REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTA MARÍA

ESCUELA DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO DE LA EMPRESA

"Efectos de la legislación laboral nacional vigente en la adopción del teletrabajo por las empresas industriales asociadas a la Cámara de Comercio e Industria de Arequipa, año 2011"

Tesis presentada por el Bachiller César Lazo Bezold para optar al grado académico MAGISTER EN DERECHO DE LA EMPRESA.

AREQUIPA – PERU

2013

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA



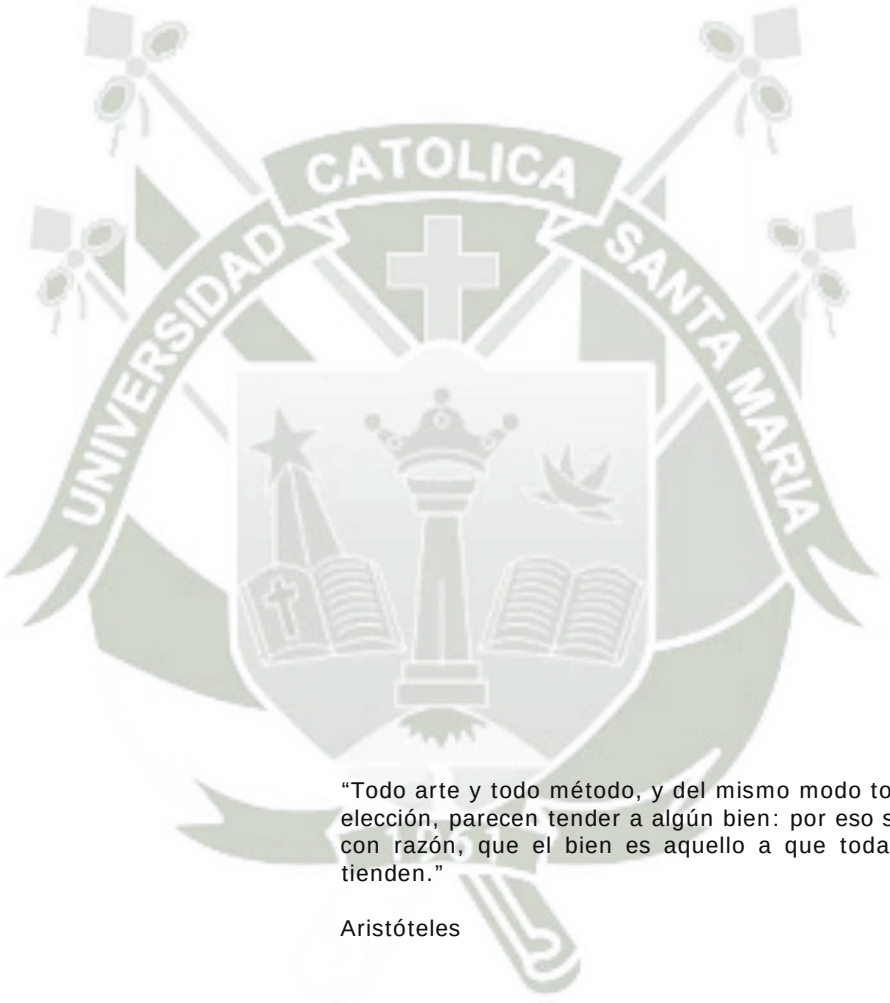
A mi padre, por sus enseñanzas y ejemplo permanente; a mi madre, por su eterno cariño y confianza, quien desde el cielo sigue guiándome; a Patty mi esposa, por su amor y por ser mi conciencia; a mis hijos, Luciana e Ignacio por ser mi oportunidad de ser mejor y, a Dios, por todas las personas buenas que puso cerca nuestro.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA



“Todo arte y todo método, y del mismo modo toda acción y elección, parecen tender a algún bien: por eso se ha dicho, con razón, que el bien es aquello a que todas las cosas tienden.”

Aristóteles

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Resumen

En este trabajo, se investiga la relación existente entre la falta de regulación específica sobre el Teletrabajo y la adopción de éste por parte de las empresas industriales afiliadas a la Cámara de Comercio e Industria de Arequipa.

Se investigan además, los antecedentes directos y el desarrollo de las Tecnologías de la Información y Comunicación que son determinantes para el surgimiento de fenómenos sociales como el comercio electrónico, las redes sociales y en cuanto a este trabajo de investigación, el Teletrabajo.

La determinación del grado de conocimiento de lo que es el Teletrabajo por parte de las empresas encuestadas, de los efectos de éste en cuanto a la competitividad de las que lo adoptan y el cambio que implica ello en las condiciones y calidad de vida de los trabajadores, considerando que dicha forma de organización del trabajo no se encuentra aún regulada por la legislación nacional y la probable incertidumbre que dicha circunstancia podría generar en los agentes económicos.

Las metodologías empleadas en la investigación son la observación documental y de campo a través de una encuesta a las empresas industriales involucradas, la que si bien es cierto, no fue respondida oportunamente por todas, la cantidad de empresas que si lo hicieron resultan suficientes para las conclusiones de la presente investigación.

Finalmente, los resultados señalan que existe una relación directa entre la falta de regulación legal del Teletrabajo y la adopción de éste por parte de las empresas industriales asociadas a la Cámara de Comercio e Industria de Arequipa.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Abstract

In this paper, we investigate the relationship between the lack of specific regulation on Telework and the adoption of it by the industrial companies affiliated to the Chamber of Commerce and Industry of Arequipa.

We investigate further the direct antecedents and development of Information Technology and Communication are key to the emergence of social phenomena such as electronic commerce, social networks and as for this research, the Telework.

Determining the degree of knowledge of what the Telework by the companies surveyed and the effects of this in terms of competitiveness of firms that adopt it and change it implies the conditions and quality of life workers, whereas this form of work organization is not yet regulated by national legislation and the likely uncertainty in such circumstances could lead to economic agents.

The methodologies used in research are the documentary and field observation through a survey of industrial companies involved, although that was not answered promptly and for all, the number of companies that if they did are sufficient for conclusions of this research.

Finally, the results indicate a direct relationship between lack of legal regulation of Telework and the adoption of it by the companies associated to the Chamber of Commerce and Industry of Arequipa.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

INTRODUCCIÓN

El enorme desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación (TIC's) no sólo ha impactado en los hábitos particulares e individuales de cada persona, sino también en la forma en la que la sociedad se organiza. Así, uno de los principales efectos de las tecnologías de la información y comunicación es que ha creado nuevas formas de relaciones interpersonales, un nuevo lenguaje y distintas actitudes frente a la realidad.

Las nuevas tecnologías de la información y comunicación han generado un gran cambio cultural en la humanidad, permitiendo no sólo la comunicación entre personas separadas por miles de kilómetros, sino también por diferencias horarias, fronteras políticas e incluso idioma y religión.

En el capítulo I, se trata el impacto de las Tecnologías de la Información y Comunicación, el valor de la información, el desarrollo de la Internet y el efecto facilitador que han tenido en el surgimiento de nuevas formas de prestación de servicios con características especiales como el teletrabajo cuyos antecedentes también se incluyen en este capítulo.

Diferentes definiciones del teletrabajo, entre las que se encuentran la del Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo, la de la Ley 1221 del año 2008 de Colombia y la del Proyecto de Ley del Teletrabajo peruana se incluyen y analizan en el capítulo II. El tratamiento que se le ha dado al Teletrabajo en la legislación de otros países, es revisado en el capítulo III; en tanto que en el capítulo IV, se analiza la implementación del Teletrabajo y finalmente, los resultados de la encuesta son expuestos en el capítulo V.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

ÍNDICE

Epígrafe

Resumen

Abstract

Introducción

CAPÍTULO I ANTECEDENTES HISTÓRICOS

1. Antecedentes Históricos del Teletrabajo 7

1.1 Arpanet 7

1.2 Internet 8

1.3 La Web 9

1.4 Aparición del Teletrabajo 9

2. Impacto de la Tecnología en la Sociedad 10

2.1 La Sociedad de la Información y la Sociedad del Conocimiento 10

2.2 La brecha digital 12

2.3 Internet 14

2.4 Tecnología de la Información y Comunicación (TIC's) 14

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

CAPÍTULO II EL TELETRABAJO

1. Definición del teletrabajo 16

2. Características del teletrabajo 19

3. Modalidades del teletrabajo 20

3.1 Por su carácter geográfico 21

3.2 Por su alcance temporal 21

3.3 El Teletrabajo como alternativa 21

3.3.1 Aspectos beneficiosos del teletrabajo 25

3.3.2 Aspectos perjudiciales del teletrabajo 27

4. La Relación Laboral y el teletrabajo 27

4.1 La relación laboral 27

4.2 Elementos clásicos característicos de la relación laboral 29

CAPÍTULO III EL TELETRABAJO Y EL DERECHO COMPARADO

1. Chile 36

2. Argentina 37

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

3. Colombia 39

4. Perú 42

CAPÍTULO IV LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO

1. Relación entre el Teletrabajo y las Tecnologías de la Información y comunicación 51

2. Infraestructura de la Tecnología de la Información y Comunicación 52

CAPÍTULO V RESULTADOS DE LA ENCUESTA

1. La Encuesta 55

2. Resultados de la Encuesta 56

Conclusiones 72

Sugerencias 75

Bibliografía 83

Informatografía 84

Anexos 86

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL TELETRABAJO

No todos los autores coinciden en el origen del teletrabajo, pues algunos lo atribuyen a la acción intencional de una sola persona y otros, a un proceso de cambio social estrechamente vinculado al desarrollo de la informática y al surgimiento de Internet.

Particularmente, la posición que señala que el origen del Teletrabajo se encuentra en el cambio de la sociedad producido como consecuencia del empleo de nuevas herramientas y mecanismos aparece como la más completa, pues es la racionalidad humana la que emerge en todos los tiempos, como motor esencial para el desarrollo de la sociedad.

Como hemos señalado, el desarrollo del Teletrabajo se encuentra íntimamente ligado al de Internet y por lo tanto, para entender esta relación, es preciso referirnos brevemente a la historia de su desarrollo.

1.1 Arpanet

Durante los años 60, se produjo el desarrollo de Internet en los Estados Unidos de Norteamérica como un medio de comunicación que permitiese mantener las comunicaciones en caso dicho país fuese blanco de un ataque nuclear por parte de su principal oponente, la Unión Soviética.

Científicos de los Estados Unidos de Norteamérica junto con los de sus principales aliados como Gran Bretaña y Francia, trabajaron en dichos

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

años en el desarrollo de un sistema de comunicación que permitiera interconectar computadoras ubicadas en puntos distantes.

En 1969, el Departamento de Defensa de los Estados Unidos de Norteamérica decide financiar la creación de una red de información distribuida para impedir o dificultar que su opositor, la Unión Soviética; pudiera fácilmente apoderarse de información reservada cuando ésta se encontraba ubicada en un solo lugar.

La primera red de información desarrollada se denominó Arpanet (Advanced Research Project Agency) y como señalamos, tuvo por finalidad el intercambio de información de carácter militar entre investigadores ubicados en diferentes puntos.

