



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

“ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO APLICABLE
EN LA MODALIDAD DE TELETRABAJO EN EL
PERÚ”

Trabajo de Investigación para optar al grado de:

Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas

Autor:

LENITH ROSARIO CUENTAS CERNA

Asesor:

DRA. JENNY YOVANNA TORPOCO ALCÓSER

Lima - Perú

2019

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS

La Asesora Dra. Jenny Torpoco Alcóser, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Carrera profesional de DERECHO, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la tesis de la estudiante:

- **CUENTAS CERNA LENITH ROSARIO**

Por cuanto, **CONSIDERA** que la tesis titulada: “Análisis del marco normativo aplicable en la modalidad de Teletrabajo en el PERÚ” para aspirar al título profesional de: Licenciada en Derecho por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, **AUTORIZA** al o a los interesados para su presentación.

Dra. Yenny Yovanna Torpoco Alcóser
Asesor

ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Los miembros del jurado evaluador asignados han procedido a realizar la evaluación de la tesis de los estudiantes: *Haga clic o pulse aquí para escribir texto*, para aspirar al título profesional con la tesis denominada: *Haga clic o pulse aquí para escribir texto*.

Luego de la revisión del trabajo, en forma y contenido, los miembros del jurado concuerdan:

Aprobación por unanimidad

Aprobación por mayoría

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Desaprobado

Firman en señal de conformidad:

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos
Jurado
Presidente

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos
Jurado

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos
Jurado

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado a mis padres Valeria y Eduardo, las personas más importantes en mi vida que han contribuido en mi formación, llena de valores y principios. Asimismo a Hammer Canales Guzmán por su incondicional apoyo y amor. Ahora, me toca regresar un poquito de todo lo inmenso que me han otorgado día a día. Con todo el amor que se merecen, la presente tesis va dedicado a ustedes.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por permitirme llegar a esta etapa, por darme las fuerzas cada día para lograr alcanzar exitosamente cada meta, aunque ello requiera de bastante sacrificio. De igual forma, un especial agradecimiento a la Doctora Yenny Torpoco Alcóser por su constante guía, aporte y crítica en la elaboración de la Tesis, sin ello no hubiera sido posible culminar el presente trabajo.

Tabla de contenidos

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS	2
ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	26
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	36
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	50
REFERENCIAS	60
ANEXOS.....	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Conjunto de Libros a las cuales se tuvo acceso.....	32
--	----

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Diagrama del tipo de investigación a utilizar en la presente tesis	28
<i>Figura 2.</i> Crecimiento significativo del teletrabajo en Suecia, de 36% a 56% en 11 año	38
<i>Figura 3.</i> Implementación del teletrabajo en países europeos a febrero del 2015.....	39
<i>Figura 4.</i> Incorporados anuales al Programa de Teletrabajo en la Empresa Repsol durante los años 2008 al 2011.....	41
<i>Figura 5.</i> Porcentaje de teletrabajadores en la Empresa Repsol de España, en la que observa que el género femenino supera en más del 100% en comparación a los varones.....	42

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene por finalidad analizar el marco normativo de la Ley de Teletrabajo en nuestro país, promulgada en el año 2013 y reglamentada en el año 2015. Pese a que han transcurrido varios años desde la creación de la citada ley, a la fecha existe reducidas investigaciones avocadas a esta modalidad de trabajo. Por ello, vamos a analizar si su aplicación se ajusta a nuestro escenario.

El Capítulo I - Introducción, comprende: marco teórico, que contiene los antecedentes y el marco conceptual; justificación; objetivos e hipótesis; Capítulo II - Metodología, comprende: tipo de investigación, población y muestra (materiales, instrumentos y métodos); técnicas y procedimientos de recolección y análisis de datos; procedimientos y aspectos éticos; Capítulo III - Resultados; y, Capítulo IV – Discusión y Conclusiones.

Recabada dicha información, se sometió a análisis para verificar si éstas cumplían con los objetivos propuestos, obteniendo como resultado que este marco normativo posee marcadas ventajas, de mayor importancia a comparación de las desventajas, por lo que debería ser aplicado por empresas en nuestro país, a pesar de las barreras que existe, y que, a falta de promoción y difusión de parte del Estado, no permiten su debida implementación de manera masiva.

Palabras clave: teletrabajo, tic, reforma laboral.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Hoy en día, se han dado importantes transformaciones en el área laboral a causa de la globalización, pero es preciso señalar que, éste no es único elemento que ha generado dichos cambios, pues existe una herramienta en el tema de las comunicaciones denominada Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), las mismas que se han convertido en una pieza fundamental de dicha innovación.

Este tipo de programa ha cambiado notablemente el tema laboral a través de la implementación de nuevas modalidades de trabajo, de gestión, de administración, cambios estructurales e inclusión y posicionamiento en mercados laborales competitivos, de modo tal que todo aquello que proyectemos en el aspecto laboral, deberá de estar estrechamente concatenado con la tecnología.

Por lo que, la utilización de las llamadas TIC pueden generar grandes ventajas en la creación de nuevas modalidades de trabajo como: el teletrabajo, el trabajo autónomo, los trabajos cooperativos, entre otros. Siendo la primera en mención el tema de la presente investigación, *el teletrabajo*, la cual hace referencia a las labores que realizan los trabajadores sin tener que estar supeditados a un espacio físico llamado centro de trabajo y sobre todo excediéndose muchas horas, más de lo regulado. Cabe resaltar que, para realizar dichas labores, aquellos trabajadores que laboren bajo esa modalidad, van a requerir el uso de la tecnología; es decir, realizar sus trabajos haciendo uso de las herramientas TIC.

Tal es así que, en países como Corea del Sur, Medio Oriente, y específicamente en Japón existe un problema de desproporción respecto a la jornada de trabajo, que siendo países desarrollados, obligan a sus trabajadores a laborar más de 60 horas semanales, pues ello debido a la necesidad económica que poseen dichas personas, atentando contra sus derechos laborales, los cuales deviene en problemas mayores, tales como: el estrés, muerte por exceso de trabajo, lo que comúnmente en dicho país se le conoce con el nombre de ‘*Karoshi*’, donde muchos trabajadores fallecen a causa de problemas cardiacos o incluso se suicidan por motivos de excesivas presiones laborales. Pues, no solo en el otro continente sucede ello, América es uno de los continentes donde países como Costa Rica, México y Brasil son consideradas adictas al trabajo, que no conforme a respetar su horario de trabajo, someten a sus trabajadores a miserables pagos por conceptos de vacaciones.

Así como esta nueva modalidad de trabajo se ha desarrollado en otros países, Perú no ha sido la excepción, pues ésta se encuentra debidamente regulada mediante la Ley Nro. 30036 con su respectivo reglamento, el mismo que fuera aprobado en el año 2015. Para nuestro país, aplicar este nuevo tipo de trabajo, en principio no ha tenido mucho impacto, debido a que el Estado peruano no ha difundido ni promovido de manera correcta, a efectos que los empleadores lo puedan adoptar, pues existe un poco de desconocimiento de esta nueva alternativa de trabajo que son contadas las empresas que a la fecha vienen aplicando esta modalidad de trabajo.

Si hacemos mención al régimen laboral de aquellos que trabajan bajo esta modalidad, podemos señalar que los llamados teletrabajadores gozan de los mismos derechos y obligaciones estipulado para el sector privado, pero ésta podría ser

modificado siempre que, el trabajador labore para una empresa perteneciente a las Micro y Pequeña Empresa, donde aquellos derechos que deben gozar los teletrabajadores, se ven recortados en casi un 50%.

En Lima, nuestra ciudad capital, se viene aplicando de manera progresiva esta modalidad de trabajo y encaja más aun en este espacio geográfico ya que el traslado del personal de su domicilio a su centro de trabajos, per se es un problema psicosocial, psicológico y ambiental, aunado a los problemas de salud que éstos generan; por tal motivo, se pretende mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, al cual se debe de tomar la debida atención y prioridad, sabiendo lo caótico que es desplazarse al centro de labores y permanecer durante largas jornadas en el mismo espacio geográfico.

Su importancia radica no solo en las ventajas que puedan obtener los trabajadores; sino también los empleadores y la colectividad en general, pues si mencionamos a la primera, podemos señalar que, será eficiente ya que reduce gastos de movilidad, afianza los lazos familiares, evita pérdida de tiempo en el tráfico, reduce el estrés; mientras que al segundo, reduce gastos de infraestructura, eleva la productividad y mantiene a su personal más motivados y dispuestos a ser más productivos; y, sobre a nivel general, controla los niveles de congestión vehicular que conlleva a los trabajadores problemas de salud.

Cabe precisar que, de manera activa el Estado peruano a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo participa paulatinamente en programas que motivan la difusión masiva de esta forma de labores, pues en nuestra capital muchas personas estarían dispuestas a laborar bajo esta modalidad, en su mayoría (de las cinco que operan bajo esta modalidad) es el sector de

telecomunicaciones, y esa brecha quizá no se puede superar debido a que existe cierta resistencia al cambio de lo tradicional, en la aplicación de la misma.

Además, uno de los motivos principales por la que debería ponerse en práctica es el tema del elevado porcentaje de la informalidad que opera, donde las micros, pequeñas y medianas empresas constituyen su negocio sin cumplir con los requisitos de formalidad para operar, pues al constituirse con capital familiar, y en aras de lograr réditos que le permitan permanecer en el mercado, laborar más de 12 horas diarias, incluso se da en instituciones y empresas que operan bajo el régimen de la formalidad. Por lo que, no solo es un perjuicio económico, sino también el impacto contra su salud por esos excesos de tiempo.

En Lima, existe un sinnúmero de empresas e instituciones formales e informales, donde obligan a sus trabajadores más aun de los sectores industria y comercio a obligarlos a producir o brindar sus servicios a sobrepasar excesivamente los límites de sus horarios de trabajo. Pues, de continuar laborando bajo esas mismas condiciones, estaríamos frente a serios problemas en el futuro, donde la tasa de mortandad a causa de estrés (problemas cardíacos, derrames cerebrales, parálisis, entre otros) se elevaría considerablemente. Es por ello que, urge buscar alternativas de solución que permitan una mejor organización de la jornada laboral a efectos de favorecer la vida extra laboral y que dicha medida no solo beneficie al trabajador, sino también involucre en la mejora de la productividad, y qué no mejor pensar en la posibilidad de trabajar desde el hogar u otros espacio geográfico donde el trabajador se pueda sentir más cómodo y le resulte ventajoso; es decir, sin requerir demasiadas horas en los centros de labores, dado que en los últimos años el uso y desarrollo de la tecnología ha evolucionado considerablemente.

Nos encontramos ante la figura denominada ‘*teletrabajo*’, la misma que conlleva a la realización de cambios significativos para ambas partes involucradas, tanto al trabajador como al empleador, la cual está siendo aplicada en diferentes países y ha obtenido resultados satisfactorios, al considerar este importante tema de la flexibilización de los horarios de trabajo.

Esta modalidad de trabajo, la cual tuvo sus orígenes en la década de los años 80, aunque no suele ser conocida en nuestro país, por causas de su minúscula difusión, máxime existiendo la Ley que regula el Teletrabajo - Ley Nro. 30036 vigente desde el año 2013 y su posterior Reglamento en el año 2015, está siendo aplicada por empresas transnacionales e internacionales, quienes han visto las ventajas que ofrece esta nueva modalidad de trabajo, donde muy aparte de equilibrar la vida personal y laboral del trabajador ha generado enormes ventajas y beneficios no solo al teletrabajador, sino también al empleador.

