislación laboral vigente no la reconoce por lo que se cree necesario e imprescindible una regulación específica que regule al teletrabajo por ser una figura laboral totalmente distinta a las que la Legislación Laboral Peruana reconoce.
- Las características específicas del teletrabajo son: uso de tecnología informática y/o telecomunicaciones, horario flexible y no requiere la presencia física del Teletrabajador en un centro de labores de la empresa.
- La situación jurídica laboral de los teletrabajadores en la ciudad de Cajamarca se da cumpliendo con los elementos del Contrato de Trabajo

que son: Prestación personal, remunerada y bajo subordinación; a la vez los teletrabajadores concuerdan que su situación de satisfacción laboral con respecto al teletrabajo es satisfecha, sin embargo creen necesario que mediante la incorporación y reconocimiento del teletrabajo se protegerían mejor sus derechos laborales, mejorando su condición de trabajo y estabilidad laboral.

- El teletrabajo otorga beneficios tanto a los trabajadores como a los empleadores, a los trabajadores puesto que mejora su calidad de vida por la flexibilidad de horario que le permite tener al trabajador, puesto que el mismo se autodisciplina para ejecutar sus labores, permitiéndole organizar su tiempo y equilibrar su vida personal y profesional. Para los empleadores, el teletrabajo significaría, de acuerdo a las circunstancias, la disminución de los costos fijos y variables, lo que implicaría reducción de gastos de mobiliario y materiales de oficina, ahorro de espacio físico, llamadas personales por teléfono, ahorro de energía eléctrica y térmica, ahorro de gastos de alimentación al interior del centro laboral y otros costos inherentes a la condición de un trabajador tradicional de planta.
- La incorporación del teletrabajo en la legislación laboral peruana además de cumplir la función protectora de los derechos laborales del teletrabajador, también elimina la confusión y disyuntiva de similitudes que se viene dando entre el trabajo a domicilio y el teletrabajo.
- A través del teletrabajo y su oportuna incorporación en la legislación laboral peruana se promovería la inclusión laboral de personas discapacitadas, puesto que el teletrabajo no requiere el desplazamiento del trabajador a un centro de labores.

- Otro beneficio del teletrabajo por su peculiaridad que no requiere el desplazamiento del trabajador a un centro de labores, contribuye indirectamente con el medio ambiente, reduciendo así la polución y contaminación ambiental que se da por el transporte diario de trabajadores a su centro de labores.
  
- Los teletrabajadores tienen los mismos derechos laborales, beneficios y oportunidades laborales que los trabajadores convencionales, así mismo los teletrabajadores tienen derechos colectivos, como es formar parte de un sindicato, por lo que los dirigentes sindicales deben estudiarlo, aceptarlo y buscar mecanismos de protección a los teletrabajadores. El hecho que el trabajo no se ejecute de manera física en un centro de labores, no desmerece el trabajo que se realiza mediante el teletrabajo por lo que el teletrabajo y el trabajo tradicional deben tener un trato igualitario.
  
- El teletrabajo es una figura laboral que es reconocida a nivel mundial con algunas excepciones como en el caso peruano, sin embargo, las normas no pueden seguir pasando inadvertido los nuevos cambios tecnológicos que se vienen dando a nivel mundial y que ya tienen gran trascendencia nacional, las normas también deben modernizarse y adecuarse a los cambios que han originado una nueva alternativa laboral, el teletrabajo.

## RECOMENDACIONES

- El hecho de que el teletrabajo, en el cual se ocupan un considerable sector de la población cajamarquina y peruana, aún no se haya incorporado en la legislación laboral peruana, cuestiona la rigurosidad de nuestro Estado de Derecho y de la eficacia de la legislación sobre la materia a fin de resguarda el derecho de este sector de empleo, por estas razones fundamentales, es ineludible e imprescindible que el teletrabajo se reconozca e incorpore en la Legislación Laboral Peruana.
- Los cambios que han originado los avances tecnológicos en el entorno social, económico, cultural y laboral obligan a las empresas a replantear su estructura organizativa, así como la forma de efectuar labores de sus trabajadores, estableciendo como estrategias organizativas y de requerimiento la adopción del teletrabajo como una forma eficiente de trabajo.
- La trascendencia del teletrabajo a nivel mundial y nacional, hace imprescindible que las universidades e institutos superiores incluyan dentro de sus temas centrales de Derecho Laboral la figura del Teletrabajo, puesto que estos nacen y se implementan gracias a la tecnología de información y/o telecomunicaciones.

- El control y supervisión del trabajo que viene efectuando el Teletrabajador se debe dar sin alterar los derechos de privacidad del Teletrabajador, así mismo el empleador debe proveer todos los equipos TIC's necesarios para que el Teletrabajador ejecute sus labores, de lo contrario debe asumir los costos que implica al Teletrabajador usar herramientas de trabajo propias, entre otros.
  
- Resulta necesario que el Estado mediante sus organismos ministeriales, universidades y centros educativos promuevan el teletrabajo como una óptima alternativa laboral, puesto que la misma permite mejorar la calidad de vida de los teletrabajadores, así como de promover la inclusión laboral de discapacitados mediante el teletrabajo.
  
- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo debe promover el empleo a través del teletrabajo, estableciendo incentivos a los empleadores que utilicen esta nueva organización empresarial y laboral.
  
- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable del sistema de inspecciones debe tomar medidas necesarias para la seguridad y sanidad adecuadas a las tareas que comprende el teletrabajo, a fin de prevenir los riesgos laborales de tipo ergonómico, físicos, biológicos, químicos y psicosociales.
  
- El teletrabajo es una muestra del gran impacto que los avances tecnológicos han tenido en todos los ámbitos de la vida humana, así como la laboral por lo que han surgido también los llamados delitos informáticos por lo que se cree necesario que se llene ese vacío legal a fin de unificar la legislación y hacerla más eficiente.

- Teniendo en cuenta las expectativas y la trascendencia del teletrabajo, el Poder Legislativo debe regular y dar un marco normativo específico que regule al teletrabajo estableciendo sus características y peculiaridades, aclarando la idea errónea que el trabajo a domicilio es similar al teletrabajo.

### **LISTA DE REFERENCIAS**

Alvear Restrepo, José. 2005. *Derecho al Trabajo*. Colombia.: Colectivo de abogados. <http://www.colectivodeabogados.org/Derecho-al-trabajo,61> (Consultado 21 de Setiembre).

Armas Morales, Carlos. 2005. *El teletrabajo*. Perú: Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, UNMSM.

Arrieta Muñoz Najar, Luis A. y Centty Villafuerte, Deymor. 2004. Análisis de la Población Económicamente Activa De La Provincia De Arequipa. Arequipa-Perú.: <http://www.eumed.net/libros/2008c/448/ANTECEDENTES%20LABORALES%20EN%20EL%20PERU.htm> (Consultado el 2 de Octubre del 2010)

Barassi Ludovico. 1999. *Tratado de Derecho del Trabajo*. Argentina-Buenos Aires.: Ed. Alfa

Barriuso Ruiz, Carlos. 1996. *Interacción del Derecho y la Informática*. Madrid.: Editorial DYKINSON.

Barragan Carlos, Coello Helkyn, Cueva Jennifer. 2009. Diagnostico de aplicabilidad de Teletrabajo. Perú.: ESAN

Belzumegui, Angel. 2009. *Jornada sobre teletrabajo*, realizada en España el 21 de Mayo del 2009.

Bellido, Alexis. 2006. Teletrabajo Hoy: Como hacer dinero y mejorar tu vida trabajando en línea. España.: WorldAtWork

Campos Torres, Sara. 2010. Nuevo Régimen Laboral Empresarial. Perú.: Ed. Gaceta Jurídica

Castañeda Pilco, Juan. 2006. Presidente del consejo Nacional para la integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS). "Primer Encuentro Nacional de Asociaciones e Instituciones y para Personas con Discapacidad. Trujillo-Perú.

Chanamé Orbe, Raúl. 2007. *La Constitución Política Comentada*. Perú.: Ed. Juristas

Castells Manuel. 2000. *La era de la información: Economía, sociedad y cultura. Siglo XX*. México.:

Olea Alonso, Manuel. 2009. *Derecho del Trabajo*. España.: Edit. Curitas

Davara Rodríguez, Miguel Ángel. 1997. *Informática y derecho*. España.: Editorial Aranzandi.