Al igual que en muchos otros aspectos vinculados a las Tecnologías de la Información y Comunicación, se hace difícil encontrar el momento exacto de su nacimiento, pues si bien pueden identificarse hitos en los que su desarrollo toma un determinado sentido, todo parece señalar que más exactamente, se trataría de un proceso de desarrollo en el que confluyeron diversas circunstancias, entre las que se encuentran la probabilidad que los Estados Unidos de Norteamérica sufriera un ataque nuclear por parte de la Unión Soviética y/o la simple necesidad de contar con un sistema de comunicación entre ordenadores que fuera más confiable.

1.2 Internet

El desarrollo de la comunicación entre computadoras ubicadas en distintos puntos geográficos, produjo un nuevo sistema de intercambio a través de grupos de datos que se denominaron “paquetes”. El uso de las redes de ordenadores fue adoptado por universidades de los Estados Unidos de Norteamérica, apareciendo en ese transcurso, el correo electrónico.

En 1981, se perfecciona el protocolo de Internet (IP) que permite adoptar un solo “lenguaje” para la interconexión de computadoras.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Durante 1983, el uso de Arpanet por los militares de los Estados Unidos cesa, debido a la creación de una nueva red llamada MilNet y posteriormente, luego de varios procesos de integración de diferentes redes existentes, se configura lo que actualmente conocemos como Internet.

1.3 La Web[1]

En 1985, culmina la configuración del protocolo de transferencia de archivos (FTP) y a finales de esa década, se configura la World Wide Web (www) extendiéndose desde los Estados Unidos de Norteamérica hacia Europa y Asia.

1.4 Aparición del Teletrabajo

Durante del desarrollo de Internet, ocurrieron también otros hechos que calaron profundamente en la sociedad, dando nacimiento al teletrabajo y a otras modalidades de organización de las relaciones humanas basadas en la tecnología y las comunicaciones. De esta forma, durante la década de los años 70, en plena época de la crisis del petróleo, nuevamente la racionalidad humana, motivó la búsqueda de medios destinados a reducir el consumo de este combustible y así, se realizan investigaciones sobre la reducción de los altos costos que implicaba el traslado de los trabajadores hacia sus centros de trabajo, investigación en la que tuvo una importante participación el físico norteamericano llamado Jack Nills, quien con su lema “llevar el trabajo hacia el trabajador y no al trabajador al trabajo”, creó el concepto del “telecommuting” y plasmó la idea o filosofía de lo que es actualmente el teletrabajo.

En 1994, luego del terremoto de Los Ángeles en California, se comprobó que el Teletrabajo constituía un mecanismo sumamente

[1] Kenneth C. laudon y Carol Guercio Traver, e-commerce, negocios, tecnología, sociedad, Pearsons – Prentice Hall, 4ta Ed. 2010, pp. 22 – 24.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

eficiente de organización del trabajo que podía permitir superar los efectos de desastres naturales.

Otros eventos determinantes del desarrollo del Teletrabajo fueron, el atentado terrorista contra las Torres Gemelas del World Trade Center en el año 2001[2] y el plan llevado a cabo por los Estados Unidos de Norteamérica dentro de la estrategia para combatir la pandemia de la influenza conocida como la "gripe A H1 N1 en los años 2009 y 2010, pues al evitar aquellas circunstancias en las que usualmente se producen los contagios (transporte masivo, ascensores, restaurantes, etc.) se reducían también las probabilidades de mayores contagios y así la expansión del virus que ocasionaba esta enfermedad.

2. IMPACTO DE LA TECNOLOGÍA EN LA SOCIEDAD

Siendo el teletrabajo una consecuencia del desarrollo de la tecnología, resulta imprescindible para la presente investigación, anotar ciertos aspectos relacionados al progreso de la sociedad producido como consecuencia del avance tecnológico.

2.1 La Sociedad de la Información y la Sociedad del Conocimiento

El desarrollo de la humanidad, siempre ha estado íntimamente ligado al empleo de herramientas que de alguna manera hicieran más simple y facilitaran el trabajo humano. Incluso, la clasificación de las diversas edades de desarrollo de la sociedad, se encuentra vinculada a las actividades y a las herramientas empleadas por el hombre para el desarrollo de las mismas.

Según gran parte de quienes estudian el impacto que ha tenido la tecnología en la sociedad, la "Sociedad de la Información" sería la sucesora de la sociedad industrial y su característica principal la

[2] Brian K. Williams and Stacey Sawyer, Using Information Tecnology, Mc Graw Hill 9th Ed., 2011, p.458.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

capacidad de intercambiar permanente y casi instantáneamente información entre todos sus miembros.

El fundamento de la "Sociedad de la Información" se encuentra en el desarrollo de la tecnología que hace posible el acceso de casi todos los miembros de la sociedad a información y a los medios para crearla y difundirla.

La "información" siempre ha sido uno de principales recursos que el ser humano ha requerido para reducir su incertidumbre y mejorar así la calidad de sus decisiones, de tal manera que contando con ella, el uso de los recursos sea más eficiente.

Quizás, uno de los principales fundamentos del origen de la sociedad humana fue que a través de ella era más fácil obtener y emplear información a través de la comunicación y con ella, el conocimiento.

No obstante la gran importancia que como podemos ver, siempre ha tenido la información, ésta siempre ha sido escasa y más aún, si se trata de información cierta o válida; pero en todo caso, qué es aquello que llamamos información y como hemos señalado, tiene importancia fundamental en la vida del ser humano y la sociedad?

A pesar de la amplitud del concepto, con gran consenso podemos señalar que la información está constituida por un conjunto de datos que nos permite saber sobre algo. Los datos, organizados en un determinado contexto, tienen un significado cuya finalidad es reducir la incertidumbre e incrementar el conocimiento acerca de algo.

Concretamente, podríamos sostener que la información viene a ser una herramienta fundamental para el desarrollo de la sociedad.

Con gran correspondencia, el comportamiento de los miembros de una sociedad, varía en función a la facilidad que tienen para acceder a la información; así, la mayor cantidad de información determina nuevas formas de relaciones entre los seres humanos, pues modifican sus actitudes ya que las herramientas de que dispone también sufren un cambio importante.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

La tecnología existente y sobre todo la facilitación a su acceso, constituyen quizás el aspecto más revolucionario de la etapa de desarrollo social actual.

Hay quienes sostienen que esta etapa de desarrollo social, también puede ser denominada como "sociedad del conocimiento"; sin embargo, esta posición no es aceptada por otros que sostienen que ambas son etapas distintas y así, la sociedad del conocimiento sería una fase posterior a la sociedad de información, pues existe una gran diferencia entre contar con información y luego de procesarla, convertirla en conocimiento.

Entre las principales características de la Sociedad de la Información encontramos a las siguientes:

a. Gran cantidad de información a la que se puede acceder libremente; no obstante, la información disponible no necesariamente es cierta y por ello, la incertidumbre que es natural en el ser humano, no es eliminada totalmente.

b. El canal de distribución de la información, se encuentra casi en todo lugar y para acceder a él, sólo se requiere de una computadora y acceso a Internet.

c. La actual generación, no se asombra por los repentinos cambios que origina el desarrollo tecnológico, pues simplemente corresponden a la forma de vida que han conocido desde su nacimiento, así como tampoco los sorprende que la tecnología de pronto, muestre una innovación que hace de lo anterior, algo casi inservible.

d. La distancia física resulta virtualmente inexistente, al igual que las barreras geográficas, horarias y culturales

e. La comunicación es instantánea; de esta manera, es posible recibir respuesta a nuestras comunicaciones casi inmediatamente.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

f. A diferencia de la comunicación convencional (como la que ofrecen la televisión y la radio tradicionales), los nuevos instrumentos para propagar información son interactivos.

2.2 La brecha digital

Durante muchos años el analfabetismo de nuestra población resultó ser una de las principales causas del subdesarrollo de nuestro país. La incapacidad para poderse comunicar a través de medios escritos y/o informarse a través de la lectura, ocasionaron quizás uno de los más grandes fenómenos sociales que afectó y aún afecta a nuestro país, la exclusión.

Sea que la exclusión haya sido resultado de una actitud del sector instruido de la población frente a quienes no sabían leer y escribir o si por lo contrario, un medio de autodefensa de éstos mismos, este fenómeno se sumó a otros que afectaron el desarrollo cultural, social y económico del Perú.

El desarrollo de la tecnología de la información y comunicación, ha permitido que el fenómeno de la exclusión originada probablemente por los factores mencionados, se reduzca y sean superados gran parte de sus efectos, o al menos, la probabilidad de que sea así ha aumentado en la medida que la cantidad y calidad de la comunicación ha aumentado con la utilización de dicha herramienta. En este sentido, la masificación de la Tecnología de la Información y Comunicación producto del fenómeno que naturalmente se da en todo aquella basado en la tecnología y por el que, en la medida que ésta se desarrolla su costo se reduce y por lo tanto, así se originó el surgimiento de una nueva plataforma o ambiente de relaciones humanas basada en aspectos distintos a los anteriores o al menos con una jerarquía u orden distinto al anterior y en el que es posible la producción de innumerable situaciones; muchas de ellas, con efectos jurídicos.

Para acceder a este nuevo ambiente, es necesario que las personas desarrollen determinadas habilidades o competencias que les

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

permitan emplear las herramientas tecnológicas necesarias para poder interactuar en éste. Dichas habilidades, en vista del altísimo grado de integración de las tecnologías de la información y comunicación en casi todos los aspectos de la vida diaria, se hace cada vez más necesario y tiende a ser imprescindible; pues de lo contrario, podría generarse un fenómeno similar al del analfabetismo.

Otro aspecto importante que no puede dejarse de mencionar es que gracias a la interactividad y flexibilidad de estos sistemas, a través del empleo de la tecnología de la información puede facilitarse la inclusión a la actividad social y económica de personas mayores y/o con discapacidad física.

2.3 Internet

Podríamos sostener que actualmente Internet constituye el principal "canal de distribución" de información así como el más importante soporte tecnológico para la transmisión e intercambio de información. Sus características de interactividad y flexibilidad, sustentan su enorme y veloz crecimiento a diferencia de otros medios de comunicación.

2.4 Tecnología de la Información y Comunicación (TIC's)

El concepto de Tecnologías de la Información surgió en la década de los años 70 y en sus inicios, se refería estrictamente al procesamiento de la información. Posteriormente, el desarrollo económico consecuencia de la globalización, determinó que la necesidad de información deba ser satisfecha inmediatamente a través del empleo de redes que permitan la comunicación; surgiendo así el concepto de Tecnología de la Información y Comunicación adoptando de esta manera, a su elemento esencial, la comunicación.