Resulta importante que, una iniciativa como ésta no afecte el crecimiento de la productividad, pues debemos señalar que tampoco se trata de que el trabajador tenga el libre albedrío, pues éstos se encuentran bajo ciertos controles que permiten medir su desempeño laboral y verificar si realmente están cumpliendo con los objetivos de la empresa o no, sin poner en riesgo la productividad de la organización.

Respecto a este importante tema, es preciso señalar que nos encontramos ante una figura laboral que no solo se aplica en el contexto local, regional o nacional, pues la aplicación de la referida ley es de contexto mundial por lo cual, al ser una gran ventaja de haber sido recogida en nuestro país. Es por ello que, nuestra prioridad es analizar esta ley en aras de determinar si realmente conviene que sea aplicada y

realmente cumple su papel de proteger los derechos del trabajador, sin atentar en lo mínimo algunos algún derecho o beneficio de éste.

1.2 Marco Teórico

1.2.1 Antecedentes de investigación.

Internacional. -

Diversos países a nivel mundial, en especial países como Argentina, Brasil, Colombia, Chile, Costa Rica, España, República Dominicana, Uruguay, entre otros, se han visto en la necesidad de realizar reformas laborales a efectos de flexibilizar la jornada laboral, la cual no solo pretende favorecer al trabajador, sino también al empleador. Por tal motivo, dentro de su reforma laboral han insertado la modalidad de trabajo conocida como teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar las condiciones antes mencionadas.

En Colombia, Quinteros (2016) en su tesis *“El teletrabajo: efectos en la calidad de vida de los trabajadores de las organizaciones en el departamento del Quindío”*, tiene como objetivo determinar las consecuencias que genera la práctica de la referida ley en la calidad de vida de los empleados, la misma que ha sido introducida en el Departamento de Quindío. Y, concluye que esta modalidad de trabajo ofrece grandes ventajas y beneficios a las empresas, pero implica que estas organizaciones establezcan los parámetros, lineamientos laborales para el cumplimiento de sus funciones, sin que ésta afecte cualquier derecho del trabajador. Se puede apreciar que, esta autora considera que esta modalidad de trabajo es excelente y da lugar a posibilidades de acomodar el trabajo con las responsabilidades en el entorno familiar, sin dejar de lado las obligaciones laborales.

También en España, Verano, Suárez y Sosa (2014) *“El teletrabajo y la mejora de la movilidad en las ciudades”*, respecto a esta importante problemática plantea como objetivo apoyar los trabajos que van a realizar las empresas en aras de incentivar el teletrabajo, a través de planteamientos meramente vinculados a la motivación, orientación y adaptación por parte de las empresas y aquellos que laboran en ella, puesto que es la única vía mediante el cual se puede lograr percibir los resultados que esta modalidad de trabajo ofrece con respecto al transporte. Por lo que concluye que, una de las principales razones por las cuales se debe incentivar este tipo de trabajo, no es acortar los tiempos que toma al trabajador trasladarse de su casa a su centro de labores, sino cambiar el ritmo de vida de los trabajadores.

De otro lado, también en España, Cifre y Salanova (2015) *“El poder de la autoeficacia en la mejora de la salud psicosocial de la persona teletrabajadora”*, que tiene como objetivo estudiar cada uno de los aspectos que favorecen el estado mental de los empleados. Al abordar este tema concluye que, el teletrabajo va más allá de una modalidad laboral, pues considera a éste como una nueva cultura de trabajo que repercute en aspectos sociales, políticos, éticos y morales, donde debe enfatizarse la flexibilidad y el cumplimiento de las metas sin requerir que el trabajador se presente físicamente a su centro de labores.

Asimismo, en Ecuador, Palacios (2017) en su Tesis *“El teletrabajo: hacia una regulación garantista en el Ecuador”*, tiene como objetivo plantear las bases sustanciales del trabajo en aras de conseguir una normatividad que garantice la modalidad de teletrabajo en el país de Ecuador, y todo aquello que se relaciona con esta nueva actividad de trabajo, además de realizar una evaluación crítica de los factores negativos que se generan a causa de este nuevo ordenamiento que está

siendo recién aplicado en Ecuador, basándose netamente en caso de Colombia. Y, concluye señalando que, este tipo de trabajo se encuentra relacionado con el trabajo a domicilio, por lo que resulta ser bastante atractiva al ser bastante flexible haciendo uso de la tecnología con características particulares que en sí se diferencian del convencional trabajo a domicilio.

Como se ha podido apreciar, resulta bastante interesante cómo estos autores consideran lo eficiente que resulta el llamado “*teletrabajo*” y sobre todo las ventajas que se generan no solo para el trabajador, sino también para todo el entorno.

Nacional. -

En nuestro país, también puede señalarse que diversas empresas se encuentran implementando esta modalidad de trabajo tenemos: IBM, Microsoft, Banco de Crédito del Perú, Repsol y Enel, donde el tema de la flexibilidad laboral no afecta en lo absoluto a la productividad, puesto que estas organizaciones supervisan a su teletrabajadores mediante monitoreos, reuniones mensuales presenciales, comunicación a través del chat con los jefes respectivos, entre otras formas, en aras de medir sus resultados.

Es importante mencionar que, nuestro país no se encuentra distante ni desactualizado de la modernidad y tecnología pues posee los medios y escenarios suficientes para que muchas empresas pongan en práctica el teletrabajo en diferentes ámbitos en las que se desarrollen. En tal sentido, se va a mencionar a algunos autores a efectos de conocer qué pueden indicar con relación a esta problemática.

Valencia (2018) *“Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas”*, la misma que tiene como objetivo poner en conocimiento el tratamiento de la Ley de Teletrabajo en nuestro país, tanto para el sector estatal y particular, lo cual deviene en una importante normativa para aquellas personas que por diversas razones no pueden permanecer físicamente en un centro laboral por muchas horas. Asimismo, concluye que, se beneficiarían tanto el trabajador, el empleador y la comunidad en general puesto que mejora significativamente la calidad de vida de los trabajadores, reduce gastos adicionales y temas de estrés por el tráfico y el tiempo que éste demanda para trasladarse al centro de labores, enfatiza sobre todo la unión familiar.

Igualmente; Gonzales, López, Márquez, y Núñez (2017) en su Tesis Titulada *“Oportunidades en la implementación del teletrabajo en áreas organizacionales de empresas de Lima – Perú: Un estudio basado en los casos: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Enel Distribución Perú y Banco de Crédito del Perú (BCP)”* que tiene como objetivo identificar las circunstancias para la implementación de la referida ley en algunas empresas de nuestro país como: Universidad de Ciencias Aplicadas, Enel Distribución Perú y el Banco de Crédito del Perú. Por lo que concluye que, esta singular y moderna forma de trabajo para nuestro país, tiene muy poco acogimiento debido a su desconocimiento y falta de promoción; sin embargo, en países extranjeros y en especial en Colombia, ha generado grandes beneficios ya que no requiere desplazarse a un lugar específico ni monótono, pues es muy asequible para muchas personas en especial para las mujeres que necesitan tener cerca de sus hijos, y desde la casa manejar su vida laboral. No obstante, hacen referencia que en nuestro país

existe escasa información con relación al teletrabajo, siendo ésta bastante relevante, puesto que el desarrollo que ha alcanzado el uso de tecnologías de información y comunicación durante estas últimas décadas ha resultado bastante favorable no solo a nivel nacional, sino también a nivel mundial. Además, señalan que el teletrabajo no solo prioriza a la productividad, pues ésta presenta más ventajas como: el progreso social, flexibilización de los horarios de trabajo, mejora de condiciones, incremento de la eficiencia en la productividad, unifica los lazos familiares y sobre todo crea nuevas oportunidades de trabajo. Y, que en nuestro país son contadas las empresas que aplican esta nueva modalidad de trabajo a diferencia de otros países de la región. Pues, se plantean como objetivos que las mencionadas empresas tomen en consideración aquellas ventajas y buenas prácticas que presenta el teletrabajo, y que no solo debe ser aplicado en el rubro bancario, en realidad se ajusta a diversos tipos de actividades. Concluyen que, el teletrabajo se crea a raíz de los cambios generados en este mundo globalizado, y la evolución que se ha dado en estos últimos años, amerita la aplicación de las famosas Tic's. Asimismo, resaltan que aquellos beneficios que se desprenden a causa de la aplicación de esta modalidad de trabajo, no solo alcanza al trabajador, sino también al empleador, aunque esta última en mención muestra mejor los resultados de manera más tardía (a largo plazo). Al mismo tiempo, los autores manifiestan que esta forma, también tienen desventajas, por ejemplo, resta el empoderamiento organizacional, pero sí une más los vínculos familiares, motivo por el cual muchos trabajadores prefieren quedarse laborando bajo esta nueva forma de trabajo. En último término acotan que, el teletrabajo requiere una eficiente formación al teletrabajador, a efectos que éste alcance los objetivos propuestos por las empresas, evitando cualquier elemento

que impida lograr el rendimiento eficiente, ya que consideran que el teletrabajo es una modalidad incipiente en nuestro país, por ello urge que se promueva, se mejore y se amplíe a diversos tipos de actividades debido a las grandes ventajas que ésta ofrece. Podemos apreciar que, este autor acuerda que, la flexibilidad laboral, conlleva a un equilibrio entre la vida familiar y la vida laboral, al precisar que la calidad de vida es tan trascendental como la productividad. En tal sentido, el área de Recursos Humanos es el encargado de perfeccionar los aspectos de calidad de trabajo, niveles de productividad, distinto a otras áreas de una empresa, quienes se rehúsan a dichos cambios. Asimismo, se observa que mientras que las áreas de Recursos Humanos en las empresas tienen el propósito de mejorar la calidad del trabajo, la productividad, y el clima laboral empoderando a los colaboradores y demostrándoles confianza, las jefaturas no se alinean con este propósito, pues existe resistencia en ellas para facilitar la opción de teletrabajo a sus colaboradores.

Villalobos (2017) en su Tesis *“Los desafíos de la implementación del teletrabajo en el Perú”*, tiene como objetivo examinar la regulación de la Ley de trabajo, así como los retos que se han producido en el proceso de implementación en nuestro país. Concluyendo que, esta una nueva forma de trabajo, posee muchas ventajas y beneficios que deben ser considerados por las empresas de todo tamaño en nuestro país, y las iniciativas deben por parte del Estado, deben estar más que encaminadas. Podemos notar que, esta autora muy a pesar de ver como algo riesgoso y novedoso esta modalidad de trabajo, lo plantea como un gran reto que nuestro país debe poner en práctica.

Y, Correa-Prieto (2015) en su tesis *“El teletrabajo: Una nueva forma de organización del trabajo”*, posee como objetivo entender de qué trata este sistema

de trabajo y qué tan productiva resulta su aplicación en nuestro país. Por lo que concluye que, es favorable la aplicación de la mencionada ley, siempre que no deje desapercibido la voluntad y decisión del empleado ya que ésta no solo repercute en su aspecto laboral, sino también en su entorno familiar.

Resulta importante, mencionar respecto a aquellos términos que engloban el presente trabajo de investigación y conocer la correcta definición de cada uno de ellos en el contexto laboral y sobre todo es notorio cómo todos los autores antes mencionados coinciden que esta una modalidad de trabajo posee grandes ventajas que solo requiere un poco más de promoción y difusión en nuestro país por los grandes beneficios que otorgará no solo a los trabajadores, sino también a la producción, lo cual aplica un contexto diferente al típico centro de trabajo, donde todas las personas deben de recurrir a diario, regidos bajo un estricto (aunque muy pocas veces flexible) horario de trabajo.