Diaz, Viviana. 2010. Teletrabajo, Cómo es el Proyecto de Ley.: Redtelework - <http://www.redtelework.com/Content.aspx?id=29617> (Consultada 15 de Noviembre del 2010)

- Domínguez Haro, Helder. 1997. *Modernas tendencias del Derecho Ambiental en América Latina*. Perú.: Ed. Grijley
- Escalona Moreno, Iván. 2003. *Contrato Individual de Trabajo*. Perú.: Gestipolis - <http://www.gestipolis.com/recursos/documentos/fulldocs/eco/contratrabivan.htm> (Consultada el 2 de Octubre del 2010).
- Fernández Segado, Francisco. 1978. *Dogmática de los derechos de la persona en la constitución Española de 1978 y en su interpretación por el Tribunal Constitucional*. Perú.: Ed. PUCP
- Ferrero Costa, Raúl. 2004. *Derecho Constitucional General*. Perú.: Fondo Editorial de la Universidad Mayor de San Marcos y de la Universidad de Lima.
- Foy Valencia, Pierre. 1998. *Introducción a la Agenda 21: Desarrollo Sostenible: un programa para la acción*. Perú.: Ed. Instituto de Estudios Ambientales de la PUCP.
- Gates, Hill. 1995. *Camino al futuro*. EE.UU.: Editorial MacGraw-Hill.
- Gómez Valdez, Francisco. 2000. *El Contrato de Trabajo*. Perú.: Ed. San Marcos.
- Gonzáles, María y López, J.E. 2000. *La descentralización empresarial y el derecho del trabajo: "El teletrabajo y los problemas que plantea"*. Uruguay.: FCU Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo – Uruguay.
- Haro Carrasco, Julio. 2003. *Legislación Laboral Peruana*. Perú-Lima.: Ed. Inca Garcilazo de la Vega.

Hernández Valle, Rubén. 2006. *Derechos Fundamentales y Jurisdicción Constitucional*.  
Perú.: Ed. Juristas Editores.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). 2007. Clasificación  
de Tipo de Discapacidad. Mexico.:

<http://www.inegi.gob.mx/est/contenidos/espanol/metodologias/>

[clasificadores/Clasificaci%C3%B3n%20de%20Tipo%20de%20Discapacidad.pdf](#))

(Consultada el 04 de Noviembre del 2010)

Jaquenod Zsögon, Silvia. 1997. *Derecho ambiental: información, investigación*.  
Madrid.: Ed. Dykynson.

Landa Arroyo, César. 1997. *Dignidad de la persona humana*. Perú.: Ed. PUCP

León Ramírez, Manuela Torres, Torres León, Rosa María. 2009. *Teletrabajo como  
opción a la inserción laboral de personas discapacitadas: panorama mundial*.  
Argentina.: Editorial El Cid.

Martínez Moreno, Enrique. 2006. *El impacto de las tendencias tecnológicas y  
organizaciones en el trabajo administrativo*. México.: División de ciencias sociales y  
humanidades ISSN.

Mascareñas Espino, Gabriela. Suite101. 2010. Tendencias Laborales del Siglo XXI.

España.: [http://www.suite101.net/content/tendencias-laborales-en-el-siglo-xxi-  
a29259](http://www.suite101.net/content/tendencias-laborales-en-el-siglo-xxi-a29259) (Consultada el 26 de Noviembre del 2010)

Mayor Sánchez, Jorge. 2006. *El teletrabajo y el trabajo a domicilio, su impacto en las relaciones laborales en España y su influencia en el Perú, en la imprenta virtual*. Conferencia. Universidad Mayor de San Marcos, VII Congreso del Derecho del Trabajo y Actas de Seguridad Social, realizado 02 de Octubre.

Motoko Rich. Año 2001. *Entre las ruinas, las empresas regresan al futuro*. EE.UU.: The Wall Street Journal.

Orero, Alejandro. Caamaño Javier. Arrabaibi, Juan Ramos. 2001. *Impacto Organizativo derivado de la Implantación del Teletrabajo en una Organización*. España.: Universidad Politécnica de Madrid, Universidad de país Vasco

Rodriguez Pérez, Antonio. Quitina Galindo Urquijo y Romeu Campos, Tania. 2009. *El Teletrabajo, Realidad y Perspectivas*.: Gestipolis - <http://www.gestipolis.com/administracion-estrategia/teletrabajo-realidad-y-perspectivas.htm> (Consultada el 19 de Noviembre del 2010)

Ross Smith, Alvaro y Onoro Vega, Margarita. 2000. *Diseño de un modelo de teletrabajo*. Colombia.: Ed. Universidad Javeriana

Orbe Raúl, Chanamé. Calmet Luna, Armando Guillermo. Donero Ugarriza, Flavia Fiorella. y Pérez Casaverde Efrain Javier. 2006. *Manual de Derecho Constitucional*. Perú.: Ed. Adrus.

Pérez de los Cobos, Francisco. 1990. *Nuevas Tecnologías y subordinación*. España.: Ed. Valencia

Pérez Márquez. 2000. *Las TIC's y sus aportes a la salud*. Barcelona-España.: Ed. Summer

Purimango Mendoza, Andrés. 2002. *Revista de Derecho Informático*. Colombia.: Ed. Alfa Red.

Rifkin Jeremy. 2004. *El Fin del Trabajo*. Madrid-España.: Ed. Paidós.

Salazar, Cristian. 2008. *La puerta de entrada al mundo laboral a distancia*. Chile.: Informativo del Instituto de Administración de la UACH

Soro, Diego y Ramos, Sergio. 2007. *Teletrabajo y Sociedad, un paso más hacia la Sociedad de la Información*. Segundo Congreso Iberoamericano de Teletrabajo. Citado en Barragan, Carlos. Coello Helkyn y Cueva Jeniffer: *Diseño de un Modelo de Diagnostico de Aplicabilidad de Teletrabajo* (Perú: Universidad ESAN, 2009)

Toffer, Alvin. 1986. *La Tercera Ola*. España.: Ed. Orbis

Thibault Aranda, Javier: *El Teletrabajo, Cap. XII: Necesidad de una regulación ad hoc*. España.: Edit. Aranzadi.

Ugarte, Jorge Luis. 2009. *Análisis Económico del Derecho. El Derecho Laboral y sus enemigos*. Chile.: Ed. F.C.V.

## **ANEXO 1**

### **CUESTIONARIO I**

Dirigida a trabajadores que efectúan su labor bajo la modalidad del Teletrabajo<sup>24</sup> en la Ciudad de Cajamarca.

---

<sup>24</sup> El teletrabajo consiste en el desarrollo de una actividad laboral remunerada, para la que se utilizan, como herramientas básica de trabajo, las tecnologías de la información y/o telecomunicaciones, y en el que no existe una presencia permanente ni en el lugar físico de

Le agradezco su colaboración al responder este breve cuestionario que tiene como propósito determinar las características específicas de la figura del Teletrabajo, así como la situación laboral del Teletrabajador en la Ciudad de Cajamarca.

Nombre: .....

## I. GENERALIDADES

### Datos Generales

1. Sexo:

Masculino \_\_\_\_\_ 1  
Femenino \_\_\_\_\_ 2

2. Su edad en años, ¿a qué clase pertenece ?.

Marque una alternativa

(20 – 29) \_\_\_\_\_ 1  
(30–39) \_\_\_\_\_ 2  
(40–49) \_\_\_\_\_ 3  
(50–59) \_\_\_\_\_ 4  
(60 a más) \_\_\_\_\_ 5

3. Institución donde realizó sus estudios:

Marque una alternativa

Universidades \_\_\_\_\_ 1  
Institutos Superiores \_\_\_\_\_ 2  
Otros \_\_\_\_\_ 3

(Especifique)

---

trabajo de la empresa que ofrece los bienes o servicios ni en la empresa que demanda tales bienes o servicios (UGT: Unión General de Trabajadores Comunicaciones de España, 2006).