En el ámbito empresarial, la Tecnología de la Información y Comunicación constituye una herramienta fundamental para las labores planeamiento, organización, dirección y control y en la vida diaria, se ha involucrado en todos los aspectos de la vida del ser humano.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Como resulta común en todos los aspectos vinculados a la Tecnología de la Información y Comunicación, las definiciones no son uniformes; no obstante ello, la mayoría de autores están de acuerdo en que su origen se encuentra en tres hechos fundamentales que permitieron la convergencia de los factores tecnológicos: la electrónica, la informática y las telecomunicaciones, agregando otros el correspondiente al uso intensivo de infraestructuras de comunicaciones que permiten la distribución de los distintos elementos del proceso de la información.
Algunas de las facilidades que aporta la Tecnología de la Información y Comunicación a las relaciones comerciales en la actualidad son:

a) Empleo del correo electrónico, que permite el envío de información y comunicación a clientes y proveedores o hacer publicidad a través de mensajes dirigidos y remitidos en un mismo momento a un gran número de destinatarios, a un bajo costo.

b) Empleo de páginas web, donde es posible exponer productos y hacer conocida a la empresa.

c) Establecer un sistema de información de clientes, a través del cual pueden detectarse fácilmente sus hábitos de consumo y por medio de esta información, elaborar mejores planes de producción, niveles de almacén o stock, compras y distribución de productos.

d) En los aspectos financieros, la tecnología de la información y comunicación permite mejorar la gestión financiera como la contabilidad, banca electrónica o la facturación electrónica.

e) El comercio electrónico.

f) Los recursos humanos, entre los que se pueden mencionar la formación a distancia e-learning, la gestión del conocimiento y lo que resulta importante para esta investigación, el teletrabajo.

El uso de la Tecnologías de la Información y la Comunicación en la gestión de las empresas, es un factor clave en la productividad ya que

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

permite optimizar los procesos consiguiendo que la empresa trabaje mejor y produzca más con menos recursos[3].

[3] Carol V. Brown, D.W. Dehayes, J.A. Hoffer, E.F. Martins y W. Perkins, Managing Information Tecnology, Prentice Hall (2012) p. 5.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

CAPÍTULO II

EL TELETRABAJO

1. Definición de teletrabajo

Resulta común que la gran mayoría de términos empleados en las Tecnologías de la Información y Comunicación, cuenten con más de una definición; tal situación, podría deberse a la velocidad de desarrollo que tiene en la actualidad la tecnología; sin embargo, otra razón podría ser que la amplitud de la definición, vaya de la mano de la capacidad de quien intenta realizarla para vislumbrar e incluir en ella más campos de acción o aplicaciones del término definido.

En consecuencia, es posible concluir que en el campo de las Tecnologías de la Información y Comunicación, toda definición podría tener una vigencia temporal y por lo tanto, su ámbito podría ser absolutamente dinámico variando rápidamente en función de diversos elementos.

Algo similar a lo señalado, ocurre con la definición del teletrabajo y aunque para los efectos de este estudio consideramos que éste tiene características específicas que lo determinan claramente y lo distinguen de otras figuras con las que podría guardar cierta semejanza, hay quienes incluyen en él a la locación de servicios.

Algunas definiciones:

- El Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo[4], señala que éste es una forma de organización y/o de realización del trabajo que puede ser voluntariamente acordada por ambas partes, a través del empleo de las Tecnologías de la Información dentro del marco de

[4] Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo, en: http://www.ugt.es/teletrabajo/teletrabajo.htm

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa, se efectúa fuera de éstos de forma regular; teniendo la calidad de teletrabajadores toda persona que efectúa teletrabajo conforme a la definición anterior[5].

- La Ley 1221 de Colombia[6], dictada el año 2008, define al teletrabajo como una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

  De acuerdo a lo señalado por la mencionada Ley, el teletrabajo podrá tener las siguientes formas:

  a) **Autónomos** que son los que utilizan su propio domicilio o un lugar determinado para desarrollar su actividad profesional que puede ser una pequeña oficina o un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

  b) **Móviles** aquellos que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la Comunicación, en dispositivos móviles.

[5] La Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE) / la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) firmaron el 16 de julio del año 2002, un acuerdo marco sobre el teletrabajo a fin de dar más seguridad a los teletrabajadores por cuenta ajena en la Unión Europea. Este acuerdo, constituye el primero que es establecido por los propios interlocutores sociales.

El objeto del acuerdo es elaborar un marco general a escala europea para las condiciones laborales de los teletrabajadores y compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad comunes a los empresarios y los trabajadores. El acuerdo otorga a estos últimos la misma protección global que a los trabajadores que ejercen sus actividades en los locales de la empresa.

[6] Ley 1221 del 2008, en http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2008/ley_1221_2008.html

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

c) **Suplementarios**, son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

- El proyecto de ley número 00067/2006-CR Proyecto de Ley General del Trabajo del Perú[7], define en su artículo 40° al trabajo a distancia (teletrabajo) como el contrato de trabajo a distancia que regula el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador en la empresa con la que mantiene conexión a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y supervisión de las labores.

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

- Por su parte, el proyecto de Ley número 4901/2010-CR[8] que establece el marco legal del teletrabajo y que se encuentra en trámite en el Congreso del Perú, define al teletrabajo como la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en las que el objeto del contrato o relación de trabajo se realiza total o parcialmente en lugares distintos del establecimiento del empleador, utilizando todo tipo de Tecnologías de la Información y la Comunicación.

  Respecto de los dos últimos proyectos mencionados, es importante resaltar que en tanto el proyecto de Ley General del Trabajo circunscribe la definición y por ende la aplicación de la norma a aquellas relaciones de carácter subordinado, el proyecto de Ley que establece el marco legal del teletrabajo o trabajo a distancia,

[7] Proyecto de Ley General del Trabajo (Perú), en: http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/CLProLey2006.nsf

[8] Proyecto de Ley del trabajo a distancia o teletrabajo, en http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/CLProLey2006.nsf

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

incluye también al no subordinado o independiente[9] cuando en su artículo 1° señala que también incluye al trabajo independiente; pero a su vez, al momento de definir al teletrabajo en su artículo 2°, lo hace señalando que únicamente se refiere al trabajo prestado en relación de dependencia. Este aspecto fundamental según nuestra opinión, debería ser resuelto por el Congreso durante el proceso de aprobación, delimitando de manera precisa e indubitable el campo de aplicación del teletrabajo.

De acuerdo a lo señalado, resulta necesario establecer una definición del teletrabajo que oriente la presente investigación y por lo tanto, el teletrabajo será entonces:

> *La realización de actividades que corresponden a una relación de carácter laboral que debiendo por sus características ser realizadas por el trabajador en el centro de trabajo, por acuerdo voluntario entre éste y su empleador, son realizadas permanente o temporalmente, total o parcialmente fuera de éste; sin afectar los derechos u obligaciones laborales a cargo de cada una de las partes; empleando para ello, los recursos que brindan las tecnologías de la información y comunicación.*

2. Características del Teletrabajo

El teletrabajo es un fenómeno económico y social originado por las facilidades que brinda la Tecnología de la Información y Comunicación frente a lo cual, el Derecho debe determinar si es necesaria alguna regulación que asegure los derechos de los involucrados.

Conforme a la definición formulada, podemos determinar algunas de las características específicas del teletrabajo:

a) Se trata de una forma de organización y/o realización de trabajo,

[9] Proyecto de Ley N° 4901/2010-CR "Proyecto de Ley que establece el marco legal del trabajo a distancia o teletrabajo", Artículo 1.- Objeto de la Ley.- La presente ley regula el ejercicio del teletrabajo o trabajo a distancia como una modalidad especial del trabajo del trabajo en general. El teletrabajo puede desarrollarse en instituciones públicas como privadas, así como en cualquier modalidad de relación laboral, es decir de dependencia o también como trabajo independiente.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

b) Es voluntario para ambas partes,
c) Hace uso de las Tecnologías de la Información,
d) Se desarrolla dentro del marco de una relación de naturaleza laboral,
e) Se refiere a actividades que pudiendo ser realizadas dentro de las instalaciones de la empresa, se realizan fuera de éstas, y
f) Su adopción, no afecta en absoluto los derechos y obligaciones de las partes.

No obstante, en el ámbito nacional, hay quienes señalan que las características del teletrabajo son fundamentalmente 3, a saber[10]:

a) El servicio se presta sin la presencia física del teletrabajador en la empresa, al menos durante una parte importante del tiempo de trabajo,
b) El resultado del trabajo, o el trabajo mismo, se lleva a cabo utilizando métodos de procesamiento electrónico de información, y
c) Existe entre el teletrabajador y la empresa (empleador), una comunicación fluida a través de algún medio de telecomunicación.

3. Modalidades de Teletrabajo

Todos quienes desarrollan estudios referidos al teletrabajo, consideran distintos criterios al momento de determinar las modalidades en que éste se presenta. Muchos de ellos incluso, consideran dentro de él a la locación de servicios; sin embargo, como se ha recalcado anteriormente, dentro de la definición de teletrabajo, no cabría incluir al contrato de locación de servicios, pues por lo general, en ésta quien presta el servicio no requiere necesariamente asistir a un determinado lugar para el desarrollo del objeto del contrato mencionado y por lo tanto no se encuentra presente la subordinación o dependencia.

Conforme a ello, las modalidades de teletrabajo que presentamos, sólo consideran aquellas prestaciones que son ejecutadas bajo relación

[10] Pizarro Díaz, Mónica. El Teletrabajo en el Perú ¿Es necesaria una regulación especial? Actualidad Jurídica. Número 146. Enero 2006.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

subordinada o de dependencia, es decir en existencia y vigencia de vínculo laboral.

3.1 Por su carácter geográfico

Atendiendo al lugar donde se desarrollan las actividades laborales, el teletrabajo puede ser:

a) Teletrabajadores en el domicilio
b) Teletrabajadores de telecentros o de centros de teletrabajo
c) Itinerantes, aquellos que hacen uso extensivo de las tecnologías de la información móviles, debido a que se encuentran constantemente en movimiento.

Otra modalidad cuya importancia resulta fácilmente advertible, corresponde a:

a) Nacional, cuando tanto el empleador como el teletrabajador se encuentran dentro del mismo país.
b) Internacional o “of shore”, cuando el teletrabajador realiza sus actividades en un país distinto al del empleador.

3.2 Por su carácter temporal

Por el tiempo que los teletrabajadores realizan sus actividades laborales bajo la forma de teletrabajo, se clasifican en:

a) Temporales o teletrabajadores a tiempo parcial
b) Permanentes.

3.3 El Teletrabajo como alternativa

La adopción del teletrabajo como forma de organización, es siempre discutible, pues en este aspecto como en muchos otros de carácter

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

empresarial, existen diferentes posiciones e intereses que salen a la luz al momento de implantar o al menos evaluar la conveniencia de llevar adelante algún cambio o modificación a la forma clásica en que se han desarrollado las actividades habituales. En otras palabras, la implantación de un cambio suele en muchas oportunidades, generar una situación de desbalance o desequilibrio al interior de la organización, pues ocurre muchas veces que el beneficio de una parte será a costa del perjuicio de otra o al menos, este temor estará presente en los involucrados hasta que lo contrario sea demostrado.

Un aspecto de gran importancia al momento de evaluar la conveniencia de implementar el teletrabajo, es determinar la forma en la que se realiza el trabajo o la que sirve para evaluar el cumplimiento de los objetivos.

Como cualquier otra decisión humana, el teletrabajo producirá importantes cambios y consecuencias en la forma en la que se desenvuelve una organización, sea ésta la empresa donde se decide implantarlo, la familia del teletrabajador y especialmente, en el teletrabajador involucrado. La adopción del teletrabajo, necesariamente cambia la forma de organización, supervisión y dirección, comunicación y produce efectos en las relaciones interpersonales, las competencias laborales, la participación sindical, la responsabilidad social de la empresa, la propiedad y uso de los recursos y finalmente también, en la infraestructura de las empresas.