1.3. Marco Conceptual

Respecto al término ‘teletrabajo’, el artículo 2 de la Ley Nro 30036 – Ley de Teletrabajo indica lo siguiente:

El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores.

De otro lado, Valencia (2017) define: *“El teletrabajo es una modalidad especial de prestación de servicios donde se utilizan medios informáticos y de telecomunicaciones, Esto lo diferencia de otras figuras que se le asemeja”*.

Y, la Organización Internacional de Trabajo (OIT), define el teletrabajo de la siguiente manera:

Una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación.

Asimismo; la Ley 1221 de 2008 colombiana define al teletrabajo bajo el siguiente concepto:

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 comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Bajo esa perspectiva, habiendo conocido cada una de las definiciones de diversas instituciones, entidades o autores respecto al término en mención, podemos señalar que, el teletrabajo es un trabajo, que se desarrolla fuera del espacio tradicional (centro de labores), pudiendo ser en el domicilio del trabajador o en otro

espacio geográfico laboral, utilizando las tecnologías de la información y comunicación, comúnmente conocida como TIC, las mismas que van a coadyuvar en diversos aspectos tanto al trabajador como al empleador, sin que se conculquen los derechos de las parte, en especial del trabajador. Asimismo; es preciso indicar que, las actividades que realiza el teletrabajador se encuentra debidamente supervisada bajo las políticas que el empleador disponga.

Con relación a su aplicación cabe señalar que, encontrándose vigente la referida ley y su respectivo reglamento desde el año 2015, ésta aún no ha sido aplicada de manera extendida en nuestro país, en razón que los empleadores necesitan que la normatividad sea clara y precisa, en aras de evitar algunos problemas o demandas que los teletrabajadores podrían interponer por conceptos que indudablemente sean discutidos. Sin embargo, aquellos reducidos números que han apostado por esta nueva modalidad de trabajo, admiten que dichas labores se puedan realizar desde sus domicilios, mientras que otras lo hacen de manera mixta, tanto en la oficina y las restantes en sus domicilios. Esto no quiere decir que, los teletrabajadores se encuentren exentos de cualquier fiscalización, pues realmente existe una supervisión, las mismas que podría realizarse a través de software u otras herramientas análogas que midan el desempeño laboral del teletrabajador, dado que existe hoy la tecnología se ha desarrollado notablemente.

1.5 Formulación del problema

En nuestro país la mayoría de familias deben de salir de sus hogares a efectos de trabajar, dejando a sus hijos solos o bajo el cuidado de terceras personas, pues genera preocupaciones en ellos dado que no saben qué podría estar pasando con sus hijos mientras ellos se encuentran en sus centros de trabajo. Ante ello, se plantea

analizar el marco normativo aplicable en la modalidad de Teletrabajo, pues, es sabido que esta ley ya está en plena vigencia; sin embargo, a los siete años de haber sido ya creado y promulgado, solo un reducido número de empresas se encuentran aplicando, siendo ellas empresas transnacionales e internacionales.

En tal sentido, nuestra formulación ante la problemática propuesta es la siguiente:

Pregunta general. -

¿Cómo contribuye el marco normativo de la modalidad de teletrabajo en el Perú?

Preguntas específicas. -

1. ¿Cuáles son las ventajas y desventajas en la aplicación de la modalidad de teletrabajo en el Perú?
2. ¿Qué características presenta la modalidad de teletrabajo en el Perú?
3. ¿Cuáles son los resultados más relevantes que produce la aplicación de la modalidad de teletrabajo en el Perú?

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Analizar el marco normativo de la aplicación de la modalidad de teletrabajo en el Perú.

1.6.2 Objetivos específicos

1. Identificar las ventajas y desventajas en la aplicación de la modalidad de teletrabajo en el Perú.
2. Identificar las características presenta la modalidad de teletrabajo en el Perú.

3. Identificar los resultados más relevantes que produce la aplicación de la modalidad de teletrabajo en el Perú.

1.7 Hipótesis

1.7.1 Hipótesis general

La aplicación del marco normativo de la modalidad de teletrabajo en el Perú contribuye al éxito de las empresas en el Perú.

1.7.2 Hipótesis específicas

1. La aplicación del marco normativo de la modalidad de teletrabajo en el Perú posee ventajas a favor del empleador.
2. La aplicación del marco normativo de la modalidad de teletrabajo en el Perú produce resultados beneficiosos.
3. La aplicación del marco normativo de la modalidad de teletrabajo en el Perú produce un grado de satisfacción en los teletrabajadores.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

En el presente trabajo de investigación denominado “*Análisis del marco normativo aplicable en la modalidad de teletrabajo en el Perú*”, predomina:

- a. **Enfoque: Cualitativo.** Es preciso mencionar qué señala la doctrina respecto a este tipo de enfoque. Según Salgado (2007) “*Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos*” respecto a la investigación cualitativa señaló lo siguiente: “*La investigación cualitativa puede ser vista como el intento de obtener una comprensión profunda de los significados y definiciones de la situación tal como nos la presentan las personas, más que la producción de una medida cuantitativa de sus características o conducta*”. (p. 71). Como se puede observar, se relaciona netamente con la estructura del presente trabajo de investigación puesto que, se ha recolectado información sin intervención de medición numérica a efectos de elaborar las preguntas de investigación, pues la información recolectada versa sobre descripción de la situación respecto a la Ley de Teletrabajo y entender sobre todo de manera extensa las características, ventajas, desventajas y los grandes beneficios que otorga la referida ley, qué tan viable es para ser extendida su aplicación a nivel nacional. Asimismo, recalcar que, la información encontrada es doctrinaria pues trata sobre aspectos jurídicos y legales respecto a la aplicación de la Ley de Teletrabajo, sumado a ello que, estamos frente a un tema donde existe escasa y limitada

información, pues el tema no ha sido tan investigado y aún sigue siendo desconocido en nuestro país esta modalidad de trabajo.

- b. Diseño: No experimental.** De acuerdo a lo señalado por Agudelo, Aigner y Ruíz (2008) *“Diseños de investigación experimental y no experimental”*, señalaron con relación a este tipo de diseño lo siguiente: *“En la investigación no experimental las variables independientes ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas, el investigador no tiene control directo sobre dichas variables, no puede influir sobre ellas porque ya sucedieron, al igual que sus efectos”*. (p. 39). Tal como se presenta en este proyecto de investigación, el diseño a usar es no experimental, dado que no se manipula deliberadamente ninguna de las variables independientes para poder observar cómo reaccionan las demás variables. Pues, en este tipo de diseño utilizado, lo que se trata de hacer es observar las manifestaciones o los fenómenos medianamente, sin modificar, alterar ni desnaturalizar dicha realidad, pues observando ello, se procede a analizarlos, tal como se ha previsto en el desarrollo del presente trabajo de investigación.
- c. Tipo: Descriptivo.** De acorde a lo indicado por Rivadeneira (2015) *“Comprensión teórica y proceso metodológico de la investigación cualitativa”* el tipo descriptivo: *“Consiste en evaluar ciertas características de una situación particular en uno o más puntos del tiempo. Es una investigación que analizan los datos reunidos para describir así, cuáles variables están relacionadas entre sí”*. (p. 176). Pues, se observa que las mismas características que señala la autora, se cumple con el presente trabajo de investigación, ya que describe la situación o el proceso de la Ley de

Teletrabajo y con referencia a ello, realizar las respectivas hipótesis de manera concreta y precisa. Es importante señalar que, al ser descriptivo, no corresponde explicar a profundidad el tema en cuestión. Pues, solo se limita a describir las circunstancias temporales.

- d. Corte: Transversal.** Puesto que se recabará información respecto al tema en cuestión en un solo momento. Y, Transeccional Descriptiva ya que se realizará el estudio. y una vez analizado se determinará cada uno los objetivos fijados.

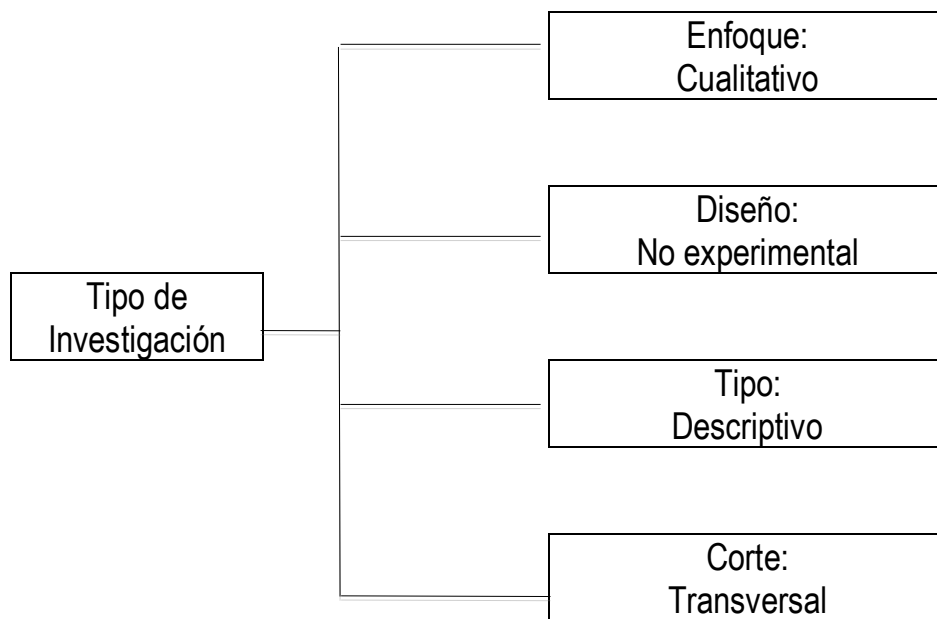


Figura 1 Diagrama del tipo de investigación a utilizar en la presente tesis.

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos).

La identificación de la población y la muestra es uno aspectos sustanciales que se debe de tener en cuenta al momento de realizar un trabajo de investigación ya que, de acuerdo a la elección de estos dos elementos, va a depender el desarrollo del análisis

del problema en cuestión. Por ello, es menester empezar definiendo cada uno de los términos población y muestra.

Con respecto a población, Arias, Villasís y Miranda (2016) *“El protocolo de investigación III: la población de estudio”*, definen lo siguiente:

La población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados. Es necesario aclarar que cuando se habla de población de estudio, el término no se refiere exclusivamente a seres humanos, sino que también puede corresponder a animales, muestras biológicas, expedientes, hospitales, objetos, familias, organizaciones, etc.; para estos últimos, podría ser más adecuado utilizar un término análogo, como universo de estudio. (p. 201).

Sin lugar a dudas, lo que nos manifiesta este autor es que la población constituye aquel universo; es decir la totalidad de elementos existentes a investigar, los mismos que pueden estar conformados por personas, animales, muestras de laboratorio, expedientes, entre otros.

La población está conformada por cinco abogados en material laboral, donde tres de ellos trabajan litigando de manera independiente y dos abogados laboristas que trabajan en el Ministerio de Trabajo de Promoción y Empleo; y, libros en materia laboral que versen sobre la modalidad de teletrabajo.

Mientras que, la muestra según López (2014) *“Población muestra y muestreo”*, señala lo siguiente:

Es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación. Hay procedimientos para obtener la cantidad de los componentes de la muestra como fórmulas, lógica y otros que se verá más adelante. La muestra es una parte representativa de la población.

Como se puede observar, esta importante herramienta permite conocer qué porción debe de analizarse; es decir, se toma un grupo de población con el objeto de estudiar esa pequeña porción puesto que muy pocas veces se puede medir la población.