4. Título profesional que ostenta:

- Ingeniero \_\_\_\_\_ 1
- Contador \_\_\_\_\_ 2
- Economista \_\_\_\_\_ 3
- Licenciado \_\_\_\_\_ 4
- Otros \_\_\_\_\_ 5

5. Modalidad de trabajo:

Marque una alternativa

- Dependiente \_\_\_\_\_ 1
- Independiente \_\_\_\_\_ 2

6. ¿Cuántos años de experiencia tiene en las labores que realiza utilizando Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)?

Marque una alternativa

- (0 - 5 años) \_\_\_\_\_ 1
- (5 – 8 años) \_\_\_\_\_ 2
- (8 – 10 años) \_\_\_\_\_ 3
- (10 a más años) \_\_\_\_\_ 4

7. ¿A qué tipo de empresa o centro de trabajo presta sus servicios?

Marque una alternativa

- |                             |       |   |
|-----------------------------|-------|---|
| Entidades bancarias         | _____ | 1 |
| Cajas de ahorro municipales | _____ | 2 |
| Empresas de comunicaciones  | _____ | 3 |
| Universidades Estatales     | _____ | 4 |
| Universidades privadas      | _____ | 5 |
| Independiente               | _____ | 6 |
| Otros                       | _____ | 7 |

(Especifique)

8. ¿Piensa usted que el avance de las nuevas tecnologías han originado cambios en las relaciones laborales como la aparición del teletrabajo?

Marque una alternativa.

- |                    |       |   |
|--------------------|-------|---|
| Sí                 | _____ | 1 |
| No                 | _____ | 2 |
| Está en transición | _____ | 3 |

9. ¿El teletrabajo le parece una alternativa óptima de trabajo?

Marque una alternativa.

- |    |       |   |
|----|-------|---|
| Si | _____ | 1 |
| No | _____ | 2 |

10. En caso que la pregunta anterior sea afirmativa. Justifique su respuesta

- |                     |       |   |
|---------------------|-------|---|
| Reducción de Tiempo | _____ | 1 |
| Ahorro de Dinero    | _____ | 2 |

Reducción de tiempo y ahorro de dinero	_____	3
Otros	_____	4

## II. DETERMINAR CARACTERISTICAS ESPECÍFICAS DEL TELETRABAJO

### 11. Lugar específico desde donde realiza el teletrabajo

Marque una alternativa.

Casa propia	_____	1
Casa alquilada	_____	2
Cuarto alquilado	_____	3
Cabina de Internet	_____	4
Otros	_____	5

(Especifique)

### 12. Implementos para el desempeño de su trabajo: ¿Que equipos y servicios TIC's utiliza?

Marque una o más alternativas.

Internet	_____	1
Telefonía móvil	_____	2
Fax	_____	3
PC desktop	_____	4
Telefonía fija	_____	5
Equipos de escritorio	_____	6
Video conferencias	_____	7
Radio y GPS	_____	8
PDA	_____	9
Portátiles	_____	10

Laptop	_____	11
Otros	_____	12
1, 2,5,11	_____	13

(Especifique)

13. Los equipos y servicios TIC's que utiliza son:

Marque una o más alternativas.

Propios	_____	1
Del Empleador	_____	2
Alquilados	_____	3
1 y 2	_____	4

14. Horario de operación de su trabajo

Marque una o más alternativas.

En la mañana	_____	1
En la tarde	_____	2
En la noche	_____	3
Según disponibilidad	_____	4
Otro	_____	5
1 y 2	_____	6

(Especifique)

**DETERMINAR LA SITUACION LABORAL DEL TELETRABAJADOR**

15. ¿Le es cómodo efectuar sus labores bajo la modalidad que otorga el teletrabajo?

Marque una alternativa.

Si	_____	1
No	_____	2

Regular \_\_\_\_\_ 3  
Me es indiferente \_\_\_\_\_ 4

**16. ¿Por qué le gusta ser Teletrabajador?**

Marque una o más alternativas.

Porque trabajo en mi casa \_\_\_\_\_ 1  
Porque la jornada de trabajo es flexible \_\_\_\_\_ 2  
Podría compaginar el teletrabajo con otras actividades \_\_\_\_\_ 3  
Tendría oportunidad de capacitarme en uso de TIC's \_\_\_\_\_ 4  
Todas las anteriores \_\_\_\_\_ 5  
Otros \_\_\_\_\_ 6

(Especifique)

**17. Condiciones específicas en que labora**

Marque una alternativa.

Oficina adecuada \_\_\_\_\_ 1  
Cualquier parte de mi casa \_\_\_\_\_ 2  
Cuarto Alquilado \_\_\_\_\_ 3  
Cabina de internet \_\_\_\_\_ 4  
Otros \_\_\_\_\_ 5

(Especifique)

**18. Satisfacción Laboral: ¿Cómo calificaría su grado de satisfacción con la situación del teletrabajo?**

Marque una alternativa.

Completamente satisfecho \_\_\_\_\_ 1  
Satisfecho \_\_\_\_\_ 2  
Insatisfecho \_\_\_\_\_ 3

19. Satisfacción Remunerativa: ¿Cómo calificaría su grado de satisfacción con la situación remunerativa del teletrabajo?

Marque una alternativa.

Completamente satisfecho \_\_\_\_\_ 1

Satisfecho \_\_\_\_\_ 2

Insatisfecho \_\_\_\_\_ 3

#### IV. RECONOCIMIENTO DEL TELETRABAJO EN LA LEGISLACION LABORAL PERUANA

20. ¿Sabe usted si el teletrabajo ya está incorporado en la actual legislación laboral peruana?

Marque una alternativa.

SÍ \_\_\_\_\_ 1

No \_\_\_\_\_ 2

21. ¿Ha tenido alguna vez problemas laborales con su empleador y luego se ha dado cuenta que su tipo de trabajo no está protegido por la Ley Laboral Peruana?

Marque una alternativa.

Sí \_\_\_\_\_ 1

No \_\_\_\_\_ 2

22. En caso de ser afirmativa su respuesta, describa ¿de qué manera lo resolvió?

Solución 1 \_\_\_\_\_ 1

Solución 2 \_\_\_\_\_ 2

Solución 3 \_\_\_\_\_ 3

23. ¿Cree usted que hay necesidad de regular legalmente el teletrabajo?

Marque una alternativa.

- Resulta necesario \_\_\_\_\_ 1  
No resulta necesario \_\_\_\_\_ 2  
Ya existen normas que lo regulan \_\_\_\_\_ 3  
Me es indiferente \_\_\_\_\_ 4

24. Sí la Legislación Laboral Peruana reconociera e incorporará la figura del Teletrabajo, ¿Se protegería sus derechos laborales, usted estaría de acuerdo?

Marque una alternativa.

- Completamente de acuerdo \_\_\_\_\_ 1  
De acuerdo \_\_\_\_\_ 2  
No resulta necesario \_\_\_\_\_ 3

25. Recomendaciones, opiniones y sugerencias del Teletrabajador:

---

---

---

---

---

---

## ANEXO 2

### CUESTIONARIO II

Dirigida a trabajadores que efectúan su labor bajo la modalidad del Teletrabajo<sup>25</sup> en la Ciudad de Cajamarca.

---

<sup>25</sup> El teletrabajo consiste en el desarrollo de una actividad laboral remunerada, para la que se utilizan, como herramientas básica de trabajo, las tecnologías de la información y/o telecomunicaciones, y en el que no existe una presencia permanente ni en el lugar físico de trabajo de la empresa que ofrece los bienes o servicios ni en la empresa que demanda tales bienes o servicios (UGT: Unión General de Trabajadores Comunicaciones de España, 2006).

Le agradezco su colaboración al responder este breve cuestionario que tiene como propósito determinar la Situación Jurídica Laboral de los Teletrabajadores en la Ciudad de Cajamarca.

Nombre:

---

---

### Prestación de Servicios Laborales

#### 1. Modalidad de Trabajo

Marque una alternativa

Dependiente \_\_\_\_\_ 1

Independiente \_\_\_\_\_ 2

#### 2. Prestación de Servicios

De manera personal \_\_\_\_\_ 1

Con ayuda de Terceros \_\_\_\_\_ 2

1 y 2 \_\_\_\_\_ 3

#### 3. Remuneración

675 a menos \_\_\_\_\_ 1

675 – 550 \_\_\_\_\_ 2

700 – 1000 \_\_\_\_\_ 3

2000 a más \_\_\_\_\_ 4

### ANEXO 3

### CUESTIONARIO III

Dirigida a personas con algún tipo de discapacidad<sup>26</sup> pertenecientes de la población económicamente activa.