De esta manera es de suma importancia referirnos al principal actor del teletrabajo, es decir, la persona que desempeñará su trabajo bajo esta forma de organización y para ello, debemos analizar cuáles son las características de personalidad que debe reunir.

No obstante el desarrollo tecnológico que permitió el surgimiento del teletrabajo como una nueva forma de organización del trabajo, aun no se han llevado a cabo muchos estudios que permitan conocer cuál es el perfil ideal del teletrabajador. A decir de Alonso Fabregat y Cifre

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Gallego (2002)[11], la principal fuente de información para ello, se encuentra en las asociaciones de teletrabajadores y en el caso específico de España, la Asociación Española de Teletrabajo (AET); de esta forma, las características que debe reunir esta persona son las siguientes:

- Disciplina, ya que el trabajo se realiza sin que exista necesariamente supervisión inmediata,
- Autocontrol, para poder superar las situaciones difíciles que pueden presentarse en la ejecución de labores a través del teletrabajo,
- Capacidad para automotivarse, dada que la distancia que se tiene con el resto de la organización,
- Organización, la capacidad de planificar, diseñar y definir las labores que debe realizar teniendo en consideración las necesidades o metas señaladas por el empleador, y
- Habilidades tecnológicas que le permitan realizar las actividades propias de su trabajo.

Igualmente, señalan que la ausencia de las características de personalidad que debe tener al que podríamos llamar el "teletrabajador modelo", puede traer como consecuencia el detrimento de la salud física y/o psicológica del teletrabajador, es por ello que la implementación del teletrabajo en una organización, debe ser realizada teniendo en consideración estas circunstancias para así poder realizar las acciones correctas.

Respecto de las características de la personalidad del teletrabajador, en el Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo, elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)[12], el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la Unión Industrial Argentina como producto de la carta de intención firmada en noviembre de 2010, se indica que las características de personalidad del teletrabajador deberían ser las siguientes:

---

[11] ALONSO Fabregat, María y CIFRE Gallego, Eva (2002), Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la Psicología, diciembre, recuperado en el 05 de diciembre del 2011, en: http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=898

[12] Organización Internacional del Trabajo – OIT (2010), Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo, recuperado el 03 de diciembre del 2011, en: http://www.oit.org.ar/documentos/manual.pdf

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

- Seguridad, autonomía, autocontrol, proactividad, iniciativa,
- Capacidad de proceder solo, sin supervisión;
- Capacidad para tomar decisiones,
- Capacidad de adaptación rápida a situaciones de cambio,
- Flexibilidad para orientarse en la búsqueda y concreción de resultados,
- Competencia para plantear un plan de acción con objetivos, definiendo empleo de recursos y prioridades,
- Disciplina, sistematicidad y orden,
- Capacidad de gestionar la comunicación,
- Capacidad de autogestionar el tiempo,
- Alto grado de compromiso y finalmente,
- Capacidad para armonizar vida familiar y laboral.

No obstante algunas diferencias entre las características consideradas por la Asociación Española de Teletrabajo (AET) y el Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo de Argentina, debemos resaltar que en todo caso, atender a las características o requisitos de personalidad señalados, así como a los que pudieran determinarse adicionalmente en función de las labores que específicamente realizará el teletrabajador, es trascendental para el éxito del proceso de implementación de esta forma de organización del trabajo.

De todo lo expuesto hasta este momento, resulta absolutamente previsible que las consecuencias de su implantación, serán en algunos casos “buenas” y en otros “malas”, y que tal calificativo dependerá muchas veces de cuánto beneficia o perjudica a los involucrados; sin embargo, la medida también podría evaluarse bajo la perspectiva de la eficiencia o ineficiencia, pero siempre existirá en su valoración un alto contenido subjetivo.

Entre los principales aspectos existentes a favor de la implantación del teletrabajo se encuentran:

a) Tipo de organización:

Dado que el teletrabajo implica un alto grado de responsabilidad en vista de que el control se lleva a cabo por

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

el cumplimiento de los objetivos determinados, la implantación del teletrabajo será más fácil y por lo tanto más eficiente en aquellas empresas que se organicen matricialmente o por proyectos que aquellas en las que la jerarquía del organigrama es más importante.

b) Grado de penetración de la tecnología de la información y comunicación.

Será más fácil y eficiente la implantación del teletrabajo en aquellas empresas en las que exista un alto grado de penetración de las tecnologías de la información que en aquellas en que es reducido.

c) Horario de trabajo.

El teletrabajo será más fácil de implantarse en aquellas organizaciones que hayan adoptado el sistema de control por el logro de objetivos en lugar del de cumplimiento del horario de trabajo.

d) Costos.

El teletrabajo puede ser el medio a través del cual puede obtenerse una importante reducción de los costos de la empresa. Con esta forma de organización del trabajo, puede reducirse las necesidades de espacio físico, servicios para los trabajadores, transporte y otros.

De igual manera, adoptar el teletrabajo también puede representar un importante ahorro para el teletrabajador al no requerir trasladarse diariamente al centro laboral.

Finalmente, la adopción del teletrabajo, también puede reducir el costo que diariamente se traslada a la sociedad a través de uso ineficiente de la infraestructura pública como pistas y carreteras y por supuesto contaminación.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

3.3.1 Aspectos beneficiosos del Teletrabajo

Uno de los principales beneficios del teletrabajo es la posibilidad de incrementar las oportunidades de trabajo, pues virtualmente se eliminan las distancias físicas por lo que el teletrabajador podrá siempre que las características de éstas lo permitan, acceder a diferentes opciones laborales, distribuyéndolas durante el día.

Otro beneficio que no puede dejarse de mencionar es la alta capacidad de inclusión que el teletrabajo tiene, pues permite el acceso de determinados segmentos de la población a la actividad económica, ya que a través de esta forma de organización del trabajo pueden reincorporarse a la actividad económica o en otras palabras, recuperar la "empleabilidad" las personas que han superado la edad para ser elegibles para determinado puesto; también podríamos referirnos en este punto a aquellos trabajos que bien podrían ser realizados por personas con algún tipo de discapacidad física y/o mental. Igualmente, el teletrabajo permite que se reintegren a la vida laboral aquellas personas que han sufrido algún accidente que les impide trabajar en las condiciones "normales", es decir trasladándose hasta su centro de trabajo diariamente o periódicamente. El teletrabajo tiene extrema importancia como herramienta de inclusión social desde muchos aspectos[13]; pues para generar este efecto, únicamente se requiere de un poco de imaginación para detectar las necesidades y las oportunidades que brinda esta forma de organización para satisfacer alguna necesidad.

De igual forma, la flexibilidad que otorga reduce los conflictos que pueden presentarse entre la vida personal y familiar del teletrabajador y sus actividades laborales. En aquellas empresas cuya forma de organización se encuentra más orientada a los resultados antes que al cumplimiento de plazos de tiempo como la jornada diaria, el teletrabajo se presenta como una excelente alternativa.

[13] La inclusión laboral, en http://www.inclusionperu.com/index.php?option=com_content&view=article&id=72&Itemid=112

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

De igual manera, el teletrabajo reduce el costo social que implica el diario traslado de los trabajadores hacia sus centros laborales.

Diariamente, el traslado de los trabajadores hacia sus centros laborales y su retorno a la finalización de la jornada, genera enormes costos al hacer uso de la infraestructura pública como vías públicas, vehículos, etc. Adicionalmente, este traslado también genera otro tipo de efectos que se trasladan a la sociedad de diferentes formas, como los accidentes de tránsito que se producen y que luego generan costos vinculados a su solución.

También, se reduce el estrés que genera en el trabajador la necesidad de trasladarse diariamente a su centro de trabajo.

Finalmente, permite que los recursos que serían destinados al mantenimiento y desarrollo de infraestructura vial utilizada para el traslado de trabajadores, pueden ser dirigidos a otras actividades generando un mayor beneficio social.

3.3.2 Aspectos perjudiciales del Teletrabajo

Entre los principales aspectos perjudiciales que se señala trae consigo el teletrabajo podemos señalar los siguientes:

a) Aislamiento, despersonalización y poca identificación del trabajador.

b) Falta de control eficiente por parte de la autoridad de trabajo, lo que podría implicar el incumplimiento de normas de observancia obligatoria en desmedro de los trabajadores.

c) Afectación de la intimidad del trabajador por parte de los sistemas de control establecidos por el empleador.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

4. LA RELACIÓN LABORAL Y EL TELETRABAJO

4.1 La relación laboral

Los cambios sociales producidos en las últimas décadas, han generado por parte de un sector de la doctrina, el cuestionamiento de los criterios y fundamentos que han orientado a los países en la regulación de las relaciones de naturaleza laboral. En muchos casos, esta situación ha puesto de manifiesto la lentitud y dificultad del Derecho para proporcionar una respuesta oportuna a los cambios sociales y económicos que se producen cada vez con mayor frecuencia y velocidad.

No obstante la dificultad mencionada, es posible reconocer en las diferentes legislaciones rasgos similares en la regulación legal de la relación laboral. Una de estas características, es la relación de subordinación que existe entre trabajador y empleador que determina la existencia de un poder jerárquico entre ellos.

La relación de subordinación ha sido el principal elemento que ha permitido distinguir las relaciones jurídicas de naturaleza laboral de las civiles. Esta distinción, ha sido útil para determinar el grado y/o forma de protección que ha tenido el Estado en una relación jurídica en la que tradicionalmente se ha considerado al trabajador como la parte más débil y en virtud de ello, la que requería más protección por parte del Estado.

El desarrollo social y económico posibilitado por el avance de la Tecnología de la Información y Comunicación, han traído como consecuencia que en muchas ocasiones resulte muy difícil determinar la existencia de una relación de subordinación o dependencia

De hecho, el desarrollo tecnológico también ha permitido una pronta y veloz flexibilización del poder de dirección y los efectos de la relación jerárquica, a la que a decir de muchos tratadistas, se ha sumado un cambio en la función del Estado, pues aparentemente de su rol protector, pasó a tener un rol promotor. Bajo dicho rol, el Estado

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

alienta la celebración de acuerdos privados en el entendido que tales éstos sólo se celebrarán si las partes están conformes y se mantendrán vigentes, en tanto ellas se encuentren satisfechas.

No obstante, en nuestra opinión, el Estado nunca abandonó su función protectora, siendo en consecuencia una cuestión de grados o de circunstancias la mayor o menor percepción de la función tuitiva del Estado frente a la mayor o menor función promotora del mismo.

4.2 Elementos clásicos característicos de la relación laboral

Los elementos clásicos de la relación laboral son aquellos que han sido recogidos por la mayoría de legislaciones independientemente de la tradición jurídica que las influya. De esta manera, podemos señalar que casi de manera general, los elementos que caracterizan a toda relación de naturaleza laboral son:

a) Prestación de servicio personal y voluntaria

La prestación del servicio personal, atañe a 2 circunstancias específicas, la primera referida a que sólo puede prestar un servicio de naturaleza laboral la persona natural y la segunda a que la persona obligada a la prestación es determinada con toda precisión, permitiéndose excepcionalmente que ésta se valga de terceros para la ejecución de las prestaciones a su cargo[14].