Con respecto a la muestra, para establecer el presente estudio ésta constará de la entrevista a dos abogados laboristas a efectos que den respuesta a las preguntas formuladas en relación a la modalidad de teletrabajo, pues se logrará entrevistar a los señalados en aras de alcanzar los resultados idóneos para luego someterlos a la evaluación y análisis respectivo de las mismas; es decir, de los resultados de las entrevistas realizados a profundidad, revisaremos las variables que nos permitan profundizar en el tema para su debido análisis. Y, con relación a los libros mencionados, se han elegido dos de ellos, los que realmente se enfocan en el tema en concreto.

Es preciso señalar que, no se puede obtener mayor información debido a razones burocráticas que existe en nuestro país cuando de tramitar o solicitar alguna información se refiere, aunado a ello el poco conocimiento que se tiene frente a esta nueva ley, que para la mayoría de personas no les es familiar el término teletrabajo, y sobre todo la reserva en la información que guardan celosamente las empresas.

Al delimitar nuestra muestra de manera concreta, esta problemática se limita a un escenario básicamente peruano, teniendo en cuenta en todo momento que en el año

2013 se crea en nuestro país la Ley de Teletrabajo y posteriormente en el año 2015 se emite el D.S. 017-2015 - Reglamento de la Ley de Teletrabajo.

Asimismo, recalcar que este tipo de investigación utiliza el procedimiento de muestreo no probabilístico. En tal sentido, resulta pertinente describir cómo definen los autores el muestreo no probabilístico.

Según lo indicado por Sampieri (2014) “*Selección de la muestra*”, define a la muestra no probabilística como: “*Subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación o los propósitos del investigador*” (p. 123). Claro está que, este tipo de procedimientos no gira en torno a técnicas probabilísticas, pues prevalece conforme a los criterios que utilice el/los investigador(es), aunque se corre el gran riesgo que, al utilizar este tipo de procedimiento, no se pueda estimar con exactitud el nivel de confianza, además de considerarse informales o parciales debido a que se sustentan en aspectos netamente generales respecto a la participación de la muestra.

Al ser un muestreo no probabilístico, la muestra es por conveniencia dado que se no se tendrá acceso a todo el marco muestral, solo a una porción de ella, donde aquella muestra elegida está a libre disponibilidad del investigador, sin requerir el uso de juicios estadísticos, sino obtenerla de manera rápida, sin complicaciones ni óbices a comparación de otros conocidos métodos de investigación. En ese sentido, nuestra muestra está constituida por los dos expertos en materia laboral, de quienes se recogerá información sustancial para el desarrollo del presente trabajo, además de dos libros que versan sobre la misma problemática.

Tabla 1
Conjunto de Libros a las cuales se tuvo acceso

Nro.	Tipo de documentación: LBROS	Año de Publicación
01	Más allá del Teletrabajo – Una forma flexible de trabajo	2019
02	El libro de Teletrabajo en Repsol	2014

Nota: Esta tabla nos muestra los dos libros a las cuales se tuvo acceso, las mismas que corresponden a entidades del sector privado.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Las técnicas a utilizar para el desarrollo de la presente tesis es el análisis documental (al tratarse de una investigación cualitativa) y su instrumento a utilizar es la guía de análisis documental; asimismo utilizaremos el instrumento de entrevista. Cabe decir que, se va a realizar la interpretación y su respectivo análisis de aquella información, análisis que pretende desarrollar ese nexo entre las ideas principales y las secundarias, sin dejar de lado ni desnaturalizar esa lógica y consistencia que caracteriza al documento original; es decir, realizaremos una amplia aclaración, detalle y crítica con relación a la idea primigenia.

A efectos de lograr una investigación que reúna las características de validez, objetividad y confiabilidad, ésta deberá estar debidamente sustentada de manera sólida; vale decir que, la información encontrada se encuentre concatenada y respondan a los objetivos del presente trabajo. Taxativamente, las características antes señaladas, deben estar debidamente corroboradas, y para lograr todo aquello, es menester recolectar información, teniendo claro lo que se busca y cómo lograr aquello. Pero ¿qué entendemos por validez, objetividad y confiabilidad?

Es preciso advertir que, entendemos como validez al nivel o grado que el instrumento a utilizar en la recolección de datos, mida efectivamente aquello que proyecte medir; mientras que, la objetividad nos conlleva a lograr la respuesta

esperada luego de haber recolectado los datos y analizados las mismas de manera relacionada; y confiabilidad, cuando hacemos mención al nivel en que empleamos el instrumento a usar en reiteradas oportunidades sobre una misma persona, grupo u objeto y bajo las mismas circunstancias (sin alterar nada en lo mínimo), produciendo los mismos resultados cada vez que se aplica dicho instrumento.

Asimismo; subrayar que, la recolección de información es una de las fases más valiosas e importantes que existe en un trabajo de investigación, como también la más vulnerable a error.

2.4. Procedimiento

Con relación al presente trabajo de investigación, se utilizó ciertos procedimientos en aras de conseguir resultados y aproximaciones cualitativas que nos conduzcan a los objetivos planteados. Es por ello que, se desarrolló lo siguiente:

En primer lugar, se fijó fechas para la entrevista a ambos abogados laboralistas, quienes accedieron a lo solicitado de manera voluntaria. Luego de haber fijado fecha, se procedió a elaborar las preguntas que se iban a realizar a los entrevistados, las mismas que se ajustan al problema y responden a los objetivos propuestos. En tal sentido, lo que efectuamos en este trabajo de investigación fue analizar y sintetizar aquella información obtenida.

Aunque sabemos que, en la recolección y sus procedimientos, siempre van a existir ciertos óbices o impedimentos que pretendan retrasar los objetivos trazados; sin embargo, consideramos que la dedicación, el empeño y esfuerzo destinado en el presente trabajo hará que superemos de manera exitosa y positiva cada obstáculo que se presente en el desarrollo de la misma.

2.5 Aspectos éticos

Es sabido que, cada trabajo de investigación debe de ir de la mano con los principios morales y éticos que nos identifican como seres humanos. En ese sentido, podemos decir que, para el desarrollo del presente trabajo de investigación se pretende recolectar información sin vulnerar derecho alguno de las personas; muy por el contrario, este trabajo busca rescatar y defender valores principales como la solidaridad, la unión, el respeto, la participación, inherentes en cualquier trabajo de investigación, más aún, al tratarse de un tema que pretende defender aquellos derechos de los trabajadores, que no sean vulnerados o mellados por la posición y el poder económico que detenta el empleador, ya que éste posee mayores ventajas y prerrogativas que el trabajador. No dejando de lado la responsabilidad que es una base fundamental que todo profesional debe aplicar, ya que sin ello no podríamos conseguir nuestros objetivos.

En esa misma línea, resulta importante mencionar dentro de este aspecto ético, el pleno respeto y ética profesional hacia los autores, citándolos tal como corresponde, sin caer en delitos de plagios o copias sin autorización del autor. Por ello se debe reconocer, identificar e incluir en las referencias o citas bibliográficas el nombre del autor, tal como corresponde, sin pretender apoderarnos de su idea o frase aportada en cierto libro, artículo, opinión o tesis realizada; es decir, aplicando correctamente cada una de las reglas señaladas por las normas APA.

No obstante, incluir dentro de los aspectos éticos que los datos recolectados pertenezcan a la muestra real elegida, sin desnaturalizar la misma, pues realizar un trabajo de esta naturaleza requiere que seamos sinceros con nosotros mismos, sin alterar ni modificar información alguna, ya que lo que pretendemos es obtener

información real y precisa respecto a la problemática elegida, solo así podremos brindar conclusiones y recomendaciones idóneas, justas y precisas, que es lo que busca la presente tesis.

Bajo ese mismo contexto, como estudiantes de la carrera de Derecho y Ciencias Políticas y como futuros abogados, defensores del derecho y el pleno respeto de éste, tenemos grandes retos que enfrentar sin dejar de lado el respeto y la educación, coadyuvando además en temas que aporten con en la investigación en materia laboral, algo que urge resolver en nuestro país. Pues, en diferentes ramas del derecho existe un código con nombre propio; sin embargo, en la rama del derecho laboral, aún no existe.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

En esta fase nos vamos avocar al estudio de la muestra, tal como se mencionó en la parte metodológica. En tal sentido, se va analizar y sintetizar la información obtenida a efectos de conocer si realmente el marco normativo de la modalidad de teletrabajo contribuye favorablemente en nuestro país.

Para empezar, lo primero que se hizo fue buscar información que realmente se ajuste al tema elegido, o aquellas que más se acerquen más al contexto elegido para esta tesis; y, debido a que por diversos factores no se ha podido acceder a toda aquella información señalada con antelación en la muestra (dado a que ésta es por conveniencia), se ha logrado entrevistar a dos abogados laboristas, con las cuales se desarrollará este capítulo denominado resultados, donde las personas elegidas respondieron a ocho preguntas en torno al tema en cuestión. (Ver Anexo1). Mientras que, respecto a los libros, se hizo el análisis de la misma, tal como correspondía.

De otro lado, es preciso señalar que, se ha cumplido de manera cabal lo descrito en los aspectos éticos, dado que antes, durante y después del recojo de la presente información no se ha vulnerado ningún derecho de las personas en aras de conseguir la información recabada; aunado a ello, se ha actuado con plena responsabilidad y respeto hacia los autores de quienes se ha obtenido dicha información, acatando cada criterio y regla descrita por las normas APA, a efectos de no apoderarnos de aquella autoría ni copiar dicha información como si fuera nuestra, las cuales podrían conllevarnos al delito de plagio de información. Pues, se ha citado tal como señala las normas APA, además de ser bastante respetuosos así

sea una mínima información, citando la fuente tal como corresponde en caso de haber recogido algún dato, figura o gráfico. Del mismo modo, cada información recolectada de la muestra, se ha descrito tal como corresponde, sin alterar en lo absoluto, ni distorsionar el contexto original, ya que de esta forma podemos desprender conclusiones firmes y sólidas que nos permitan claramente afirmar o negar nuestra posición respecto al objetivo principal.

A continuación, con respecto a los libros, vamos a aplicar la guía documental a cada una de las muestras señaladas, a efectos de verificar si éstas realmente responden al objetivo planteado; en tanto, en lo que concierne a las encuestas, se mostrarán los resultados obtenidos.

3.1 Libro Blanco de Teletrabajo II

3.1.1 Título del Libro: “Más allá del Teletrabajo – Una forma flexible de trabajo”

3.1.2 Autores:

- a. Fundación másfamilia
- b. BCG Leading The Company Experience Revolution

3.1.3 Fecha de elaboración: Febrero del 2019

3.1.4 Origen: Madrid - España

3.1.5 Resumen: Este libro nos ilustra que esta modalidad de trabajo no requiere la presencia física del trabajador en su centro de labores para realizar cada una de sus funciones, pues éste desarrolla sus actividades con total normalidad desde su hogar o del lugar que considere conveniente, siendo supervisados constantemente y haber sido capacitados adecuadamente, motivo por el cual se logra resultados satisfactorios, y para realizar dicho trabajo, se hace uso de sistemas tecnológicos que permiten optimizar la productividad y la

eficiencia en la organización, muy aparte de balancear y favorecer su desarrollo personal y profesional. Por ello advierten que, la flexibilidad en los horarios mejora muchos aspectos laborales, tales como la productividad, la eficiencia, calidad del servicio, entre otros. Este libro hace énfasis a la flexibilidad y cuáles son los puntos en los que impacta favorablemente la aplicación de esta forma de trabajo. Asimismo, rescatar lo que señala este libro, de los 15 países que aplican el teletrabajo, los resultados obtenidos han sido estupendos, siendo ellos: Alemania, Bélgica, España, Finlandia, Francia, Hungría, Italia, Holanda, Suecia y el Reino Unido, Argentina, Brasil, EE.UU., India y Japón. Y, según la OIT, en los últimos años en Francia se ha dado un crecimiento regular, siendo que, en el 2007 el estimado era el 7%, y en el año 2012 ascendió a 12.4%; mientras que, en Suecia en el año 2003 el estimado era 36%, y en el año 2014 éste creció a un 51%, a diferencia de España que no tiene mucha demanda la elección de esta modalidad de trabajo.