Le agradezco su colaboración al responder este breve cuestionario que tiene como propósito determinar que la incorporación del Teletrabajo en la Legislación Laboral Peruana resulta una solución óptima de inclusión laboral a discapacitados.

Nombre:

---

---

### III. GENERALIDADES

#### Datos Generales

1. Sexo:

Masculino \_\_\_\_\_ 1  
Femenino \_\_\_\_\_ 2

2. ¿A qué tipo de empresa o centro de trabajo presta sus servicios?

Marque una alternativa

Entidades Públicas \_\_\_\_\_ 1  
Entidades Privadas \_\_\_\_\_ 2  
Independiente \_\_\_\_\_ 3  
Otros \_\_\_\_\_ 4  
(Especifique)

---

<sup>26</sup> Las personas con discapacidad no son incapaces, sino por el contrario, tienen capacidades diferenciadas (Castañeda Pilco 2006).

3. ¿Cuántos años de experiencia tiene utilizando Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)?

Marque una alternativa

- (0 - 5 años) \_\_\_\_\_ 1  
(5 – 8 años) \_\_\_\_\_ 2  
(8 – 10 años) \_\_\_\_\_ 3  
(10 a más años) \_\_\_\_\_ 4

4. ¿El teletrabajo<sup>27</sup> le parece una alternativa óptima de trabajo?

Marque una alternativa.

- Si \_\_\_\_\_ 1  
No \_\_\_\_\_ 2

10. En caso que la pregunta anterior sea afirmativa. Justifique su respuesta

- Permite Inclusión Laboral sin discriminación \_\_\_\_\_ 1  
No requiere el desplazamiento físico a un centro de labores \_\_\_\_\_ 2  
Reducción de tiempo y ahorro de dinero \_\_\_\_\_ 3  
Reduce la Contaminación ambiental \_\_\_\_\_ 4  
Todos \_\_\_\_\_ 5

11. ¿Por qué le gustaría ser Teletrabajador?

---

<sup>27</sup> El teletrabajo consiste en el desarrollo de una actividad laboral remunerada, para la que se utilizan, como herramientas básica de trabajo, las tecnologías de la información y/o telecomunicaciones, y en el que no existe una presencia permanente ni en el lugar físico de trabajo de la empresa que ofrece los bienes o servicios ni en la empresa que demanda tales bienes o servicios (UGT: Unión General de Trabajadores Comunicaciones de España, 2006).

Marque una o más alternativas.

Porque no requiere el desplazamiento físico a un centro de labores 1

Porque trabajo en mi casa \_\_\_\_\_ 2

Porque la jornada de trabajo es flexible \_\_\_\_\_ 3

Tendría oportunidad de capacitarme en uso de TIC's \_\_\_\_\_ 4

Todas las anteriores \_\_\_\_\_ 5

Otros \_\_\_\_\_ 6

(Especifique)

12. ¿Sabe usted si el teletrabajo ya está incorporado en la actual legislación laboral peruana?

Marque una alternativa.

Sí \_\_\_\_\_ 1

No \_\_\_\_\_ 2

13. Sí la Legislación Laboral Peruana reconociera e incorporará la figura del Teletrabajo, ¿Se promovería la Inclusión Laboral de discapacitados a través del Teletrabajo?

Marque una alternativa.

Completamente de acuerdo \_\_\_\_\_ 1

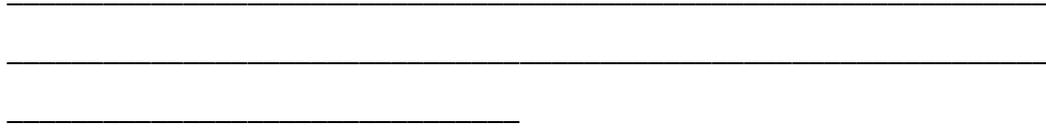
De acuerdo \_\_\_\_\_ 2

No resulta necesario \_\_\_\_\_ 3

14. Recomendaciones, opiniones y sugerencias del Teletrabajador:

---

---



## **ANEXO 4**

### **PROYECTO DE LEY QUE INTRODUCE EL CONTRATO DE TELETRABAJO COMO CONTRATO ESPECIAL EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO DE CHILE.**

#### **Fundamentos**

Durante los últimos años se ha producido en el mundo una verdadera revolución tecnológica que ha influido fuertemente en la forma de organización de las empresas. Las nuevas tecnologías, con la introducción de la microelectrónica y posteriormente

con la biotecnología y los nuevos materiales, han dado lugar a una reestructuración de las industrias y servicios. Este fenómeno ha provocado profundas modificaciones en las relaciones laborales, sumando a esto el hecho de la creciente globalización o integración de las economías mundiales.

La “sociedad de la información” se caracteriza por la utilización extensiva de las tecnologías de la infocomunicación, las que hacen posible el almacenamiento, el procesamiento y la comunicación de datos como no se había conocido anteriormente. El desarrollo de las tecnologías de la comunicación ha sido hasta tal punto explosivo, que se puede hablar de un cambio en el paradigma del sistema productivo. Estamos en presencia de una nueva revolución industrial que está alterando nuestra forma de producir, vivir y de trabajar; está surgiendo una nueva economía, una nueva organización del trabajo, nuevas realidades laborales y cambios en las relaciones jurídicas.

Son muchas las implicancias jurídico laborales que surgen al utilizar estas tecnologías: nuevas perspectivas en salud laboral, en los sistemas retributivos, en el tiempo de trabajo, en el replanteamiento del contenido del contrato de trabajo, en el nuevo papel o en la readecuación de los sindicatos, en el rol de los organismos fiscalizadores en relación a la forma como deben desarrollar su labor ante esta nueva realidad, disyuntivas ante el conflicto de tener que distinguir el límite al control que pueden ejercer los empleadores y el derecho a la intimidad de los trabajadores, en la utilización de las nuevas tecnologías por las organizaciones representantes de los trabajadores etc.

Se dice que una empresa posmoderna se basa en el principio de desdiferenciación, borrando las demarcaciones rígidas entre jerarquías, tareas y cualificaciones, es decir implica toda una nueva visión de la organización de los sistemas productivos. Esto ha impactado fuertemente en el mundo del trabajo, haciendo surgir nuevas formas de contratación, como un intento de las empresas para adaptarse a los cambios.

La ley Nº 19.759, vino en modificar el artículo 22 del Código del Trabajo para reconocer un nuevo tipo de trabajo, desarrollado en dependencias ajenas a las empresas, agregándose un nuevo inciso final al artículo 22 del Código del Trabajo, que expresa: “asimismo quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de las telecomunicaciones” Esta nueva figura es conocida como “teletrabajo” y tiene características propias y distintivas de las ya reconocidas y normadas por nuestra legislación laboral, por lo que postulamos a que su normativa sea especialísima, por lo que no basta solo haber agregado el inciso final al artículo 22 del Código del Trabajo que hemos transcrito, sino que se debe ir mas allá, reconociendo las características de esta nueva figura laboral, haciéndose imperioso legislar las normas necesarias para la protección adecuada de estos nuevos trabajadores.

El teletrabajo en países como Dinamarca, España, Finlandia, Alemania y Estados Unidos alcanza variados porcentajes, dependiendo entre otros factores, de su desarrollo económico, del poder de los sindicatos y de uno muy interesante : el clima, esto porque en países fríos como Finlandia, el porcentaje es significativamente mayor. En nuestro país podríamos considerarlo como una figura emergente que se ha implementado en empresas tales como CTC Chile, ESSO Chile, Nestlé e IBM, entre otras y siguiendo las tendencias mundiales va a seguir en aumento, por lo cual se hace imprescindible cotejar nuestra legislación actual con el surgimiento del denominado teletrabajo.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo OIT el teletrabajo se puede definir como “cualquier trabajo efectuado en un lugar donde, lejos de las oficinas o talleres centrales, el trabajador no mantiene un contacto personal con sus colegas, pero puede comunicarse con ellos a través de las nuevas tecnologías”.