Como resulta lógico, la prestación del servicio debe ser voluntaria, pues no tiene naturaleza laboral cualquier forma de realización de algún trabajo de forma obligatoria, tal como lo consagra el artículo 23° de la Declaración Universal de los

[14] En el caso peruano, el artículo 5° del D.S. 003-97-TR "T.U.O. del D. Leg.728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral" señala que los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Derechos Humanos que consagra el principio de la libre elección de la ocupación y oficio[15].

b) Prestación de servicios por cuenta ajena

La persona para la que se presta el trabajo es la que se beneficia con la utilidad del trabajo realizado. De igual manera, el trabajador en virtud de la relación laboral es ajeno a los riesgos de la actividad que desarrolla el empleador.

c) Prestación de servicios bajo relación de dependencia o subordinación

La subordinación existente en la relación laboral, se manifiesta a través del poder de mando que funcionalmente ejerce el empleador sobre sus trabajadores con el fin de dirigir el proceso productivo, organizándolo y centralizando la coordinación necesaria en atención a la división del trabajo y sancionando dentro del marco legal correspondiente, en virtud de su poder sancionador, aquellas desviaciones que se produzcan en el comportamiento de los trabajadores (función de control), para lo que resulta necesario establecer mecanismos de "control" que permitan al empleador o principal asegurarse que el trabajador o agente realiza dentro de los términos legales y los establecidos entre ambos, las prestaciones acordadas en favor del principal.

Tradicionalmente, por razones de costos de transacción, se consideró que las facultades mencionadas podían ejercitarse más eficientemente cuando el empleador y sus trabajadores se encontraban en un mismo lugar; sin embargo, el desarrollo de las Tecnologías de la Información y Comunicación, permiten en la actualidad que todas estas puedan ser realizadas desde casi cualquier lugar.

[15]Declaración Universal de los Derechos Humanos, en http://www.un.org/es/documents/udhr/

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

d) Prestación de servicios contra el pago de una remuneración o salario

La remuneración o salario que paga el empleador al trabajador por el trabajo realizado, determinan el carácter oneroso del contrato de trabajo.

Nuestra legislación integra a tres de estos elementos en los artículos 5°, 6° y 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo 728 cuyo texto único ordenado fue aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR de la siguiente manera:

- Prestación de servicio personal, contenido en el artículo 5° de la Ley de productividad y competitividad laboral que señala que los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalidando esta condición el hecho que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

  La relación es personal, entre el trabajador y el empleador, permitiéndose excepcionalmente la intervención de otras personas en determinadas circunstancias.

  El compromiso personal por lo general, está determinado claramente en una cantidad de tiempo que el trabajador debe poner a disposición del empleador su capacidad, física o intelectual.

- La remuneración se halla incluida en el artículo 6° de la Ley de productividad y competitividad laboral en la que se dispone que constituye remuneración para todo efecto legal, el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición (…).

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Es legalmente permitido que la remuneración también pueda establecerse en función del resultado obtenido por el trabajador.

- La subordinación se encuentra en el artículo 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral que dispone que la prestación de los servicios del trabajador a favor del empleador, es realizada bajo la dirección este último quien tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador (…)".

No obstante en la actualidad, el trabajo presenta nuevas características, pues predomina la individualidad. El mayor acceso a educación lo torna más calificado y profesional y en consecuencia, mucho más creativo y flexible en horarios, multidisciplinario y con fuerte presencia de sistemas informáticos.

Como resulta lógico, los nuevos requerimientos del trabajo, así como sus nuevas características de mayor calificación y profesionalización de los trabajadores, produce en la otra parte de la relación jurídica laboral, es decir en el empleador y específicamente en su poder de "dirección" profundos efectos, pues no necesariamente es él quien cuenta con todo el conocimiento para el desarrollo de la actividad; en consecuencia, se ve obligado a brindar más autonomía al trabajador, compartiendo responsabilidades a través de formas organizativas matriciales u horizontales antes que jerárquicas y aún inclusive, determinando únicamente objetivos o metas para los que se han diseñado paralelamente sistemas remunerativos basados en recompensas que contrastan con el sistema remunerativo clásico de remuneración fija.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

No obstante ello y tal como lo señala Jorge Toyama Miyagusuku [16] (2010), "la subordinación o dependencia laboral supone que el trabajador se debe adecuar al ordenamiento empresarial y seguir las reglas de conducta mínima expresada en la política y procedimientos del centro laboral (…)."

"(…) En la relación laboral la parte subordinada (trabajador) se obliga a poner a disposición del empleador la prestación de sus servicios con la finalidad de que este los dirija hacia la consecución de los objetivos que como empresario se ha propuesto."

Como fue señalado en el informe V (1) elaborado con ocasión de la 95ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en el año 2006[17], las características de la relación de trabajo sufrieron importantes cambios en los últimos años a consecuencia de las crisis financieras, procesos migratorios derivados de cambios estructurales y de las privatizaciones producidos durante los años 90.

Igualmente, se señala la existencia de una "brecha entre la ley y la realidad" que dificulta la determinación de la existencia de una relación laboral, habida cuenta de los cambios ocurridos y señala con precisión la necesidad de que la ley adopte los cambios ocurridos en las características de la relación laboral y así evitar que las relaciones laborales sean encubiertas a través de diversas modalidades y así proveer de la protección necesaria al trabajador quien tradicionalmente es designado "la parte más débil de la relación laboral".

En el mencionado informe, se manifiesta que para determinar la existencia de una relación de trabajo, es necesario guiarse por los hechos y no por la denominación o forma que las partes le hayan dado; así pues, la existencia de una relación de trabajo depende de si se han satisfecho determinadas condiciones objetivas y no de la denominación o calificación que las partes hayan empleado para

[16] Toyama Miyagusuku, Jorge, Faltas Graves y Proceso de Despido, Manual de Actualización Laboral, Gaceta Jurídica, Primera Edición junio 2010, pp. 9 y 11.

[17] La Relación de Trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 95 reunión, 2006 Organización Internacional del Trabajo, en http://www.ilo.int/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

nombrar la relación surgida entre ellas; haciendo así referencia al principio de Primacía de la Realidad.

El principio mencionado, ha sido invocado en reiterada jurisprudencia nacional, incluyéndose en ella la sentencia Tribunal Constitucional número 1944-2002-AA/TC[18] en cuyo fundamento número 3. se señala que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos, agregando respecto del caso sometido a su conocimiento que del contenido de los contratos referidos, se advierte que existía una relación laboral entre el demandante y la demandada de las características señaladas en el fundamento precedente; por tanto, las labores que realizaba eran de naturaleza permanente y no eventual, como lo manifiesta la demandada.

En este mismo sentido, la sentencia aludida en su fundamento número 2. expresa (frente a la ausencia de una definición establecida por la ley) que se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren tres elementos: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración). Es decir, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste se obliga a prestar servicios en beneficio de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo.

Resulta importante en este punto, establecer brevemente entonces la diferencia que existe entre el contrato de trabajo y uno de locación de servicios y para ello, es preciso referirnos al artículo 1764° del Código Civil peruano de 1984 en el que se señala que, por la locación de servicios, el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución.

[18]Sentencia del Tribunal Constitucional del Perú, http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/01944-2002-AA.html

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

De acuerdo a lo mencionado, podemos concluir que para distinguir al contrato de locación de servicios cuya naturaleza es eminentemente civil del contrato de trabajo cuya naturaleza es laboral, será preciso determinar si en la realidad la relación surgida, presenta signos de subordinación, elemento que conforme a lo señalado por el artículo 1764° del Código Civil, no existe en el caso de la locación de servicios.

Es interesante referirnos a la definición del contrato de trabajo que realiza el artículo 62° del Código de Trabajo de Panamá el mismo que señala que se entiende por contrato individual de trabajo cualquiera que sea su denominación, el convenio verbal o escrito mediante el cual una persona se obliga a prestar sus servicios o ejecutar una obra a favor de otra, bajo subordinación o dependencia de ésta.

En este mismo artículo del Código de Trabajo de Panamá, se hace una relevante precisión cuando a párrafo seguido se señala que se entiende por relación de trabajo, cualquiera sea el acto que le de origen a la prestación de un trabajo personal en condiciones de subordinación jurídica o de dependencia económica. Precisando en su artículo 64° que la subordinación jurídica consiste en la dirección ejercida o susceptible de ejercerse, por el empleador o sus representantes.

Respecto del mismo concepto de subordinación, el artículo 9° del texto único ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR dispone que por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

CAPÍTULO III

EL TELETRABAJO Y EL DERECHO COMPARADO

1. Chile:

Chile tampoco dispone de una norma específica sobre el teletrabajo; sin embargo, el artículo 22° del Código del Trabajo que fuera modificado por la Ley 19.759[19], al establecer la regulación específica de la jornada ordinaria de trabajo, señala que quedan excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones.

Igualmente, resulta interesante señalar que respecto a las condiciones del lugar donde el teletrabajador prestará sus servicios, de acuerdo al artículo 5° de la Ley 16.744[20] si un trabajador sufriera algún accidente en su domicilio y se encontrase en dicho lugar con motivo u ocasión de su trabajo, el seguro deberá cubrirlo de igual manera como si el accidente se hubiera producido en el centro de trabajo.

Adicionalmente a lo señalado, en Chile actualmente, se encuentra en trámite en el Poder Legislativo el proyecto de ley número 7596, denominado "Contrato Especial de Trabajo a Distancia[21]" en el que a iniciativa del Presidente de la República de Chile, se propone incorporar al Código de Trabajo un nuevo contrato especial denominado "Contrato de Trabajo a Distancia".

El proyecto en mención, considera las siguientes características del denominado Contrato de trabajo a distancia:

[19] Historia de la Ley 19.759, en http://www.bcn.cl/histley/lfs/hdl-19759/HL19759.pdf

[20] Ley 16.7444, Establece normas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=28650

[21] Proyecto de Ley del Contrato Especial de Trabajo a distancia, en http://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php#

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

- Necesaria existencia de relación dependencia y subordinación.

- El servicio debe ser prestado desde el hogar del trabajador o de cualquier otro lugar que haya sido libremente elegido por éste. La regulación no será aplicable cuando el lugar de prestación haya sido designado o elegido por el empleador.

- Se incluyen dentro de esta modalidad, a aquellos que se ejecutan mediante el empleo de medios informáticos o de telecomunicaciones. Este punto resulta de gran importancia, pues como podemos apreciar, el teletrabajo propiamente dicho sería únicamente una de las formas que puede adoptarse en la modalidad de trabajo a distancia.

- Los trabajadores en la modalidad de trabajo a distancia, quedan excluidos de la limitación a la jornada laboral.

- El empleador no podrá exigir disponibilidad o conexión por medios informáticos o de telecomunicaciones que impidan al trabajador contar con un descanso mínimo de 10 horas continuas dentro de un período de 24 horas.