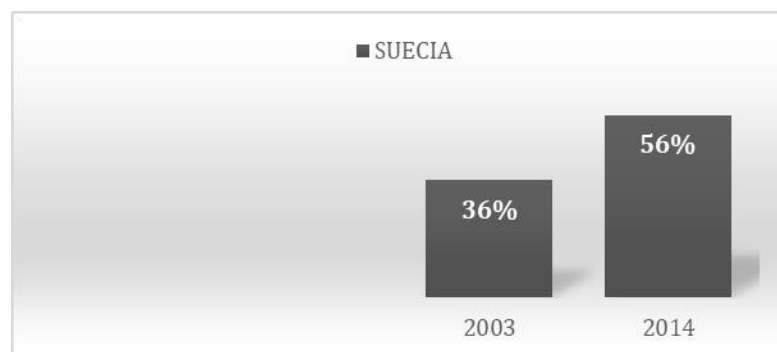
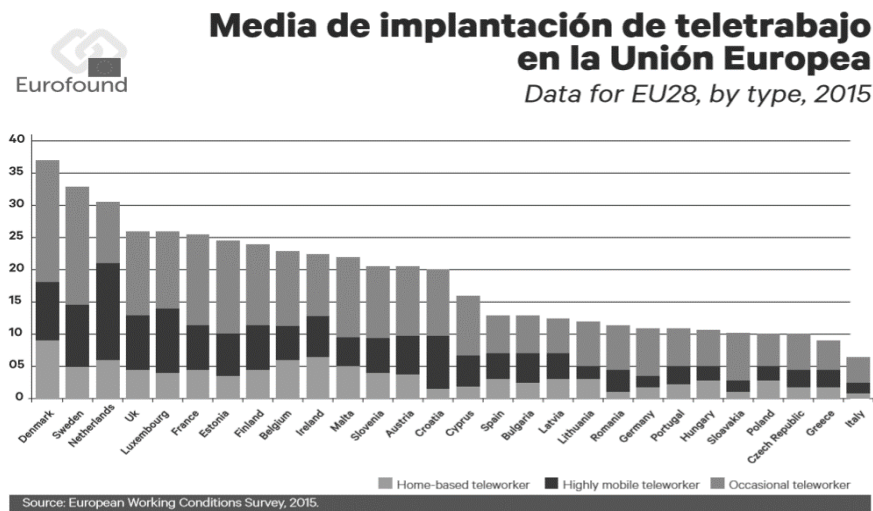


Figura 2 Crecimiento significativo del teletrabajo en Suecia, de 36% a 56% en 11 años.

Concluyen señalando que, solo el 13% de empresas españolas aplican esta flexibilidad laboral, y que urge evaluar aquellos factores que no les permite alcanzar niveles porcentuales como en otros países, pues muchos de ellos se rehúsan a dichos cambios que les generarían mejores resultados teniendo más libertad en la realización de dichas tareas, pues esa negación se debe a desconocimientos de medición de desempeño laboral, supuestos de reducción laboral y sobre todo a seguir encerrados en un sistema de organización tradicional. De igual modo, la siguiente figura nos demuestra cómo se ha ido implementando esta modalidad de trabajo en Europa. Ver Figura 3



Fuente: Libro Blanco de Teletrabajo II

Figura 3 Implementación del teletrabajo en países europeos a febrero del 2015.

3.1.6 Comentario: En este libro podemos observar que, en principio se señala lo importante que es la aplicación de este tipo de trabajo, las mismas que coinciden con nuestros antecedentes y con el objetivo propuesto, pero en España aún no ha tenido el éxito estimado, debido al temor por aquellas

resistencias al cambio y seguir amarrados a sistemas de trabajos que se están volviendo obsoletos, debido a la era de la globalización y usos de las tecnologías de información y comunicación.

3.2 Libro Blanco de Teletrabajo en Repsol

3.2.1 Título del Libro: “Libro Blanco de Teletrabajo en Repsol”

3.2.2 Autor:

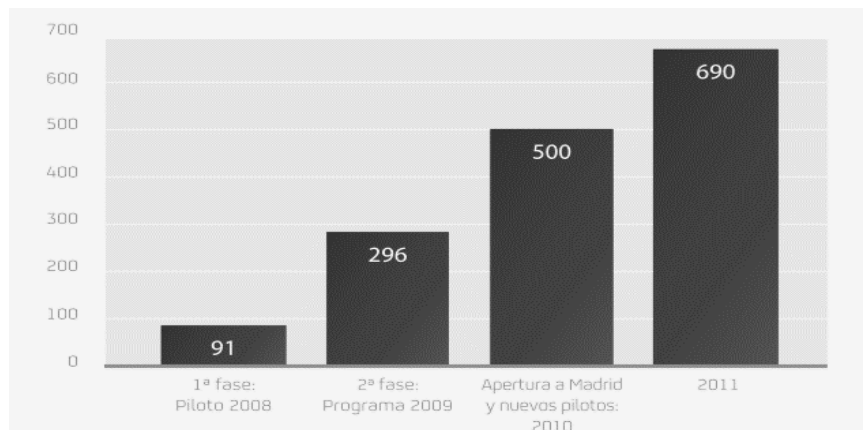
a. Repsol

3.2.3 Fecha de elaboración: 2014

3.2.4 Origen: España

3.2.5 Resumen: Este libro hace mención que el teletrabajo es un instrumento que ha coadyuvado a la mejora de reputación e imagen de la Empresa Repsol, considerando efectivamente el uso de las TICs, las cuales ha permitido la flexibilización de horarios que aporta favorablemente en la vida personal y profesional del teletrabajador, dado que Repsol prioriza la comodidad, satisfacción y desarrollo del teletrabajador. Y, a efectos de aplicar esta modalidad de trabajo evaluaron la experiencia de diversas compañías españolas de renombre como: Shell Europa, BP Telecommuting España, Telefónica España, Ibermática, Siemens e IBM. Pues, desde la aplicación del proyecto piloto, la misma que nació como una forma de acuerdo en el año 2008, éste a la fecha ha obtenido exitosos resultados en diversas áreas y con grandes ventajas: en el teletrabajador, la compañía, la imagen de Repsol, la motivación del teletrabajador, mejora en la organización, aumento de la productividad, planificación y eficiencia laboral. Pues el

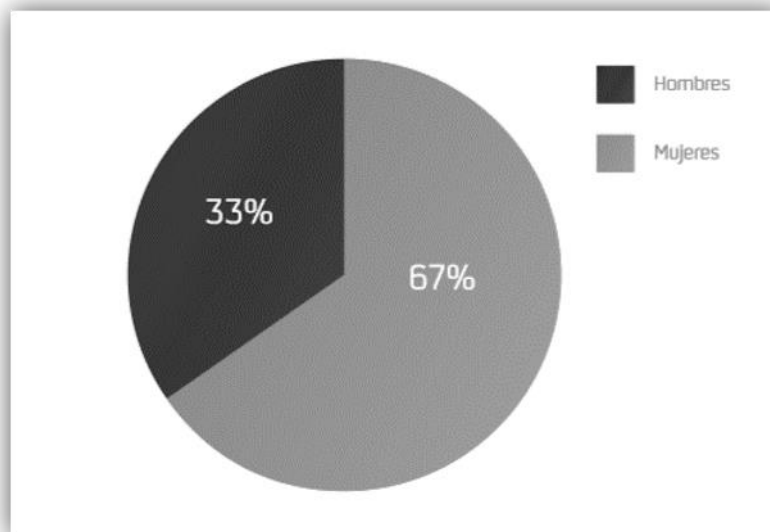
crecimiento ha sido progresivo a través de los años, tal como se muestra en la siguiente figura. Ver Figura 4



Fuente: Repsol

Figura 4 Incorporados anuales al Programa de Teletrabajo en la Empresa Repsol durante los años 2008 al 2011.

Cabe señalar que, en esta compañía no cualquiera se puede adherir como teletrabajador, pues para ello se requiere cumplir con ciertos requisitos que solicita la compañía Repsol, todo ello a consecuencia de los estudios previos realizados y los resultados logrados en el proyecto piloto. Asimismo, con relación a la información que brindan respecto al género porcentual, indican que el 33% de varones se desempeña en esta modalidad de trabajo; mientras que, las mujeres abarcan un aproximado del 67%, tal como demostramos en la siguiente figura. Por lo que se puede colegir que, en su mayoría son las mujeres que se han visto favorecidas con la aplicación de esta ley, a diferencia de las personas de sexo masculino. Ver Figura 5.



Fuente: Repsol

Figura 5 Porcentaje de teletrabajadores en la Empresa Repsol de España, en la que observa que el género femenino supera en más del 100% en comparación a los varones.

Concluyen taxativamente que, la aplicación del teletrabajo es un gran éxito para esta compañía, las cuales han permitido entera satisfacción a los teletrabajadores, a sus equipos de trabajo, a los empleadores y a la propia compañía puesto que estrecha la conciliación y conformidad entre la vida personal, profesional y laboral del trabajador, evita los tiempos de traslados para ir a una oficina o centro de trabajo, hace más eficiente el trabajo, motiva al teletrabajador, promueve el crecimiento de la productividad, reduce el estrés laboral y brinda mayores satisfacciones a los empleadores o empresarios ante los resultados obtenidos por el teletrabajador.

3.2.6 Comentario: En este libro, podemos estimar notablemente que este tipo de modalidad de trabajo ha logrado excelentes resultados en la compañía Repsol, las mismas que de manera progresiva se ha incrementado no solo porque favorecen a una de las partes, sino a todas las que involucra una

relación laboral, donde dichos objetivos logrados por esta compañía se concatenan con nuestros antecedentes y sobre todo responden a la pregunta principal planteada en el presente trabajo.

Podemos concluir señalando que, la aplicación de esta modalidad de trabajo posee grandes ventajas, tal como se ha podido apreciar en los análisis desarrollados en el presente capítulo, y muchos de los autores coinciden que esta forma de trabajo es poco difundida y escasa en nuestro país, pues existe gran desconocimiento y óbices que no permiten la implementación del teletrabajo. No obstante, el Estado peruano no promueve de manera masiva ni difunde esta importante modalidad que en sí genera muchas ventajas y cambiaría la cultura y perspectiva organizacional.

Y, que el éxito del teletrabajo radica en esos esfuerzos que han realizado para ajustar las características de esta modalidad de trabajo y su estructura, teniendo siempre en cuenta la colaboración de teletrabajadores.

Con relación a las entrevistas, se obtuvieron los siguientes resultados.

ENTREVISTADO 1:

Apellidos y Nombres: Dr. Marcos Suclupe Mendoza

Profesión: Abogado por la Universidad San Martín de Porres

Especialidad: Abogado Laboralista - Litigante del Estudio Elías Mantero y Docente Universitario en la Universidad San Martín de Porres y Universidad Privada del Norte (Sede Los Olivos)

Lugar de entrevista: Interior de las instalaciones del Estudio Elías Mantero – Distrito de Barranco – Provincia y Departamento de Lima

Fecha de la entrevista: 31 de octubre del 2019

Habiendo fijado con antelación fecha, hora y lugar de la entrevista, este experto laboralista nos respondió a cada una de las preguntas en relación a la modalidad de teletrabajo que se le formuló con el objetivo de obtener mayor información respecto a dicho tema.