Esta definición abarca situaciones muy diferentes. Puede tratarse de un teletrabajo de tipo organizativo, que lleve a la empresa a desplazarse hacia el exterior, dotando a sus trabajadores de equipos y transfiriendo así los puestos de trabajo al domicilio de estos. También puede agruparlos en centros satélite, con los cuales permanece en contacto telemático constante. El teletrabajo abarca asimismo a los profesionales cuya actividad requiere numerosos desplazamientos y que gracias a los medios de comunicación electrónica, pueden mantenerse en contacto con las empresas que utilizan sus servicios, desde cualquier lugar del mundo.

La definición dada para el teletrabajo exige para la existencia de esta figura la necesaria aplicación de las tecnologías de información, descartando de esta manera modos de operación similares, en las que el trabajador lleva parte de su trabajo a su casa, pero debe encargarse de llevarlo terminado al empleador, sin mediar el uso de la informática -no confundir con computación- en su relación con el empleador.

De las numerosas definiciones existentes para el teletrabajo, la doctrina concuerda en que este puede caracterizarse por los siguientes elementos que deben darse copulativamente:

- 1) El elemento espacial o topográfico: es decir, la prestación laboral se debe desarrollar en un lugar que no corresponde a aquellos en los que normalmente se realiza el trabajo en las empresas.
- 2) El trabajo se debe desarrollar preferentemente mediante la utilización de la informática y las telecomunicaciones, las cuales deben ser utilizadas no solo como enlace con el empleador sino como un instrumento de trabajo fundamental, que debe abarcar necesariamente las etapas de recibir,  
3) tratar y enviar información.

- 4) La habitualidad con que el trabajador debe desarrollar este tipo de trabajo, que además debe ser preferentemente ejecutado a distancia y por medios informativos, no debe ser marginal, sino por el contrario, debe realizarse la mayor parte del tiempo de esta forma.
  
- 5) El cuarto y ultimo elemento que distingue a esta figura es el organizativo “teletrabajar no es solo trabajar a distancia y utilizando las telecomunicaciones y/o la informática, teletrabajar es servirse de estos elementos para trabajar de un modo diferente” Por lo tanto, lo determinante va a ser, si la utilización de la tecnología ha supuesto una ruptura con el modelo tradicional de organización del trabajo.

Una interesante temática que se ha identificado ante el surgimiento del teletrabajo, dice relación con las condiciones y aptitudes especiales que son requeridas para el desarrollo de este tipo de trabajo. Para los teletrabajadores es esencial contar con un espíritu emprendedor y empresarial, puesto que ser teletrabajador no se enseña ni se aprende, debiéndose contar con una alta capacidades de autorregulación, una buena dosis de iniciativa y optimismo y un adecuado desarrollo del arte de trabajar en red si es que se quiere subsistir bajo esta especial forma de dependencia y subordinación.

Asimismo en la experiencia dada hasta esta fecha, se ha constatado que existen algunas actividades que por sus especiales características resultan mas teletrabajables que otras, especialmente han destacado el área de las telecomunicaciones donde todos los grandes operadores mundiales experimentan o desarrollan aplicaciones de teletrabajo relacionadas directamente con sus servicios. Igual relevancia ha cobrado en áreas como los seguros y productos financieros, en ciertas tareas que llevan a cabo las administraciones publicas, en el ámbito de la enseñanza y la formación y en el

desarrollo de las profesiones liberales especialmente en lo que dice relación con las consultorías para grandes empresas.

Como ya hemos afirmado esta nueva realidad esta surgiendo con fuerza en nuestro país, siendo necesario efectuar las reformas legales pertinentes a fin de dar reconocimiento y amparo a esta realidad creciente, por lo que venimos en proponer el siguiente:

## **PROYECTO DE LEY**

Artículo Único: Agréguese en el Título II del Libro Primero del Código del Trabajo, el siguiente Capítulo I nuevo:

### **DEL CONTRATO DE TELETRABAJO**

**Artículo 78:** Se regirán por las normas especiales de este contrato, aquellas personas que en forma habitual presten servicios bajo subordinación de un empleador, recibiendo, tratando y enviando información, en su domicilio u otro lugar, fuera de la empresa, y cuya realización se lleve a cabo mediante conexión telefónica e informática, la mayor parte del tiempo de trabajo.

Quedan excluidos, de este contrato, las personas que presten servicios, fuera de la empresa, en forma esporádica, mediante conexión telefónica e informática y las personas sujetas a subordinación de un empleador, que no efectúen este tipo de servicios en forma preferente.

**Artículo 79:** El contrato, deberá contener las cláusulas indicadas en el artículo 10 del Código del Trabajo con las siguientes especificaciones y agregados:

Se deberá indicar el lugar en donde el trabajador prestará sus servicios.

Se indicarán los equipos y útiles de trabajo, que el empleador entregará al trabajador para el cumplimiento del contrato.

Se dejará constancia, de la frecuencia con la cual el teletrabajador deberá reunirse con su empleador en las oficinas de la empresa.

Se indicará el monto o porcentaje del costo de la energía eléctrica, agua potable, calefacción y cualquier otro consumo básico que se requiera para prestar servicios, en la parte el domicilio que ocupa al efecto.

Se dejará constancia de los días y el horario, en que el empleador o sus representantes, podrán ingresar al lugar en donde se presta el servicio, para ejercer los controles que sean necesarios.

**Artículo 80:** Son obligaciones especiales del teletrabajador las siguientes:

Permitir al empleador y personal de organismos fiscalizadores, el ingreso a la parte de su domicilio en que teletrabaja, en días y horas que no incomode su vida familiar.

Debe guardar secreto de toda la documentación y antecedentes que le proporcione su empleador.

Deberá emplear el cuidado y mantener adecuadamente los equipos y útiles proporcionados por el empleador.

Avisar por escrito a su empleador, el cambio de domicilio, dentro de dos días hábiles desde que se efectúe.

Devolver los equipos y útiles del empleador al término del contrato de trabajo.

El trabajador será responsable del daño, deterioro o pérdida, de los equipos y útiles proporcionados por el empleador que se produzcan por su culpa, salvo caso fortuito, fuerza mayor o seguro tomado por el empleador o trabajador.

**Artículo 81:** El contrato de trabajo, se suscribirá en cuatro ejemplares, quedando uno en poder del trabajador, otro para el empleador, quien deberá enviar un ejemplar del mismo a la Inspección del Trabajo y otro al organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El empleador deberá avisar por escrito, dentro de dos días hábiles, desde que se le informa, el cambio de domicilio del trabajador, a la Inspección del Trabajo correspondiente y al organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

**CARLOS BIANCHI CHELECH**

**SENADOR**

**5. Publicación de ley en Diario Oficial**

**5.1. Ley N° 19.759**

Tipo Norma: Ley 19759

Fecha Publicación: 05-10-2001

Fecha Promulgación: 27-09-2001

Organismo: MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, SUBSECRETARIA DEL  
TRABAJO.

Título: MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN LO RELATIVO A LAS NUEVAS  
MODALIDADES DE CONTRATACIÓN, AL DERECHO DE SINDICACIÓN A LOS  
DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR Y A OTRAS MATERIAS QUE  
INDICA.

Tipo Versión: Texto Original De: 05-10-2001

URL: [www.leychile.cl](http://www.leychile.cl)

LEY NUM. 19.759

MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN LO RELATIVO A LAS NUEVAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN, AL DERECHO DE SINDICACIÓN, A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR Y A OTRAS MATERIAS QUE INDICA

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente:

Proyecto de ley:

"Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo:

1. Agrégase en el artículo 1º, el siguiente inciso final:

"Los trabajadores que presten servicios en los oficios de notarías, archiveros o conservadores se regirán por las normas de este Código".

2. Sustitúyense los incisos segundo y tercero del artículo 2º, por los siguientes incisos segundo, tercero, cuarto, quinto y sexto, pasando el actual inciso cuarto a ser séptimo:

"Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso tercero.

Lo dispuesto en los incisos segundo y tercero de este artículo y las obligaciones que de ellos emanan para los empleadores, se entenderán incorporadas en los contratos de trabajo que se celebren."