2. <u>Argentina</u>:

Argentina tampoco cuenta con una legislación específica del teletrabajo y al igual que en otros países, esta modalidad se regula por las reglas establecidas por las normas legales laborales generales como es el caso de la Ley 20.744 "Régimen de Contrato de Trabajo"[22]. Igualmente, esta situación genera algunos vacíos que resultan afectando de una o de otra forma a las partes que intervienen en la relación, generándose desequilibrios en ella.

De la misma manera, se genera confusión con el denominado "trabajo a domicilio" por la legislación laboral argentina a través de la Ley

[22] Ley de Contrato de Trabajo, en http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

12.713[23], el mismo que tiene características similares al existente en la legislación peruana.

Existe en trámite el proyecto de ley S-3498/10[24] denominado "Régimen Jurídico del Teletrabajo en Relación de Dependencia".
Este proyecto, considera las siguientes disposiciones:

- La definición de teletrabajo contenida en el proyecto se encuentra fundada en los 2 aspectos fundamentales que distinguen a esta modalidad, i) la realización del trabajo fuera del centro de trabajo y ii) el empleo de las Tecnologías de la Información y Comunicación con dicho fin.

- Se establece la igualdad de derechos entre los teletrabajadores y los trabajadores presenciales en cuanto a posibilidades de capacitación, desarrollo de la carrera y a recibir la misma información.

- En cuanto a la implementación del teletrabajo, el proyecto dispone que para ello el empleador deberá diseñar y aplicar programas de inducción, capacitación y perfeccionamiento que permitan una mayor adecuación a las partes que intervienen en este proceso.

- Respecto de la protección de los bienes proporcionados por el empleador y la seguridad de la información a la que podría tener acceso el teletrabajador, el proyecto menciona que debe respetarse la intimidad y privacidad del trabajador.

- Se establece como uno de los elementos principales que también es recogido por gran parte de quienes estudian esta forma de organización del trabajo, el carácter voluntario del mismo; por el cual, la aceptación de realización, debe constar por escrito.

[23] Reglamentación del Trabajo a Domicilio por cuenta ajena, en http://www.trabajo.gov.ar/legislacion/ley/index.html
[24] Proyecto de Ley que regula el teletrabajo en régimen de dependencia, en http://www.teletrabajolegal.org.ar/images/s349810arg.pdf

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

- Otro elemento esencial que es recogido por la mayoría de estudiosos y proyectos de regulación del teletrabajo, es la reversibilidad; disponiendo el proyecto que será reversible cuando se hubieran modificado las condiciones de prestación del servicio sin contar con la aceptación expresa y por escrito del trabajador. Sin embargo, el proyecto también considera una excepción que se producirá cuando el empleador demuestre que las condiciones de prestación del servicio fueron modificadas con el único objeto de mantener el puesto de trabajo del trabajador.

- Respecto de la seguridad y salud en el trabajo, el proyecto establece que la autoridad administrativa deberá promover la adecuación de las normas a las características propias del teletrabajo y la inclusión de las enfermedades causadas por éste al listado del artículo 6°, inciso 2 de la ley 24.557[25].

3. <u>Colombia</u>:

A diferencia de los países anteriormente señalados, Colombia cuenta con una ley vigente que regula específicamente el teletrabajo desde el año 2008.

La Ley 1221[26] tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de Tecnologías de la Información y las telecomunicaciones.

La Ley en mención establece la creación de una red nacional de fomento al teletrabajo, integrada por entidades públicas de orden nacional, las empresas privadas representadas por los gremios designados por el Gobierno, los operadores de telefonía pública, los cafés Internet y los organismos y/o asociaciones profesionales.

[25] Ley de Riesgos del Trabajo (Argentina), en http://www.me.gov.ar/spu/guia_tematica/infraestructura_u/doc/Ley24557.pdf

[26] Ley 1221 del 2008, en http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2008/ley_1221_2008.html

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

En cuanto a las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores, el artículo 6° de la Ley 1221, establece que:

- En atención a las características especiales de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno.

- El salario del teletrabajador no podrá ser menor por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento al del trabajador que realice sus labores en el local del empleador.

- En cuanto a la asignación de tareas a los teletrabajadores, deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.

La aplicación de las garantías establecidas en este artículo de la Ley del teletrabajo colombiana, debe promover la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características especiales del teletrabajo.

De acuerdo a lo mencionado, la igualdad de trato se fomentará especialmente en cuanto a:

a) El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
b) A protección de la discriminación en el empleo.
c) La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y riesgos profesionales).
d) La remuneración.
e) La protección por regímenes legales de seguridad social.
f) El acceso a la formación.
g) La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo.
h) La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

i) Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

Respecto de las normas que regulan la relación entre empleador y teletrabajador, se establecen algunas que consideramos interesante mencionar:

- Los empleadores deben proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, las conexiones, los programas, el valor de la energía y el de los desplazamientos ordenados por él que sean necesarios para el desempeño de la labor.
- Los elementos y recursos proporcionados por el empleador al teletrabajador para la realización de sus funciones, no podrán ser usados por una persona distinta al teletrabajador.
- A la finalización de la relación laboral, el teletrabajador deberá restituir al empleador en buen estado y sin mayor desgaste que el producido por el uso normal, los recursos que éste le entregó para la ejecución de las labores correspondientes.
- El empleador no podrá dejar de reconocer el salario correspondiente al teletrabajador, cuando el teletrabajador por causa que no le sea atribuible, no recibiera del empleador los paquetes de información, los programas necesarios para el desarrollo de su labor o éstos no fueran arreglados a pesar de haber advertido su desperfecto.
- Cuando el lugar de trabajo sea suministrado por el empleador y ocurran cortes en el servicio de suministro eléctrico o telefónico, éste no podrá dejar de reconocer al teletrabajador la remuneración correspondiente. Estos imprevistos no podrán ser invocados por el teletrabajador bajo la modalidad de móvil.
- El empleador debe considerar el puesto del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional e igualmente, debe contar con una red de atención de urgencias en caso de accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté realizando sus labores.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

- La realización de labores bajo le forma de teletrabajo es voluntaria tanto para el trabajador como para el empleador. Igualmente, en cualquier momento puede revertirse por decisión de cualquiera de las partes.
- Las empresas con sede en Colombia interesadas en contratar teletrabajadores, sólo podrán hacerlo con personas domiciliadas en dicho país, quienes desarrollarán sus labores en ese país.
- A todas las relaciones laborales a través del teletrabajo que se desarrollen en Colombia, se les aplicará la ley laboral de dicho país, en tanto ésta sea más favorable para el teletrabajador.
- Se establece la obligación a cargo del empleador de declarar ante la autoridad la contratación de teletrabajadores.

La ausencia de regulación del teletrabajo en la mayoría de países, podría dar la apariencia de la existencia de un estado de desamparo legal de quienes acceden a esta forma de organización del trabajo; sin embargo, ante la existencia de los elementos constitutivos de una relación jurídica de naturaleza laboral, sería de aplicación la legislación laboral general y en consecuencia, el trabajador se encontraría protegido por ésta.

No obstante, cuando desde la perspectiva del empleador, analizamos las probables consecuencias que trae para éste la ausencia de regulación legal del teletrabajo, podríamos percibir que en tal circunstancia, el empleador podría considerarse expuesto a mayores responsabilidades legales que las de otro empleador que no utiliza la modalidad de teletrabajo.

4. Perú:

El trabajo a domicilio

Debido a algunos aspectos similares con el teletrabajo, es preciso referirnos a la modalidad denominada en el Perú como *Trabajo a domicilio.*

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

El Trabajo a domicilio es conforme a lo dispuesto por el D.S. 003-97-TR "Ley de Productividad y Competitividad Laboral", el que se ejecuta, habitual o temporalmente, de forma continua o discontinua, por cuenta de uno o más empleadores, en el domicilio del trabajador o en el lugar designado por este, sin supervisión directa e inmediata del empleador, teniendo éste la facultad de regular la metodología y técnicas del trabajo a realizarse.

De acuerdo a lo señalado por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el trabajo a domicilio tiene las siguientes características:

- En la producción de bienes inmateriales el derecho a la propiedad intelectual del bien producido lo reserva el empleador, salvo que medie pacto expreso en contrario.

- Genera relación laboral entre el trabajador a domicilio y el empleador, sea este último el productor de los bienes y servicios finales o intermedios, subcontratistas o agente, siempre que estos últimos se encuentren debidamente registrados.

- No está comprendido en el trabajo a domicilio el que realizan los trabajadores domésticos o del hogar, el trabajo autónomo, el realizado en taller de familia o trabajo familiar.

- La remuneración es fijada por las partes en el contrato de trabajo o por convenio colectivo de trabajo a domicilio, en base a criterios de remuneración por producción, bajo la modalidad de valor hora o tarifa por bien o servicio producido.

- El empleador sólo podrá deducir hasta un veinticinco (25%) por ciento mensual de la remuneración obtenida por el trabajador, en caso de responsabilidad económica a cargo del trabajador por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales o bienes suministrados por el empleador para la realización de las labores del trabajador a domicilio.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

- El contrato de trabajo a domicilio se celebra por escrito y en triplicado, una de cuyas copias se remite a la autoridad Administrativa de Trabajo para los fines de su registro.

- El empleador, está obligado a llevar un Registro de Trabajo a Domicilio, cuya copia será entregada al trabajador.

- El Registro de Trabajo a Domicilio sustituye para todos sus efectos al libro de planilla de remuneraciones del régimen laboral común.

- El trabajador a domicilio tiene derecho a percibir los siguientes derechos sociales:

  a) Primero de mayo, equivalente a una treintava parte de las remuneraciones totales percibidas el mes inmediato anterior laborado, siempre que el trabajador tenga derecho acumulado de los beneficios correspondientes a vacaciones o compensación por tiempo de servicios;

  b) Vacaciones, equivalente al ocho por ciento con treinta y tres centésimos (8.33%) del total de las remuneraciones percibidas durante el año cronológico anterior de servicios prestados al empleador. Este beneficio se paga conjuntamente con la remuneración del mes al que corresponde el año cronológico de servicios cumplidos;

  c) Compensación por Tiempo de Servicios, equivalente al ocho por ciento con treinta y tres centésimos (8.33%) del total de las remuneraciones percibidas durante el año cronológico anterior de servicios prestados al empleador. Este beneficio lo paga directamente el empleador al trabajador dentro de los diez (10) días siguientes de cumplido el año cronológico de servicios y tiene efecto cancelatorio.

     El trabajador podrá solicitar al empleador el pago adelantado de los beneficios remunerativos señalados en

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

el artículo anterior, cuando la prestación de servicios se interrumpa o suspenda por un período igual o mayor de un mes. En este caso, el cálculo se efectuará teniendo como base el total de remuneraciones percibidas durante el período realmente laborado. El pago adelantado de cualquiera de dichos beneficios tiene efecto cancelatorio.

El trabajador a domicilio está comprendido en el Sistema Nacional de Pensiones del Decreto Ley N° 19990 y sus normas modificatorias, ampliatorias y conexas y en el régimen de prestaciones de salud de la Ley N° 22482 en cuanto se refiere a prestaciones asistenciales directas, subsidios por enfermedad en caso de hospitalización, subsidio por maternidad, subsidio por lactancia y prestaciones por sepelio. No está comprendido en el régimen de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales regulado por el Decreto Ley N° 18846.