Nro.	PREGUNTA	RESPUESTA
1	¿Qué se entiende como teletrabajo?	Considero que es una nueva oportunidad de trabajo para aquellas personas que no tienen toda la predisposición de concurrir a un centro de trabajo, permaneciendo en ésta por largas jornadas, y solo es cuestión de adaptarla de acuerdo a la estructura organizacional de cada empresa, donde ambas partes resultan siendo las más favorecidas.
2	¿Se podría considerar como un contrato sujeto a modalidad?	Considerando los aspectos positivos que podría tener esta ley, el teletrabajo debería formar parte de los contratos sujeto a modalidad ya que, en esencia, pueden celebrarse de acuerdo a las necesidades de mercado o ante el aumento de la producción en una organización, la cual es la razón por lo que las empresas contratan personal.
3	¿Cuáles serían las ventajas del teletrabajo?	Entre las ventajas más rescatables que se puede encontrar en la aplicación de esta forma de trabajo considero: flexibilidad laboral (indiscutiblemente), reducción del estrés en el teletrabajador, armonía de las relaciones familiares, profesionales y laborales, reducción costos que convergen no solo al teletrabajador, también al mismo empresario o empleador, generación de mayor empleabilidad, reducción del ausentismo laboral a consecuencia de diversos problemas de índole personal, entre otros.
4	¿Cuáles serían las desventajas del teletrabajo?	Manifiesto que, así como existen ventajas, también existen desventajas, la cual es la razón de ser, siendo ellas: pérdida de interacción entre el teletrabajador, sus compañeros de trabajo y sus propios jefes; reducción del empeño y motivación; aprovechamiento de algunos vacíos legales que existe para ser usada a favor del empleador, lo que va a generar un incumplimiento el cual no va a ser pasible a sanción alguna; utilización de implementos

		inadecuados y poco eficientes que pueden traer como resultado un incorrecto o deficiente control y monitoreo de las metas.
5	¿Cuáles serían las características del teletrabajo?	Como punto 1, los teletrabajadores desempeñan sus labores distinto al espacio físico de la organización o empresa, pudiendo ser desde el hogar u otro escenario donde el teletrabajador encuentre comodidad. Como punto 2, los teletrabajadores toman la decisión por sí mismo cómo distribuir su tiempo para la desarrollar sus labores, a esto llamamos la flexibilidad en los horarios. Como punto 3, el desempeño de las labores que realizan los teletrabajadores es mediante el uso de tecnología, los comúnmente llamados TICs.
6	¿La nueva ley del teletrabajo permite la flexibilidad laboral?	Indudablemente, tal como lo referí en una de las preguntas anteriores, la Ley Nro. 30036 admite la flexibilidad en el aspecto laboral, al ser éste un factor esencial que coadyuva de manera positiva en los resultados de la organización, y por qué no dejar de mencionar el gran aporte a la conciliación entre el contexto laboral y familiar.
7	¿Considera Ud. que existe suficiente difusión respecto a esta modalidad de trabajo?	A casi más de seis años de haber sido promulgada la ley que crea la modalidad de teletrabajo, tanto a nivel del aparato del Estado como a nivel del sector privado se nota la promoción y publicidad de esta ley es mínima, es por eso que muy pocas personas conocen en sí de qué se trata y cuáles son los beneficios que otorga, dada la poca divulgación de la referida ley.
8	¿Cree Ud. que los teletrabajadores tienen mejor calidad de vida?	Sin lugar a dudas, recalcar que entre los beneficios en la vida del teletrabajador tenemos la flexibilidad laboral; armonía entre su vida laboral y familiar, pues con esto ellos podrán compartir más tiempo con sus seres queridos; ahorro de dinero en el aspecto de evitar gastos de movilidad para el desplazamiento al centro laboral; y sobre todo reducción del estrés que hoy en día todo trabajador es víctima de ello.
9	¿Considera Ud. que en el Perú se encuentran las condiciones mínimas para aplicar el teletrabajo?	Por parte de las empresas privadas, se puede decir que, existen condiciones suficientes para aplicar esta modalidad, puesto que se requiere por parte de ellos de una inversión para la adquisición de herramientas que son de obligatoriedad en dicho tipo de trabajo, además de la conexión de internet que hoy en día ya es

		posible hasta en lugares de escaso acceso.
10	¿Qué aspectos del teletrabajo considera Ud. que podría mejorarse?	El tema de la concientización hacia las empresas, convencer a éstas que el teletrabajo es una gran oportunidad para obtener ventajas competitivas, aún también existen algunos vacíos legales como es el tema de las horas extras, cómo determinarlo, son aspectos que aún deben optimizarse, pero me mantengo en la línea al señalar que lo que contribuye el teletrabajo es superior a sus propias barreras.

ENTREVISTADO 2:

Apellidos y Nombres: Dr. Julio Ramón Cadenillas Díaz

Profesión: Abogado por la Universidad San Martín de Porres

Especialidad: Abogado Laboralista - Litigante del Estudio Cadenillas & Asociados y Docente Universitario en la Universidad San Martín de Porras y Universidad Privada Inca Garcilaso de la Vega.

Lugar de entrevista: Interior de las instalaciones del Estudio Cadenillas & Asociados – Distrito de San Isidro – Provincia y Departamento de Lima.

Fecha de la entrevista: 02 de noviembre del 2019

Habiendo fijado con antelación fecha, hora y lugar de la entrevista, este experto laboralista nos respondió a cada una de las preguntas en relación a la modalidad de teletrabajo que se le formuló con el objetivo de obtener mayor información respecto dicho tema.

Nro.	PREGUNTA	RESPUESTA
1	¿Qué se entiende como teletrabajo?	La modalidad de teletrabajo es una alternativa para ejecutar un trabajo, profesión u oficio, que se ha de realizar fuera del lugar habitual, mediante el uso de instrumentos de tecnologías de la comunicación.

2	¿Se podría considerar como un contrato sujeto a modalidad?	El teletrabajo se ajusta lo suficientemente bien para incluirse dentro de los contratos sujeto a modalidad, de acuerdo a cada una de las necesidades que tenga la empresa contratante.
3	¿Cuáles serían las ventajas del teletrabajo?	Tenemos entre las ventajas, mayor motivación de las personas que realizan las labores, a diferencia de encontrarse en el habitual ambiente de trabajo; reduce los niveles de estrés en los teletrabajadores, siendo que no se sienten obligados de desplazarse a diario; flexibilidad en los horarios, pueden escoger dónde y cuándo realizar sus labores; reduce los costos en el teletrabajador, lo que les permite ahorrar e invertir más dinero y al empleador le permite reducir sus costos; permite a los teletrabajadores compartir más tiempo con sus familiares, entre otros.
4	¿Cuáles serían las desventajas del teletrabajo?	Habiendo revisado la Ley de Teletrabajo y el marco de su reglamento, he podido observar que lo que pone en situación de desventaja es estrictamente al teletrabajador, en la medida que sus derechos solo están puestos de manera general, mas no desarrolla aspectos específicos, por lo que el empleador puede usar esta desventaja para aprovecharse de del teletrabajador y conculcar o en su defecto excusar responsabilidades u obligaciones y justificar de modo tal su accionar.
5	¿Cuáles serían las características del teletrabajo?	La modalidad de teletrabajo posee como característica fundamental la realización de tareas laborales en función de herramientas de información, sin pretender el traslado físico del trabajador a su centro cotidiano, permitiéndole además que tales labores sean realizadas en el horario que éste elija.
6	¿La nueva ley del teletrabajo permite la flexibilidad laboral?	La flexibilidad en los horarios laborales es un aliciente para organizar bien el tema de horarios y equilibrar el tráfico de nuestra ciudad, en esa línea el teletrabajo permite al trabajador establecerse los horarios para realizar las tareas que le fueron delegadas, siempre que no sea adverso con las exigencias del empleador.
	¿Considera Ud. que	A diferencias de otros países de Latinoamérica donde han aplicado el teletrabajo, y ha rendido satisfactorios resultados, en nuestro país por parte del Estado no hay esa debida promoción y difusión, encontrándose la respectiva ley en un estado incipiente debido a su reducido

7	existe suficiente difusión respecto a esta modalidad de trabajo?	desconocimiento sobre la esencia y formas de ejecución. Sin ir más allá, puede observarse a la fecha que no existen datos cualitativos ni cuantitativos actualizados en el Ministerio de Trabajo que permita conocer sobre su atención en el Perú, siendo el resultado de esto el pleno desconocimiento de muchos empleadores y trabajadores.
8	¿Cree Ud. que los teletrabajadores tienen mejor calidad de vida?	A diferencias de otros países de Latinoamérica donde han aplicado el teletrabajo, y ha rendido satisfactorios resultados, en nuestro país por parte del Estado no hay esa debida promoción y difusión, encontrándose la respectiva ley en un estado incipiente debido a su reducido desconocimiento sobre la esencia y formas de ejecución. Sin ir más allá, puede observarse a la fecha que no existen datos cualitativos ni cuantitativos actualizados en el Ministerio de Trabajo que permita conocer sobre su atención en el Perú, siendo el resultado de esto el pleno desconocimiento de muchos empleadores y trabajadores.
9	¿Considera Ud. que en el Perú se encuentran las condiciones mínimas para aplicar el teletrabajo?	Nuestro escenario peruano posee las condiciones requeridas para adoptar esta forma de trabajo, existen muchas empresas que trabajan con la tecnología adecuada y con estándares suficientes de acuerdo a la modernidad, y no les faltaría nada para hacer del teletrabajo su nueva modalidad laboral, solo hace falta que tomen conocimiento que existe esta forma de trabajar y ese papel de manera preponderante corresponde al Estado.
10	¿Qué aspectos del teletrabajo considera Ud. que podrían mejorarse?	A los teletrabajadores les ha mejorado la calidad de vida al buscar ellos mismos una disciplina entre la vida personal o familiar y la vida laboral, y cómo no señalar que hasta tienen mayor tiempo de ocio o llevar estudios en esos horarios que ahora tienen libre, que les permita seguir creciendo profesionalmente, en tanto en los empleadores se ha visto reflejado en la reducción de gastos y costos que mensualmente era de mera obligación (alquileres de local, pagos de servicios excesivos, etc.).

Urge corregir esos vacíos o lagunas legales que presenta esta ley, considerando los disímiles escenarios que puedan presentarse en el día a

día, por ejemplo, el tema de accidentes de trabajo, los conflictos laborales, el exceso de horas trabajadas, cómo pueden ser evaluados, entre otros puntos que aún se encuentran en el limbo. En lo que respecta a las empresas, éstas deben actuar con plena confianza y aplicarlas sin temor a aquella resistencia al cambio, con la finalidad que los resultados sean positivos. Por parte del Estado, éste debe promover y difundir más esta modalidad de trabajar, creando campañas en diversos lugares en el interior del país, y creando incentivos a aquellas empresas o entidades que se acojan a esta ley.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

En este capítulo se va a discutir la información señalada en el marco teórico (Capítulo I) y aquella información que se ha obtenido mediante el trabajo de campo (Capítulo III), con relación al marco normativo aplicable a la modalidad de teletrabajo. Luego, se procederá a efectuar las respectivas conclusiones y recomendaciones de la investigación.