3. Agrégase a continuación del último inciso del artículo 3º, el siguiente inciso final nuevo:

"Las infracciones a las normas que regulan las entidades a que se refiere este artículo se sancionarán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 478 de este Código".
4. Incorpórase en el artículo 5º, el siguiente inciso primero, nuevo, pasando los actuales incisos primero y segundo a ser incisos segundo y tercero, respectivamente:

"Artículo 5º.- El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos."
5. Derógase el inciso cuarto del artículo 8º.
6. Agrégase al número 3 del inciso primero del artículo 10, sustituyendo el punto y coma (;) por un punto seguido (.), la siguiente oración final: "El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias;".
7. Modifícase el artículo 22, del modo siguiente:
  - a) Sustitúyese en el inciso primero, la expresión "cuarenta y ocho" por "cuarenta y cinco", y
  - b) Agrégase el siguiente inciso final, nuevo:

"Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones."



## ANEXO 5

### LEY 1221 DE 2008

#### POR LA CUAL SE ESTABLECEN NORMAS PARA PROMOVER Y REGULAR EL TELETRABAJO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1º. Objeto. La presente ley tiene por objeto promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).

Artículo 2º. Definiciones. Para la puesta en marcha de la presente ley se tendrán las siguientes definiciones:

**Teletrabajo.** Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- **Autónomos** son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
- **Móviles** son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.

- **Suplementarios**, son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.
- **Teletrabajador**. Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

Artículo 3º. Política pública de fomento al teletrabajo. Para el cumplimiento del objeto de la presente Ley el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de la Protección Social, formulará, previo estudio Conpes, una Política pública de Fomento al teletrabajo. Para el efecto, el Ministerio de la Protección Social contará con el acompañamiento del Ministerio de Comunicaciones, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Departamento Nacional de Planeación, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el SENA, y la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN. Esta política tendrá en cuenta los siguientes componentes:

Infraestructura de telecomunicaciones

Acceso a equipos de computación.

Aplicaciones y contenidos.

Divulgación y mercadeo

Capacitación

Incentivos.

Evaluación permanente y formulación de correctivos cuando su desarrollo lo requiera.

Parágrafo 1º. Teletrabajo para población vulnerable. El Ministerio de la Protección Social, dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de esta ley, formulará una política pública de incorporación al teletrabajo de la población vulnerable (personas en situación de discapacidad, población en situación de desplazamiento forzado, población en situación de aislamiento geográfico, mujeres de cabeza de hogar, población en reclusión, personas con amenaza de su vida).

Artículo 4º. Red nacional de fomento al teletrabajo. Crease la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo de la cual harán parte:

- a) Entidades públicas del orden Nacional, que hacen parte de la agenda de conectividad;
- b) Empresas privadas de cualquier orden, representadas por los gremios que designe el Gobierno Nacional;
- c) Operadores de telefonía pública básica conmutada nacional;
- d) Cafés Internet;
- e) Organismos y/o asociaciones profesionales.

Parágrafo. Las funciones y funcionamiento de la Red Nacional de Fomento al Trabajo, serán definidas en la Política Pública de Fomento al Trabajo de que habla el artículo tercero de la presente ley.

El Ministerio de la Protección Social ejercerá la coordinación general de la red de la que se trata el presente artículo.

Artículo 5º. Implementación. El Gobierno Nacional fomentará en las asociaciones, fundaciones y demás organizaciones tanto públicas como privadas, la implementación de esta iniciativa, a través del Ministerio de la Protección Social y el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. Así mismo, el Gobierno Nacional pondrá en funcionamiento un sistema de inspección, vigilancia y control para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral en el marco del teletrabajo.

Artículo 6º. Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores.

1. A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante la anterior, el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo.

2. El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador.
3. En los casos en los que el empleador utilice solamente teletrabajadores, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad.
4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.
5. La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.
6. Lo dispuesto en este artículo será aplicado de manera que se promueva la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.

La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:

- a) El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;
- b) A protección de la discriminación en el empleo;
- c) La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y riesgos profesionales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales;
- d) La remuneración;

- e) La protección por regímenes legales de seguridad social;
  - f) El acceso a la formación;
  - g) La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;
  - h) La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.
  - i) Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.
7. Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones.

Los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.

8. Si el teletrabajador no recibe los paquetes de información para que realice sus labores, o los programas para desempeñar su función, o no son arreglados a pesar de haberlo advertido no podrá dejar de reconocérsele el salario que tiene derecho.

Cuando el lugar de trabajo sea suministrado por el empleador y no puede realizar la prestación debido a un corte en las líneas telefónicas o en el flujo eléctrico su labor debe ser retribuida.

El trabajador que se desempeñe en la modalidad de móvil, no puede alegar éstos imprevistos.

9. El empleador, debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, así mismo debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.

10. La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional.
11. Las empresas cuyas actividades tengan asiento en Colombia, que estén interesadas en vincular teletrabajadores, deberán hacerlo con personas domiciliadas en el territorio nacional, quienes desarrollarán sus labores en Colombia.
12. A todas las relaciones de teletrabajo que se desarrollen en el territorio nacional les será aplicada la legislación laboral colombiana, en cuanto sea más favorable para el teletrabajador.

Parágrafo. Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable la jornada laboral, y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene en la jornada laboral mas de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, o le asigna más trabajo del normal, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.

Artículo 7. Registro de teletrabajadores. Todo empleador que contrate teletrabajadores, debe informar de dicha vinculación a los Inspectores de Trabajo del respectivo municipio y donde no existan estos, al Alcalde Municipal, para lo cual el Ministerio de la Protección deberá reglamentar el formulario para suministrar la información necesaria.

Artículo 8º. Reglamentación. El Gobierno Nacional, dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley, reglamentará lo pertinente para el cumplimiento de la misma.

Artículo 9º. Vigencia. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación.

## **ANEXO 6**

### **NORMATIVA TELETRABAJO**

#### **NORMATIVA EN ESPAÑA**

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Sección 1ª ámbito y fuentes**

##### **Artículo 1. Ámbito de aplicación**

1. La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

**Modalidades contractuales:**

**Artículo 13. Contrato de trabajo a domicilio**

1. Tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario.
2. El contrato se formalizará por escrito con el visado de la oficina de empleo, donde quedará depositado un ejemplar, en el que conste el lugar en el que se realice la prestación laboral, a fin de que puedan exigirse las necesarias medidas de higiene y seguridad que se determinen.
3. El salario, cualquiera que sea la forma de su fijación, será, como mínimo, igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate.
4. Todo empresario que ocupe trabajadores a domicilio deberá poner a disposición de éstos un documento de control de la actividad laboral que realicen, en el que debe consignarse el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes.
5. Los trabajadores a domicilio podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley, salvo que se trate de un grupo familiar.

**RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA**

**Artículo primero**

Se entiende por teletrabajo a los efectos de esta ley, a la realización de actos, ejecución de obras a prestación de servicios en los términos de los artículos 21 y 22 de la LCT, en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones (ties).

Se entiende por teletrabajador en relación de dependencia a toda persona que efectúa teletrabajo según la definición anterior.

### **Artículo segundo**

Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos que los demás trabajadores en relación de dependencia en tanto resulten compatibles con la índole de la relación.

Las comisiones paritarias de los convenios colectivos aplicables a estos trabajadores deberán establecer las condiciones de trabajo, teniendo como prioridad el respeto del principio de igualdad de trato entre un teletrabajador y un trabajador que desempeña igual tarea en el establecimiento del empleador.

La negociación colectiva deberá contemplar, en particular, los regímenes de remuneración y jornada de trabajo, la promoción profesional y la formación en el trabajo en los términos del art. 1º de la ley 24.576, introducido como capítulo VIII del Título II de la I.C.T., y el derecho de información respecto de la propia actividad, sin perjuicio de la consideración de toda otra cuestión que haga a la especificidad de la actividad regulada por esta ley (1).

### **Artículo tercero**

Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán salvaguardar la intimidad del trabajador y la privacidad de su domicilio.

### **Artículo cuarto**

Los empleadores deberán proveer al trabajador el equipamiento necesario y financiarán su mantenimiento a fin de que éste pueda cumplir eficazmente sus tareas. En caso que el teletrabajador aporte su propio equipamiento, el empleador deberá compensar la totalidad de los gastos, sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse en los convenios colectivos.