La Organización Internacional del Trabajo en su Convenio número 177[27] y la Recomendación 184[28] sobre el trabajo a domicilio[29] señalan que los tres elementos que tipifican el trabajo a domicilio son:

a) Trabajar en el domicilio o fuera del centro de trabajo del empleador;

b) La remuneración; y

c) Que el empleador fija las especificaciones del producto o servicio, aunque no proporcione los equipos e insumos para ello.

Resulta en consecuencia, necesario analizar cuáles son las características que diferencian el trabajo a domicilio del teletrabajo por cuanto podría entenderse que el teletrabajo es una de las formas en las que se presenta el trabajo a domicilio.

[27] Convenio sobre trabajo a domicilio OIT, en http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C177

[28] R184 Recomendación sobre el trabajo a domicilio, en http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R184

[29] El Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, no se encuentra ratificado por el Perú http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratifcs.pl?Per%FA

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Aunque en ambos casos, el trabajo es realizado fuera de las instalaciones del empleador; en el teletrabajo, el lugar no es determinante como lo es en el caso del trabajo a domicilio; sino por el contrario, puede ser realizado en cualquier lugar o en alguno que podría ser absolutamente variable, como es el caso de aquellos en los que el trabajador se encuentra permanentemente en movimiento; pero necesariamente requerirá del uso o empleo de tecnologías de la información y comunicación para entrar en contacto con el centro de trabajo.

Aunque no se tratan de dispositivos legales vigentes, es de suma importancia en atención a la probabilidad que sean aprobados, referirnos a varios de los proyectos que se encuentran en trámite en el Poder Legislativo peruano:

- El proyecto de Ley número 00067/2006-CR presentado al Congreso en fecha 24 de agosto del 2006 "Proyecto de Ley General del Trabajo[30], establece en su artículo 40° que el contrato de trabajo a distancia es el que regula el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador en la empresa con la que mantiene conexión a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez, el control y supervisión de las labores.

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

  El proyecto de ley General del Trabajo, no se refiere al término "teletrabajo", sino al de "trabajo a distancia". De igual manera, no considera una forma de organización del trabajo, más bien lo considera como un contrato y a diferencia de la regulación europea del teletrabajo, aparentemente, no se

[30] Proyecto de Ley general del Trabajo (Perú), en http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/CLProLey2006.nsf

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

podría acceder a esta forma de prestación del servicio si no es a través de un contrato específico, siendo que en la regulación europea, cualquiera de las partes puede acordar esta forma de prestación del trabajo en cualquier momento durante la vigencia de una relación laboral, situación que no constituye propiamente un nuevo contrato, sino un acuerdo entre las partes durante la vigencia del contrato que se mantiene vigente en todos los aspectos, con excepción de los referidos a la "forma" de prestación de los servicios.

- El proyecto de ley N° 4901/2010-CR "Proyecto de Ley del Teletrabajo"[31] es en muchos aspectos muy similar al de Argentina e incluso, podríamos señalar que en cuanto al fondo, es igual.

No obstante, si hubiera que esforzarse por señalar alguna diferencia, habría que mencionar que en tanto el proyecto argentino se limita a los teletrabajadores en relación de dependencia, el proyecto peruano incluye a los trabajadores independientes.

Sin perjuicio de lo mencionado, resulta de importancia mencionar que ambos proyectos establecen como característica determinante del teletrabajo, el hecho de realizar el trabajo total o parcialmente fuera del establecimiento del empleador y la relación con el empleo de las tecnologías de la información y comunicación.

Al igual que los proyectos comentados anteriormente y la ley colombiana, el proyecto peruano establece el principio de igualdad de derechos y obligaciones entre los teletrabajadores y los trabajadores en relación de dependencia; señalándose que las únicas diferencias posibles de existir, son aquellas que correspondan a su propia naturaleza y las que sean establecidas en convenios colectivos de trabajo.

[31] Proyecto de Ley del Teletrabajo (Perú), en http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/CLProLey2006.nsf

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

La igualdad de derechos mencionada, queda expresamente señalada en el artículo 3° del proyecto en los aspectos de:

a) Desarrollo de la carrera del teletrabajador,
b) Acceso a capacitación,
c) Derecho a ser informado al igual que los trabajadores con presencia física,
d) Igualdad salarial entre ellos y los de presencia física.

El artículo 5° del proyecto nacional, dispone que los sistemas de control, destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador, deben respetar la intimidad y privacidad del teletrabajador. Esta disposición es idéntica a la contenida en el artículo 4° del proyecto argentino.

Respecto del aprovisionamiento de los recursos necesarios para el teletrabajo, el proyecto peruano señala que cuando éstos (computadora, escritorio, silla ergonométrica, pantalla protectora, u otros) son proporcionados por el teletrabajador, el empleador deberá compensar la totalidad de los gastos, incluidos los gastos de comunicación (teléfono e Internet), sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse en los convenios colectivos. Al igual que la disposición anterior, ésta resulta siendo idéntica a la del proyecto argentino.

Para cuando los recursos sean aprovisionados por el empleador, el artículo 6° del proyecto nacional señala que el teletrabajador será responsable de su correcto uso y mantenimiento, para lo cual debe evitar que los bienes sean utilizados por terceros, ajenos a la relación o contrato de trabajo. El texto del artículo 7° del proyecto peruano, es idéntico al del artículo 6° de Argentina.

En cuanto al carácter voluntario y reversible del teletrabajo, el proyecto peruano y argentino lo hacen de forma idéntica en sus respectivos artículos 8° y 7°, variando únicamente el estilo de redacción de ellos.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Las reglas adoptadas en ambos proyectos señalan que en todo caso en que se requiera la prestación de trabajo bajo la forma de teletrabajo, ésta será voluntaria para el trabajador requiriéndose tanto para dar inicio a esta forma como para concluirla, el acuerdo escrito con el trabajador.

El trabajador a quien le fue modificada la modalidad de trabajo de presencia física a teletrabajo o viceversa, puede solicitar al empleador en cualquier momento, la reversión a la modalidad anterior para lo cual, deberá notificar por escrito al empleador.

La reversión no será exigible al empleador, cuando éste demuestre que las condiciones de la prestación fueron modificadas con el único objetivo de mantener el puesto de trabajo y como consecuencia de ello, el espacio físico ocupado por el teletrabajador haya desaparecido.

El proyecto nacional, incluye en el artículo 8°, dos disposiciones no consideradas en el proyecto argentino; la primera, referida a la negativa del empleador a la solicitud o propuesta del trabajador para realizar sus actividades mediante el teletrabajo; señalando que dicha negativa, deberá fundamentarse necesariamente en motivos organizacionales, económicos, técnicos o por limitaciones o deficiencias en el desempeño del trabajador y la segunda, relacionada al derecho del empleador de restituir al teletrabajador a la modalidad convencional de prestación de labores que ejecutaba con anterioridad, si acredita que bajo la modalidad de teletrabajo, no se alcanzan los objetivos de la actividad.

De manera similar a lo previsto en el artículo 8° del proyecto argentino, el proyecto peruano considera en su artículo 9° el deber del Estado de promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo, a las características propias de la prestación del teletrabajo e incluir las enfermedades causadas por este tipo de actividad dentro del listado previsto en la legislación vigente.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

El proyecto de ley peruano en su artículo 10°, establece medidas para establecer e implementar políticas públicas de fomento, desarrollo y regulación del teletrabajo; para lo cual, se dispone que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establezca las políticas públicas más convenientes para ello; así como asegurar el cumplimiento de esta Ley, para lo cual coordinará con la Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR, con la Oficina Nacional de Gobierno Electrónico e Informática – ONGEI, con el Consejo Nacional para la Integración de las personas con discapacidad – CONADIS y con la Comisión Multisectorial para el seguimiento y evaluación del Plan de Desarrollo de la Sociedad de la Información en el Perú.

El artículo 10.2 señala que las políticas públicas destinadas a incentivar y facilitar la incorporación al teletrabajo de población vulnerable en general, personas con discapacidad, población en situación de aislamiento geográfico o desplazamiento social, mayores de 45 años, jóvenes sin experiencia, mujeres con niños o mayores a cargo, acompañantes y cuidadores, etc. quienes conservarán los beneficios otorgados por otras leyes.

En el caso de personas con discapacidad, se tendrá en cuenta una política de teletrabajo que colabore en mejorar el cumplimiento de los artículos 33° y 36° de la Ley 27050[i] y su modificatoria 28164, en especial en lo referido a la cuota del 3% del personal contratado por las instituciones y empresas públicas de acuerdo a lo previsto por el artículo 52° del reglamento de la Ley 27050, aprobado por D.S. 003-2000-PROMUDEH, modificado por el D.S. 003-2006-MIMDES.

El artículo 10.3 del proyecto nacional dispone que la implementación, seguimiento, evaluación de la política pública de teletrabajo, así como la introducción de correctivos y mejoras, se realizara a través de un Programa Nacional para el desarrollo del Teletrabajo a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

El proyecto en mención, establece en su artículo 11° que en todo lo que no estuviese expresamente previsto en esta Ley, regirán las disposiciones de la ley laboral vigente y sus modificatorias; en consecuencia, para la aplicación de los demás aspectos legales que no se encuentren expresamente regulados o incluidos en el proyecto, habrá que referirse a las demás disposiciones legales que norman las relaciones de naturaleza laboral.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

CAPÍTULO IV

LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO

1. Relación entre el Teletrabajo y las tecnologías de la información y comunicación

Como se ha señalado anteriormente, las Tecnologías de la Información y Comunicación fueron determinantes para el nacimiento del teletrabajo. Igualmente, al margen de las discusiones que pueden surgir respecto de los elementos que conforman al teletrabajo, no existe duda en cuanto a que esta forma de organización del trabajo, requiere esencialmente de dos elementos que resultan siendo absolutamente fundamentales: a) las ya mencionadas Tecnologías de la Información y Comunicación y b) la separación geográfica o distancia que necesariamente debe existir entre el lugar donde el trabajador realizará las actividades objeto de sus funciones laborales y el centro de trabajo correspondiente. Incluso, podríamos aseverar que de los dos elementos mencionados anteriormente, son las Tecnologías de la Información y Comunicación el principal, pues es éste el "canal" o mecanismo que es utilizado para "conectar" al teletrabajador con el centro de trabajo; sin el cual, esta forma de organización del trabajo no podría existir.

En este punto, resulta sumamente relevante, referirnos a la necesaria protección de la información que es generada durante la ejecución de las labores propias del teletrabajo. En este sentido, en el ámbito nacional, debemos referirnos a la Ley 29733 "Ley de Protección de Datos Personales". Esta ley es importante por cuanto de manera particular tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la protección de los datos personales, previsto en el artículo 2°, numeral 6 de la Constitución Política del Perú.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

2. Infraestructura de la Tecnología de la información y Comunicación

Como puede apreciarse en el cuadro 1, la penetración de las Tecnologías de la Información y Comunicación en el Perú, desde el año 2004 hasta el 2011, muestra un crecimiento en el uso del servicio de Internet de 790,48%, seguido de la telefonía móvil con un crecimiento de 456,71%. Este explosivo crecimiento de los servicios de Internet y telefonía móvil, nos permite prever que en los próximos años, esta forma de organización del trabajo encontrará un campo propicio para su desarrollo.