De acuerdo a lo señalado en nuestro marco teórico, los autores mencionados que se han elegido, consideran que esta modalidad de trabajo ofrece grandes ventajas y beneficios a las empresas, siendo una de la más relevante el cambio de ritmo de vida de los trabajadores debido a la flexibilización de los horarios, muy aparte de repercutir en aspectos sociales, políticos, éticos y morales. Además, hacen mención que el teletrabajo no solo prioriza a la productividad, pues ésta presenta más ventajas como la mejora de condiciones, incremento de la eficiencia en la productividad, reducción de gastos adicionales y temas de estrés por el tráfico y el tiempo, armoniza los lazos familiares y genera nuevas oportunidades de trabajo.

Coinciden dichos autores que esta atractiva modalidad de trabajo requiere del uso de la tecnología de información, las denominadas Tics, con características particulares que en sí se diferencian del convencional centro de trabajo, donde el trabajador se encuentra supeditado a horarios prolongados en un espacio físico.

Con relación a las desventajas, también concuerdan los autores que no solo posee grandes ventajas, pues también tienen desventajas, por ejemplo, resta el empoderamiento organizacional, reduce la interacción personal; es por ello que,

consideran que esta modalidad de trabajo implica que estas organizaciones establezcan los parámetros, lineamientos laborales para el cumplimiento de sus funciones, sin que éste afecte cualquier derecho del trabajador. De igual modo, los autores mencionados concuerdan también que uno de los puntos álgidos de esta modalidad de trabajo es la falta de difusión, pues debido a ello tiene muy poco acogimiento, de tal modo, urge la de promoción y difusión de la misma.

Y, que no solo se direcciona a favorecer al teletrabajador, pues también favorece positivamente al empleador, tal como lo señalan distintos autores. Tal es así que, disminuye gastos y costos fijos o variables que mensualmente estén destinados a pagos de renta, alquiler de local o infraestructura, pagos de servicios, etc.; su personal labora más motivado al sentirse más cómodo y menos presionado al desempeñar sus funciones; promueve la productividad. Lo mismo que ha sido considerados por los entrevistados en el trabajo de campo, quienes también confirman que la aplicación de esta ley no solo estaría favoreciendo al teletrabajador sino también el empleador se ve beneficiado, desde el tema de su productividad hasta la mejora del absentismo laboral.

De otro lado, a través del trabajo de campo realizado, las ventajas que han desatacado los entrevistados son similares a los autores al mencionar: la flexibilidad en los horarios, pues poseen la libertad de elegir sus horarios de trabajo, eleva la motivación de los teletrabajadores, reduce los niveles de estrés, siendo que no se sienten obligados de desplazarse a diario; reduce los gastos y costos en el teletrabajador, lo que les permite ahorrar dinero; y al trabajador reducir sus gastos y costos de inversión; permite a los teletrabajadores compartir más tiempo con sus familiares, entre otros. En la misma posición encontramos lo que señalan ambos

autores de los libros analizados, pues no solo beneficia a una de las partes, sino que ambos actores contractuales son favorecidos.

Y, en cuanto a las características de esta modalidad de trabajo, de acuerdo a la información recogida, hemos podido encontrar que tanto el marco teórico y el resultado de las entrevistas y los libros analizados, señalan que esta modalidad de trabajo posee características bastantes particulares que los diferencian del trabajo convencional, siendo las principales: a) El teletrabajador realiza sus labores en un espacio o contexto distinto al habitual, pues estos pueden desarrollar en sus domicilios, o en el lugar que estos elijan, siempre que no afecte aquellos controles o monitoreos que el empleador podría realizar. b) Los teletrabajadores realizan sus funciones haciendo uso de las llamadas TICs, la cual es la herramienta principal para esta modalidad de trabajo que se ejecuta fuera de las instalaciones de la empresa, ya que sin estos instrumentos no se podría llevar a cabo los monitoreos o controles que el empleador desea realizar.

Cabe precisar que, para que el teletrabajador haga uso de las TICs, deberá obligatoriamente contar con una computadora conectada a internet, que no solamente le va a servir para ser controlado por el empleador, sino también éste puede emitir resultados, dar puntos de vista u opiniones, retroalimentación constante. c) La flexibilidad en los horarios de trabajo, en razón que los teletrabajadores no solo podrán organizar mejor sus tiempos, sino también podrán mejorar su calidad de vida, dado que les reduce aquellos niveles de estrés, cansancio y mejoras de ánimo, y como consecuencia de ello, conlleva a que la empresa pueda alcanzar resultados favorables. Sin embargo, debemos dejar claro que, aquella flexibilidad podría ser un arma de doble filo, ya que el empleador

podría usarla a su favor con el ánimo de disminuir los derechos laborales y constitucionales de su trabajador, como *“un a cambio de”*. Lo mismo que se condice por las diversas fuentes que aportan en este trabajo de investigación.

Es por ello que, en relación a este tema, de acorde a la toda la información obtenida, diversas fuentes han señalado que la Ley de Teletrabajo posee resultados de suma relevancia tales como: el aumento de la productividad del teletrabajador, criterio habitual en el teletrabajador, debido a que éste se encuentra ya alejado de aquellos elementos o compañeros de trabajo que generan distracción en su centro de labores; y, la flexibilidad laboral (tema ya abordado anteriormente), que desprende un sinnúmero de ventajas a favor de ambos sujetos contractuales, siendo la más importante la mejora de salud y calidad de vida del teletrabajador. Por lo que podemos señalar que, dichos aspectos son meramente fundamentales cuando se aplica la ley de teletrabajo, tal como lo dijo uno de los entrevistados que, los teletrabajadores pueden dedicar ese tiempo libre (que ahora les sobra), en realizar acciones productivas, como adquirir conocimientos académicos, culturizarse, hasta tener tiempos de ocio, eso ya queda a discrecionalidad del teletrabajador. Sin embargo, debemos resaltar que, los resultados relevantes podrían verse mellados a causa de algunos óbices que retienen su aceptación, todo ello refuerza nuestra hipótesis planteada al señalar que, la aplicación del marco normativo de la modalidad de teletrabajo en el Perú posee ventajas a favor del empleador, produce resultados beneficiosos y produce un grado de satisfacción en los teletrabajadores.

En tal sentido, podemos deducir que, la modalidad de teletrabajo aporta favorablemente al teletrabajador en muchos aspectos, sin dejar de lado sus responsabilidades, cuyo resultado se va a percibir en su rendimiento, y que esta

modalidad de trabajo presenta ventajas y desventajas, siendo que éstas pueden ser a favor del trabajador, a favor de la empresa o entidad para la cual prestan sus servicios.

Pues resulta importante, dado que los teletrabajadores tienen la autonomía de elegir el horario a realizar sus labores, sin estar supeditados a estrictos controles dentro de una oficina o centro de labores; y que el tema de mejora la calidad de vida de las empleados es lo más resaltante, a causa de aquella flexibilidad que les permite poder descansar más horas, compartir con sus familias, armonizar los lazos familiares; reducir aquellos niveles de estrés, lo cual genera ese equilibrio entre el aspecto laboral y familiar. Incluso, algunos autores han señalado que hasta reduciría los problemas del tráfico.

Por lo señalado, podemos verificar que esta modalidad de trabajo no solo se pone de lado del trabajador, pues no deja desapercibido al empleador creándole una serie de ventajas, más aun, consideramos que el uso de la Tic es una herramienta importantísima para este tipo de trabajos, ya que no solo les va permitir controlar a sus teletrabajadores, sino también les va a facilitar el servicio y elevar sus niveles de eficiencia, tal como lo han señalado los autores en el marco teórico, y lo mismo que hemos obtenido de nuestro trabajo de campo. Pues esto confirma la hipótesis planteada que, la aplicación del marco normativo de la modalidad de teletrabajo en el Perú contribuye al éxito de las empresas en el Perú, lo cual es meramente el resultado de nuestros objetivos propuestos, desde el análisis del marco normativo de la aplicación de la modalidad de teletrabajo en el Perú, la identificación de las ventajas, las características presenta y los resultados más relevantes que produce la

aplicación de la modalidad de teletrabajo en el Perú, todo ello demostrado en la presente discusión.

Es preciso señalar que, toda empresa tiene como objetivo primordial reducir sus gastos y/o costos y aumentar sus utilidades, y con la aplicación de esta modalidad de teletrabajo es viable lograr dichos objetivos, ya que estos empiezan por reducir sus gastos de infraestructura, pagos de movilidad, alimentación, mantenimiento de oficinas, uniformes para trabajadores, entre otros. Los teletrabajadores y los empleadores que se encuentran sujetos a este tipo de modalidad, encuentran extraordinarias ventajas a diferencia de aquellos que aún no lo aplican, superando de esta forma las ventajas a los inconvenientes que éstas puedan tener.

Asimismo; podemos concluir recalcando que, uno de los grandes beneficios que aporta el teletrabajo es el balance que existe entre la vida laboral y la vida personal del teletrabajador, lo que genera a que ellos puedan realizar sus labores más motivados y entusiastas, tal como lo ha manifestado el Gerente de Riesgos Adquisición PYME, en su entrevista brindada, para uno de los autores del marco teórico:

Creo que salió bastante beneficiado porque él vive bastante lejos, cerca de hora y media me parece y sufre mucho con el tráfico. Entonces se sentía más cómodo y tú veías luego el trabajo que te entrega que era mucho más rápido. Aunque yo no he visto cambio en productividad, pero sí he visto que él se siente más relajado, más tranquilo y menos estresado.

De igual modo, según lo manifestado por los especialistas, coinciden al señalar que dentro de los beneficios más significativos es la mejora de la calidad de vida de los teletrabajadores, dado que concilia la vida laboral y familiar, reduce gastos de movilidad, entre otros gastos que acarrea el desplazarse al centro de labores, que conlleva a tener más dinero en efectivo y ahorrar. Y, si nos remitimos a la salud del teletrabajador, esta modalidad de trabajo coadyuva a reducir aquellos niveles de estrés y ansiedad productos de la presión laboral y el tráfico generado a causa del desplazarse a su físico centro de labores). Pues hemos encontrado similitudes y dichos resultados se condicen en todos los aspectos abordado.

4.1 Conclusiones.

Del análisis de la información que se ha recogido en el marco teórico y los resultados logrados, producto del trabajo de campo, se colige lo siguiente:

4.1.1 La modalidad de teletrabajo posee grandes ventajas, además de ciertas desventajas, y que con respecto a la primera, ésta se traduce en una beneficiosa modalidad laboral, la cual genera un incremento en la productividad de los teletrabajadores y un mejor desempeño en el cumplimiento de sus objetivos, indicadores que satisfacen al empleador, siendo la flexibilización de los horarios es una de las ventajas más resaltantes que hemos podido observar en el desarrollo del presente trabajo, lo cual permite a que los teletrabajadores tengan un adecuado balance entre el aspecto laboral y el aspecto familiar; es decir, tener más tiempo para compartir y armonizar esos vínculos familiares, o para dedicar ese espacio para lo que realmente consideren conveniente. Y con respecto a las desventajas, podemos mencionar entre las principales: la pérdida de control

y falta de comunicación personal e interacción entre los trabajadores y sus respectivos jefes.

4.1.2 La modalidad de teletrabajo se caracteriza porque: el teletrabajador puede realizar sus labores en un espacio o contexto distinto al habitual, el teletrabajador puede realizar sus funciones haciendo uso de las llamadas TICs; y el teletrabajador pueda distribuir de manera organizada su tiempo, sin estar supeditado o sometido a estrictos horarios, presión laboral, estrés o cansancio, pues el teletrabajador tiene la decisión de elegir el horario y lugar donde desarrollar sus labores, siempre que dicho escenario sea el adecuado para el uso de las herramientas que esta modalidad de trabajo requiere. Asimismo; se caracteriza porque requiere del uso de la tecnología de información y comunicación (Tic) para el desarrollo de la misma, tales como el internet, computadora, laptop, celular, etc.; caso contrario, no será posible la ejecución de las labores bajo esta modalidad sin la existencia de equipos, herramientas y/o dispositivos, que deben ser proveídos por el empleador para el desempeño de labores sujetos a dicha modalidad.