#### **Artículo quinto**

En el supuesto que los equipos sean provistos por el empleador, el teletrabajador será responsable por su correcto uso, a cuyo fin tendrá la obligación de evitar que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación o contrato de trabajo.

#### **Artículo sexto**

Cuando por razones de organización del trabajo se requiere la prestación de tareas bajo la forma de teletrabajo, ésta será voluntaria para el trabajador.

Toda transformación o modificación de las condiciones de prestación de servicios en teletrabajo, o viceversa, deberá contar con la conformidad por escrito del trabajador. Sin perjuicio de ello, el trabajador a quien se hubiese modificado las condiciones de prestación de servicios en teletrabajo, podrá solicitar la reversión a su condición anterior sin límite temporal alguno a cuyo fin deberá notificar en forma fehaciente al empleador.

#### **Artículo sétimo**

La autoridad administrativa deberá promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias de la prestación, y la inclusión de las enfermedades causadas por este tipo de actividad dentro del listado previsto en el art. 6º inc. 2º de la ley 24.557.

#### **Artículo octavo**

En todo lo que no estuviere expresamente previsto en esta reglamentación regirán las disposiciones de la LCT en las condiciones previstas en el art. 2º de dicho cuerpo legal.

(1) La inclusión de este punto ha sido solicitada por la representación sindical, sin haber obtenido consenso en la comisión, que propone su inclusión en los considerandos del proyecto normativo, a efectos de realzar la importancia de los temas enunciados en la negociación colectiva.

## **CONSIDERANDOS**

Atento al devenir de las tecnologías y la impronta que las mismas tienen sobre el mundo del trabajo, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, facilitó la creación, dentro del ámbito ministerial, de la Comisión de Teletrabajo coordinada por la Dra. Viviana Díaz, bajo el expediente N° 1.079.053/03, el día 16 de setiembre del año 2003, accediendo al pedido realizado en el año 2001 por el Centro de teletrabajo y teleformación, RRTT-UBA.

Para su conformación el Ministro de Trabajo Dr. Carlos Tomada convocó a entidades de la sociedad civil, universidades y representantes de los sectores sindicales y empresarios a los efectos de debatir la necesidad de realizar un proyecto para el encuadre legal del teletrabajo.

En diciembre de 2003, la Comisión elevó al Sr. Ministro, recomendaciones para la regulación del teletrabajo en relación de dependencia, las mismas sirvieron de apoyatura para la continuidad y conclusión del proyecto que hoy se eleva.

Reconocimiento al teletrabajo como una modalidad que sirve como instrumento para la generación de puestos de trabajo genuinos y para la consolidación de las fuentes de empleo ya existentes, es que se buscó establecer los parámetros para darle un marco legal propio.

Como resultado del intercambio realizado por esta Comisión, la interacción con otras instituciones o actores que aportaron mayores conocimientos y experiencias a la Comisión, se llegó al convencimiento de la necesidad de estructurar un proyecto de ley sobre el teletrabajo por las consideraciones que a continuación se exponen:

En primer lugar, no existe en la legislación vigente un marco normativo que pueda encuadrar específicamente esta figura, pudiendo llegarse al equívoco de pretender el

encuadre dentro de la Ley sobre Trabajo a Domicilio, cuando el teletrabajo puede ser realizado incluso, en un lugar indeterminado, como el caso del teletrabajo móvil.

En segundo lugar, la comisión entendió que es necesario dar un marco normativo que no ciña a las partes a normas imperativas que rijan cada circunstancia o caso específico porque se ha visto que es muy amplio el espectro de modalidades en las cuales puede darse el trabajo en forma de teletrabajo.

Entendemos, por consecuencia, que el teletrabajo es un modalidad de “trabajo” y por tanto debe estar así regulada. El teletrabajo puede darse bajo la modalidad de una relación de dependencia o no, pero por tratarse de un encuadre dentro de la Ley de Contrato de Trabajo, este proyecto se ciñe exclusivamente al teletrabajo en relación de dependencia.

Entendemos que el desarrollo tecnológico y de las comunicaciones es vertiginoso y que por tanto, si desarrolláramos un proyecto que tratara de enmarcar “todas las circunstancias” podría ser perjudicial, porque seguramente sería imposible lograrlo. Por tanto, el presente proyecto tiene un carácter de regulación general para la modalidad del Teletrabajo y ha dejado los aspectos particulares para el tratamiento en las comisiones colectivas correspondientes.

- La primera es la igualdad de trato entre un teletrabajador y un trabajador que se desempeña en la empresa y,
- La segunda, es que debe gozar de iguales derechos que cualquier trabajador en relación de dependencia.

Asimismo, este proyecto puntualiza tres aspectos especiales que entendemos como básicos de esta modalidad de trabajo.

1. La primera, respecto de los sistemas de control de los bienes e información del empleador que no deben violentar la privacidad del domicilio del teletrabajador.
2. La segunda, que tienen que ver con el equipamiento, cuando este es o no provisto por el empleador.
3. Y por último, las obligaciones del teletrabajador respecto al correcto uso de ese equipamiento.

Por pedido de la parte sindical se incluye en el Artículo Segundo, un tercer párrafo, cuya inclusión en el articulado, no tuvo consenso en la Comisión por entenderse que dicho párrafo pedía llevar a equívocos a quienes consideren lo allí prescrito como una exigencia específica en la negociación colectiva y/o una restricción a la misma.

El párrafo en cuestión es el siguiente: “Las negociaciones colectivas deberán contemplar, en particular, los regímenes de remuneración y jornada de trabajo, la promoción profesional y la formación en el trabajo en los términos del Art. 1º de la Ley 24.576, introducido como capítulo VIII del Título II de la LCT y el derecho de información respecto de la propia actividad, sin perjuicio de la consideración de toda otra cuestión que haga a la especificidad de la actividad regulada por esta ley”.

Por todo lo expuesto, el presente proyecto tiene la intención de convertirse en un piso mínimo sobre el cual las partes, ya sea individual o colectivamente, pueden negociar las condiciones específicas bajo las cuales se desarrolle el teletrabajo.

## **ANEXO 7**

### **ACUERDO MARCO SOBRE EL TELETRABAJO DEL CONSEJO EUROPEO**

#### **1. Consideraciones generales**

En el marco de la Estrategia Europea para el Empleo, el Consejo Europeo ha invitado a los interlocutores sociales a que negocien acuerdos con vistas a modernizar la organización del trabajo, que incluyan acuerdos de trabajo flexibles, con el fin de mejorar la productividad y la competitividad de las empresas y establecer el equilibrio necesario entre la flexibilidad y la seguridad.

La Comisión Europea, en la segunda fase de consulta a los interlocutores sociales sobre la modernización y la mejora de las relaciones laborales, invitó a éstos a que entablaran negociaciones sobre el teletrabajo. El 20 de setiembre de 2001, la CES (y el comité de enlace EUROCADRES/CES), la UNICE/UEAPME y el CEEP anunciaron su intención de entablar negociaciones con el fin de llegar a un acuerdo que aplicarían las organizaciones miembros de las partes firmantes en los Estados miembros y en los países del Espacio Económico Europeo. A través de estas negociaciones, desean contribuir a preparar la transición a la economía y sociedad del conocimiento, como se acordó en el Consejo Europeo de Lisboa.

El teletrabajo cubre un amplio abanico de situaciones y prácticas sujetas a cambios rápidos. Por este motivo, los interlocutores sociales han elegido una definición del teletrabajo que permita cubrir varias formas de teletrabajo regular.

Los interlocutores sociales consideran que el teletrabajo es tanto un medio para que las empresas y organizaciones de servicios públicos modernicen la organización del trabajo como un medio para que los trabajadores concilien vida profesional y vida social y gocen de una mayor autonomía en el cumplimiento de sus tareas. Si Europa desea sacar el mejor provecho de la sociedad de la información, debe impulsar esta nueva forma de trabajo, de modo que la flexibilidad y la seguridad vayan unidas, que la calidad de los empleos aumente y que mejoren las posibilidades para las personas minusválidas en el mercado laboral.