4.1.3 La modalidad de trabajo no es tan conocida en nuestro país; sin embargo, el reducido número de empresas que se han adherido a este tipo de trabajo, han demostrado lo exitoso que ha resultado poner en práctica ésta, pues dichas empresas han visto por conveniente romper con esos paradigmas y temores de resistencia al cambio y sacar el mejor de los provechos al uso de la tecnología y de la modernidad en la que nos encontramos hoy en día. Pues, sabemos que toda empresa tiene como objetivo primordial reducir sus gastos y/o costos y aumentar sus utilidades, y con la aplicación de esta

modalidad de teletrabajo es viable lograr dichos objetivos, ya que estos empiezan por reducir sus gastos de infraestructura, pagos de movilidad, alimentación, mantenimiento de oficinas, uniformes para trabajadores, entre otros. Los teletrabajadores y los empleadores que se encuentran sujetos a este tipo de modalidad, encuentran extraordinarias ventajas a diferencia de aquellos que aún no lo aplican, superando de esta forma las ventajas a los inconvenientes que éstas puedan presentar.

4.2 Recomendaciones:

- 4.2.1** Se recomienda capacitar al personal a efectos que se encuentre debidamente preparado ante el uso de herramientas que son esenciales para el desarrollo de esta modalidad de trabajo, pues dicha capacitación es con el objeto que sus teletrabajadores realicen un desempeño de sus trabajos de manera exitosa.
- 4.2.2** Se recomienda a los teletrabajadores realizar este tipo de trabajos en ambientes cómodos y que eviten elementos distractores, así como también preservar cada uno de los equipos y herramientas suministradas por el empleador, pues es la gran ventaja que poseen, realizar sus trabajos en espacios donde el teletrabajador crea más conveniente, siempre que no sea en perjuicio del empleador.
- 4.2.3** Urge que el Estado peruano promueva este tipo de actividad y difunda no solo en la capital de nuestro país, sino también al interior de ésta, además de realizar monitoreos y fiscalizaciones constantes a las empresas que vienen aplicando esta modalidad de trabajo, ya que no existe una debida promoción y difusión por parte del Estado respecto a esta modalidad de trabajo,

habiendo sido promulgada hace más de seis años, pues como resultado se obtiene el desconocimiento de esta ley y su reglamento por parte de muchas personas y empresas, esa falta de interés e impulso por parte del Estado evita que importantes empresas se estén perdiendo los grandes beneficios que esta ley posee.

4.2.4 Aunque esta modalidad de trabajo no está del todo del todo perfeccionada, pues existen algunos vacíos legales en su regulación que a la fecha no han sido mejoradas ni modificadas, al evidenciarse que faltan algunos temas tales como la forma en que se debe determinar las horas extras, si corresponde o no a los teletrabajadores las utilidades, el seguro de los teletrabajadores, los accidentes de trabajo que puedan sufrir estos o, entre otros aspectos. Pues, el empleador podría sacar ventajas de ello a efectos de trasgredir los derechos laborales del teletrabajador, que por ley y por mandato constitucional le corresponde antes de cualquier suscripción contractual.

REFERENCIAS

- Agudelo, G., Aigner, M., & Ruíz, J. (2008). *Diseños de investigación experimental y no-experimental*. Recuperado de <http://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/ceo/article/view/6545/5996>
Fecha de consulta: 24 de junio de 2019
- Bermeo, S., Londoño, J., & Vergara Mur, F. (2015). *Trabajo en equipo: ingrediente esencial del liderazgo empresarial*. *Revista Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas -FACCEA*, 3(2). Recuperado de <http://www.udla.edu.co/revistas/index.php/faccea/article/view/316>
- Camacho, H. (2012) *Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético*. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=171014434008>
Fecha de consulta: 24 de junio de 2019
- Cano, R., Castro, R. & Peñafiel, E. (2017) *Ventajas y desventajas del teletrabajo aplicados en la ciudad de Lima- Perú, 2016*. Tesis de pregrado. Universidad Peruana de Las Américas, Lima, Perú.
- Carro, R., Y González, D. (2012) *Productividad y competitividad*. Recuperado de http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf
Fecha de consulta: 17 de junio de 2019
- Cifre, E., y Salanova, M. (2012) *El poder de la autoeficacia en la mejora de la salud psicosocial de la persona teletrabajadora*. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=171014434008>
Fecha de consulta: 17 de junio de 2019
- Deza, G., Zumaeta, L., Lo, M., Man, P., & Garay, N. (2017). *Oportunidades en la implementación del teletrabajo en áreas organizacionales de empresas de Lima – Perú: Un estudio basado en los casos: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Enel Distribución Perú y Banco de Crédito del Perú (BCP)*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Retrieved from <http://hdl.handle.net/10757/621866>
- Fundación másfamilia & BCG Leading The Company Experience Revolution. (2019). *Más allá del Teletrabajo – Una forma flexible de trabajo*. Madrid – España.
- Ganga Contreras, F., & Cassinelli Capurro, A., & Diaz Santis, G., & Maluk, S. (2016). Breves disquisiciones teóricas en torno al tema capital humano y eficiencia organizativa. *Gaceta Laboral*. 22(1), 27-39

- Garzón, M., Ibarra, A. (2013). *Innovación empresarial, difusión, definiciones y tipología: una revisión de literatura*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4714355>
Fecha de consulta: 23 de junio de 2019
- Institución Universitaria Esumer Observatorio de Tendencias Futuro 360° (2017) *Empowerment como tendencia de organización*. Recuperado de <http://revistas.esumer.edu.co/index.php/merc/article/view/133>
Fecha de consulta: 29 de junio de 2019
- Llano Restrepo, P. (2014). *La flexibilidad laboral y el salario emocional*. *Aglala*, 5(1), 34-68. <https://doi.org/https://doi.org/10.22519/22157360.700>
- Lombana, Jahir, & Rozas Gutiérrez, Silvia. (2009). *Marco analítico de la competitividad: Fundamentos para el estudio de la competitividad regional*. *Pensamiento & Gestión*, (26), 1-38. Retrieved June 29, 2019, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762009000100002&lng=en&tlng=es.
- Mokate, K. (2001) *Eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad: ¿Qué queremos decir?* Recuperado de <https://publications.iadb.org/en/publication/14536/eficacia-eficiencia-equidad-y-sostenibilidad-que-queremos-decir>
Fecha de consulta: 23 de junio de 2019
- Ortiz-Cantú, S.J. y Pedroza-Zapata, A.R. (2006). *¿Qué es la gestión de la innovación y la tecnología (GINNT)?*, *Journal of Technology Management & Innovation*, 1(2).
- Repsol. (2014). *Libro Blanco de Teletrabajo en Repsol*. Madrid – España.
- Rivera, M. (2010) *Turismo activo en la naturaleza y espacios de ocio en Andalucía: aspectos territoriales, políticas públicas y estrategias de planificación*. Tesis Doctoral de la Universidad de Córdoba Antonio López Ontiveros. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10396/14269>
Fecha de consulta: 29 de junio de 2019
- Salessi, S., & Omar, A. (2017). *Comportamientos proactivos en el trabajo: una puesta al día*. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 9 (3), 82-103.
- Salgado Lévano, Ana Cecilia. (2007). *Quality investigation: designs, evaluation of the methodological strictness and challenges*. *Liberabit*, 13(13), 71-78. Recuperado en 30 de junio de 2019, de

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272007000100009&lng=es&tlng=en.

Silva, W., Carrasco, M. & Vega, J. (2018) *El análisis de la implementación del teletrabajo mixto en el sector bancario peruano. Casos: BCP y BBVA*. Tesis de pregrado. Pontificia Universidad Católica del Perú – PUCP, Lima, Perú.

Rivadeneira Rodríguez, E. (2015). *Comprensión teórica y proceso metodológico de la investigación cualitativa*. In *Crescendo*, 6(2), 169-183.
doi: <https://doi.org/10.21895/incres.2015.v6n2.16>

Valencia, A. (2017). *Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas*. Recuperado de
www.scielo.org.mx/pdf/rius/v12n41/1870-2147-rius-12-41-203.pdf
Fecha de consulta: 17 de junio de 2019

Vázquez, M. (2006) *La flexibilidad de la jornada de trabajo: teorías sobre el trabajo a turnos y el mismatch de horario*. Recuperado de
Doi 10.31428/10317/882
Fecha de consulta: 29 de junio de 2019

Villalobos, C. (2017). *Los desafíos de la implementación del teletrabajo en el Perú* (Tesis de licenciatura en Derecho). Universidad de Piura. Facultad de Derecho. Programa Académico de Derecho. Lima, Perú.

ANEXOS

ANEXO NRO. 01: PLIEGO DE PREGUNTAS REALIZADAS A LOS ENTREVISTADOS

1. ¿Qué se entiende como teletrabajo?
2. ¿Se podría considerar como un contrato sujeto a modalidad?
3. ¿Cuáles serían las características del teletrabajo?
4. ¿Cuáles serían las ventajas del teletrabajo?
5. ¿Cuáles son las desventajas del teletrabajo?
6. ¿La nueva ley del teletrabajo permite la flexibilidad laboral?
7. ¿Considera Ud. que existe suficiente difusión respecto a esta modalidad de trabajo?
8. ¿Considera que en el Perú se encuentran las condiciones mínimas para aplicar el teletrabajo?
9. ¿Cree Ud. que los teletrabajadores tienen mejor calidad de vida?
10. ¿Qué aspectos del teletrabajo considera Ud. que podrían mejorarse?

ANEXO NRO. 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA			OBJETIVOS			HIPÓTESIS		
“Análisis del marco normativo aplicable en la modalidad de teletrabajo”	Problema Principal			Objetivo General			Hipótesis Principal		
	¿Cómo contribuye el marco normativo de la modalidad de teletrabajo en el Perú?			Analizar el marco normativo de la aplicación de la modalidad de teletrabajo en el Perú.			La aplicación del marco normativo de la modalidad de teletrabajo en el Perú contribuye al éxito de las empresas en el Perú.		
	Problema Especifico 1	Problema Especifico 2	Problema Especifico 3	Objetivo Especifico 1	Objetivo Especifico 2	Objetivo Especifico 3	Hipótesis Especifica 1	Hipótesis Especifica 2	Hipótesis Especifica 3
	¿Cuáles son las ventajas y desventajas en la aplicación de la modalidad de teletrabajo en el Perú?	¿Qué características presenta la modalidad de teletrabajo en el Perú?	¿Cuáles son los resultados más relevantes que produce la aplicación de la modalidad de teletrabajo en el Perú?	Identificar las ventajas y desventajas en la aplicación de la modalidad de teletrabajo en el Perú.	Identificar las características que presenta la modalidad de teletrabajo en el Perú.	Identificar los resultados más relevantes que produce la aplicación de la modalidad de teletrabajo en el Perú	La aplicación del marco normativo de la modalidad de teletrabajo en el Perú posee ventajas a favor del empleador.	La aplicación del marco normativo de la modalidad de teletrabajo en el Perú produce resultados beneficiosos.	La aplicación del marco normativo de la modalidad de teletrabajo en el Perú produce un grado de satisfacción en los teletrabajadores.