Este acuerdo voluntario tiene como objeto establecer un marco general a escala europea, que deberá ser aplicado por las organizaciones miembros de las partes firmantes, de acuerdo con los procedimientos y prácticas nacionales específicas de los interlocutores sociales. Las partes firmantes invitan también a sus organizaciones miembros de países candidatos para que apliquen este acuerdo.

La aplicación de este acuerdo no constituye una razón válida para reducir el nivel general de protección concedido a los trabajadores en el campo del presente acuerdo. En el momento de la aplicación de este acuerdo, los miembros de las organizaciones firmantes evitarán imponer cargas inútiles a las PYME.

Este acuerdo no prejuzga el derecho de los interlocutores sociales de concluir, en el nivel apropiado, incluso europeo, acuerdos que adapten y/o completen el presente acuerdo de una manera que tome en cuenta las necesidades específicas de los interlocutores sociales afectados.

## **2. Definición y campo de aplicación**

El teletrabajo es una forma de organizar y/o realizar un trabajo, utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación

laboral, en la que un trabajo, que también hubiera podido ser realizado en los locales del empleador, se realiza fuera de dichos locales de manera regular.

El presente acuerdo cubre a los teletrabajadores. Se entiende por teletrabajador cualquier persona que realice teletrabajo tal como se define más arriba.

### **3. Carácter voluntario**

El teletrabajo es voluntario por parte del teletrabajador y el empleador. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto del trabajador o se puede iniciar de manera voluntaria posteriormente.

En ambos casos, el empleador proporciona al teletrabajador las informaciones escritas pertinentes de acuerdo con la directiva 91/533/CEE, incluyendo las informaciones relativas a los convenios colectivos aplicables, una descripción del trabajo a realizar, etc. Las peculiaridades del teletrabajo requieren normalmente informaciones escritas complementarias sobre puntos tales como el departamento de la empresa del que depende, su superior directo u otras personas a las que el teletrabajador pueda dirigir preguntas de tipo profesional o personal, las modalidades para informar, etc.

Si el teletrabajador no forma parte de la descripción inicial del puesto, y si el comprador presenta una oferta de teletrabajo, el trabajador puede aceptar o rechazar esta petición.

Como sólo modifica la manera de realizar el trabajo, el paso al teletrabajo en sí no modifica el estatuto laboral del teletrabajador. El rechazo por parte del trabajador de pasar al teletrabajo no es en sí un motivo de rescisión de la relación laboral ni de modificación de las condiciones de empleo de este trabajador.

Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar al teletrabajo es reversible por acuerdo individual o colectivo. La reversibilidad puede implicar una vuelta al trabajo en locales del empleador a

petición del trabajador o del empleador. Las modalidades de dicha reversibilidad se establecen por acuerdo individual y/o colectivo.

#### **4. Condiciones de empleo**

En lo que se refiere a las condiciones de empleo, los teletrabajadores tendrán los mismos derechos, garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables, que los trabajadores comparables trabajando en los locales de la empresa. No obstante, para tomar en cuenta las peculiaridades del teletrabajo, podrán ser necesarios unos acuerdos específicos complementarios, colectivos o individuales.

#### **5. Protección de datos**

Corresponderá al empleador tomar las medidas oportunas, por ejemplo de tipo informático, para asegurar la protección de los datos utilizados y tratados por el teletrabajador a fines profesionales.

El empleador informará al teletrabajador sobre todas la legislaciones y normas de la empresa pertinentes para la protección de los datos.

Corresponderá al teletrabajador conformarse a dichas normas.

El empleador informará al teletrabajador, en particular:

- Sobre cualquier restricción en el uso de los equipos o herramientas informáticas como Internet.
- Sobre las sanciones en caso de no respeto.

#### **6. Vida privada**

El empleador respetará la vida privada del teletrabajador.

Si se establece un medio de supervisión, éste deberá ser proporcionado al objetivo y aplicado de acuerdo con la Directiva 90/270 relativos a las pantallas de visualización.

#### **7. Equipos**

Todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, a la responsabilidad y a los costes serán definidas claramente antes de empezar el trabajo.

Por regla general, el empleador estará encargado de proporcionar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo.

Si se realiza el teletrabajo con regularidad, el empleador cubrirá los costes directamente causados por dicho trabajo, en particular los gastos de comunicación.

El empleador proporcionará al teletrabajador un servicio adecuado de apoyo técnico.

El empleador será responsable, de acuerdo con la legislación nacional y los convenios colectivos, de los costes debido a la pérdida o daño de los equipos y de los datos utilizados por el trabajador.

El teletrabajador cuidará debidamente los equipos que se le confían; no reunirá y no difundirá material ilícito mediante Internet.

## **8. Salud y seguridad**

El empleador será responsable de la protección de la salud y la seguridad profesionales del teletrabajador, de acuerdo con la directiva 89/391 y con las directivas particulares, legislaciones nacionales y convenios colectivos pertinentes.

El empleador informará al teletrabajador sobre la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en particular sobre las exigencias relativas a las pantallas de visualización. El teletrabajador aplicará correctamente dichas políticas de seguridad.

Con el fin de verificar la aplicación correcta de las disposiciones aplicables en materia de salud y seguridad, el empleador, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tendrán acceso al lugar del teletrabajo, en los límites de las legislaciones y de los convenios colectivos nacionales. Si el teletrabajador trabaja en casa, dicho acceso estará sometido a una notificación

previa y al acuerdo del trabajador. El teletrabajador puede pedir una visita de inspección.

## **9. Organización del trabajo**

En el marco de la legislación, de los convenios colectivos y de las reglas de empresa aplicables, el teletrabajador organizará su tiempo de trabajo.

La carga de trabajo y los criterios de resultados del teletrabajador serán equivalentes a los aplicados a los de los trabajadores comparables en los locales del empleador.

El empleador garantizará que se tomen las medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador con respecto a los demás trabajadores de la empresa, tales como la de darle la oportunidad de reunirse periódicamente con sus colegas y tener acceso a las informaciones de la empresa.

## **10. Formación**

Los teletrabajadores tendrán el mismo acceso a la formación y a las posibilidades de carrera que los trabajadores comparables que trabajen en los locales del empleador y estarán sometidos a las mismas políticas de evaluación que estos otros trabajadores.

Los teletrabajadores recibirán una formación adecuada, centrada en los equipamientos técnicos a su disposición y en las características de esta forma de organización global. El supervisor y los colegas directivos de los teletrabajadores podrán necesitar también una formación en relación con este tipo de trabajo y su gestión.

## **11. Derechos colectivos**

Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos colectivos que los que trabajen en los locales de la empresa. No se establecerán obstáculos a la comunicación con los representantes de los trabajadores.

Los teletrabajadores estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores

o que prevean una representación de los trabajadores. Los teletrabajadores serán incluidos en el cálculo que determine los umbrales necesarios para las instancias de representación de los trabajadores, de acuerdo con las legislaciones europeas y nacionales así como a los convenios colectivos y las prácticas nacionales. La entidad e la que el trabajador dependa para ejercer sus derechos colectivos se precisará desde el principio.

Los representantes de los trabajadores serán informados y consultados sobre la introducción del teletrabajo de acuerdo con las legislaciones europeas y nacionales así como con los convenios colectivos y las prácticas nacionales.

## **12. Aplicación y seguimiento**

En el marco del artículo 139 del Tratado, el presente acuerdo europeo será aplicado por los miembros de la UNICE/UEAPME, del CEEP y de la CES (y del Comité de enlace EUROCADRES/CEC), de acuerdo con los procedimientos y prácticas propias de los interlocutores sociales en los Estados miembros.

Esta aplicación se realizará en los tres años posteriores a la firma de dicho acuerdo.

Las organizaciones miembros informarán sobre la aplicación de este acuerdo a un grupo ad hoc creado por las partes firmantes bajo la responsabilidad del comité del diálogo social. Este grupo ad hoc preparará un informe conjunto sobre las acciones de aplicación emprendidas. Dicho informe será preparado en los cuatro años siguientes a la fecha de la firma de este acuerdo.

En caso de que existan preguntas sobre el contenido del acuerdo, las organizaciones miembros podrán dirigirse conjuntamente o por separado a las partes firmantes del acuerdo.

Las partes firmantes revisarán el acuerdo al cabo de cinco años después de la firma, si así lo solicita una de las partes firmantes.