De igual manera, en el cuadro 3, puede apreciarse que en el año 2008, sólo un 9% de empresas no utilizaban computadoras frente a un 91% que sí lo hacen. Este aspecto, también resulta fundamental para la posibilidad del desarrollo del teletrabajo en el Perú.

Adicionalmente a lo señalado, la implementación del Teletrabajo, requiere de la utilización de software que posibilite el trabajo a distancia y especialmente la comunicación entre el teletrabajador y la organización, pudiendo además con éste, acceder a la información que se encuentra “almacenada” en la sede de la organización empresarial.

Resulta atendible por otra parte que, frente al crecimiento de las necesidades de comunicación y/o conexión entre el teletrabajador y el centro laboral virtual, se deba disponer de sistemas de seguridad o software especial que impida o finalmente dificulte el acceso a la información de la empresa por parte de intrusos o extraños malintencionados.

La implementación del Teletrabajo también va de la mano con las tendencias empresariales actuales como:

a) Reducción de costos,

b) El empleo del Cloud Computing para el alojo de sus bases de datos,

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

c) Cumplimiento de requisitos legales[32],

d) Reducción de impacto al ambiente,

e) Acceso desde cualquier lugar y posibilidad de conexión permanente.

CUADRO 1

PENETRACIÓN DE LA TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN[33]

Año	Telefonía Fija	Telefonía Móvil	TV por cable	Computadora	Internet
2005	107.95%	126.22%	117.05%	108.64%	176.19%
2006	113.26%	181.71%	157.95%	138.27%	242.86%
2007	117.42%	274.39%	193.18%	190.12%	314.29%
2008	120.83%	364.02%	227.27%	222.22%	409.52%
2009	121.59%	408.54%	262.50%	261.73%	523.81%
2010	115.15%	445.73%	295.45%	288.89%	619.05%
2011	116.67%	456.71%	332.95%	276.54%	790.48%

Base año 2004 = 1
Fuente: Informe N° 3, setiembre 2011, trimestre abril, mayo, junio "Las Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares" en http://www.inei.gob.pe/web/Biblioinei/BoletinFlotante.asp?file=13036.pdf

[32] En ese sentido, las empresas intentan reducir el área de sus actividades donde pueda producirse algún impacto o contingencias legales que afecten a la organización en general. Algunos de los mecanismos empleados por éstas con tal fin es el de delimitar sus actividades a aquellas definidas como principales o esenciales a través del concepto y definición del "core busines"

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

GRÁFICO 1

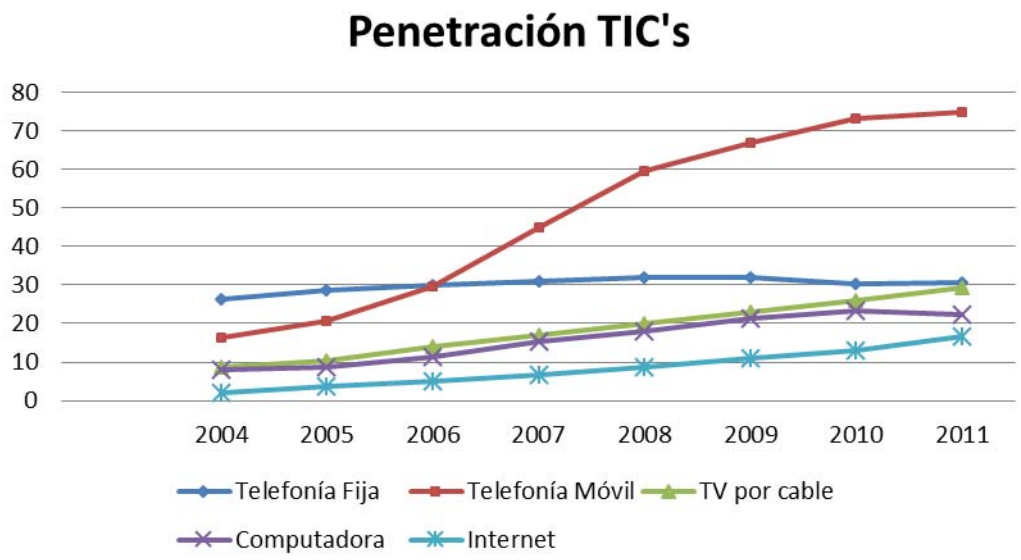
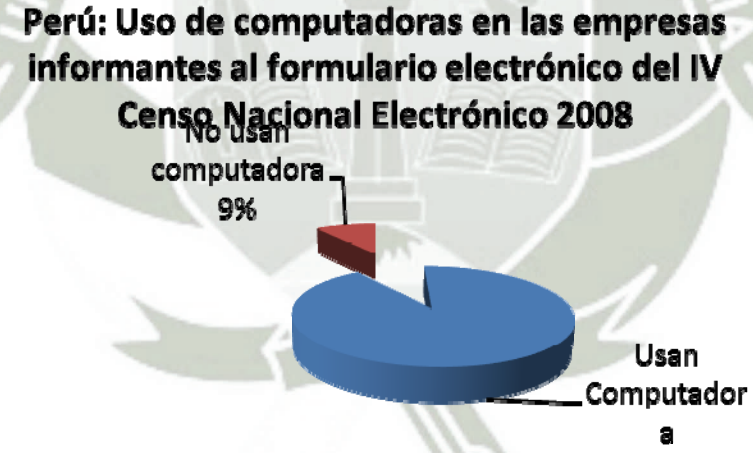


GRÁFICO 2[33]



[33] Fuente: IV Censo Nacional Económico 2008 - Módulo de TIC (julio 2007 - junio 2008) en http://www.inei.gob.pe/biblioineipub/bancopub/Est/Lib0953/libro.pdf empresas cuyas ventas netas en el año 2007, superan las 300 UIT,

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

CAPÍTULO V

RESULTADOS DE LA ENCUESTA

1. La encuesta

Con la finalidad de desarrollar la presente investigación, se consideró la realización de una encuesta dirigida a los gerentes o representantes legales de las 42 empresas industriales asociadas a la Cámara de Comercio e Industria de Arequipa.

En cuanto al diseño de la encuesta, con el fin de permitir que el encuestado responda con la mayor sinceridad posible, el formulario no considera la identificación de éste. El formulario por su parte, considera 16 preguntas divididas en dos partes: la General referida a los aspectos amplios del teletrabajo y la Especial, en la que las preguntas se orientan a conocer la opinión de los encuestados sobre el grado de factibilidad de implementar el teletrabajo en sus empresas y la dificultad que podría existir para ello debido a aspectos legales y de infraestructura.

La encuesta ha sido realizada telefónica y a través de una página web especializada entre los días 05 de setiembre del 2011 y 30 de diciembre de ese mismo año y fue respondida por un total de 29 empresas.

La relación de empresas encuestadas se indica en el Anexo 2.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

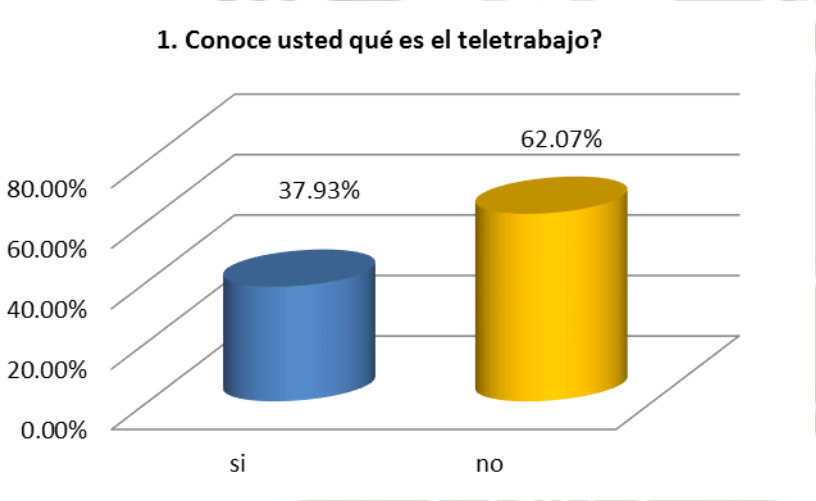
2. Resultados de la encuesta

Cuadro N° 1

Pregunta número 1. Conoce usted qué es el teletrabajo?

	Si	No	Total
%	37.93%	**62.07%**	100.00%
Parcial	11	**18**	29

Gráfico N° 1



Interpretación:

Este cuadro corresponde a los resultados de la primera pregunta de la encuesta realizada y muestra el grado de conocimiento/desconocimiento que las empresas encuestadas tienen de lo que es el teletrabajo. De los resultados se desprende que existe un alto porcentaje (62.7%) de empresas que manifiestan desconocer qué es el teletrabajo.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

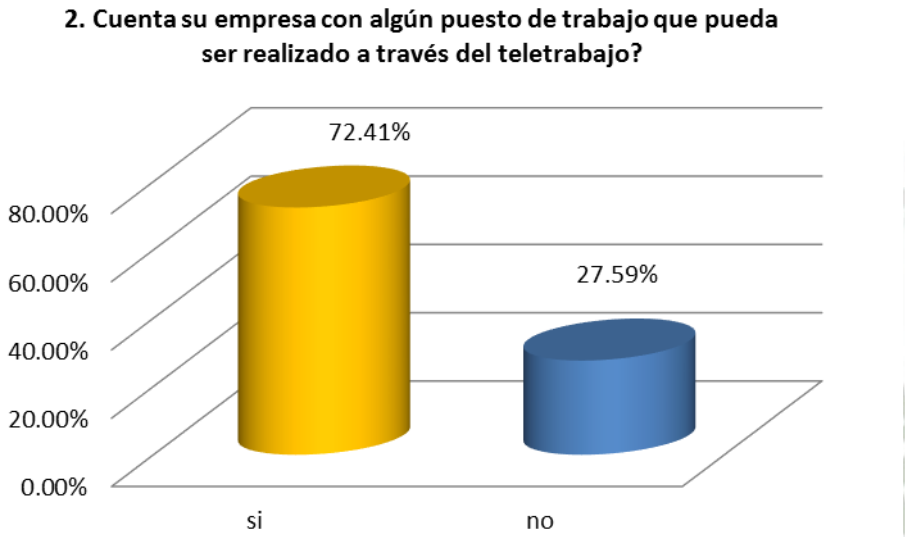
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Cuadro N° 2

Pregunta número 2. Cuenta su empresa con algún puesto de trabajo que pueda ser realizado en la forma antes mencionada?

	si	no	Total
%	72.41%	27.59%	100.00%
Parcial	21	8	29

Gráfico N° 2



Interpretación:

Luego de explicado el concepto de teletrabajo, un 72.41% de empresarios manifiesta que su empresa cuenta con algún puesto de trabajo que puede ser realizado a través del teletrabajo; en tanto, que un 27.59% considera que en su empresa no existe algún puesto que pueda realizarse a través de esta forma.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

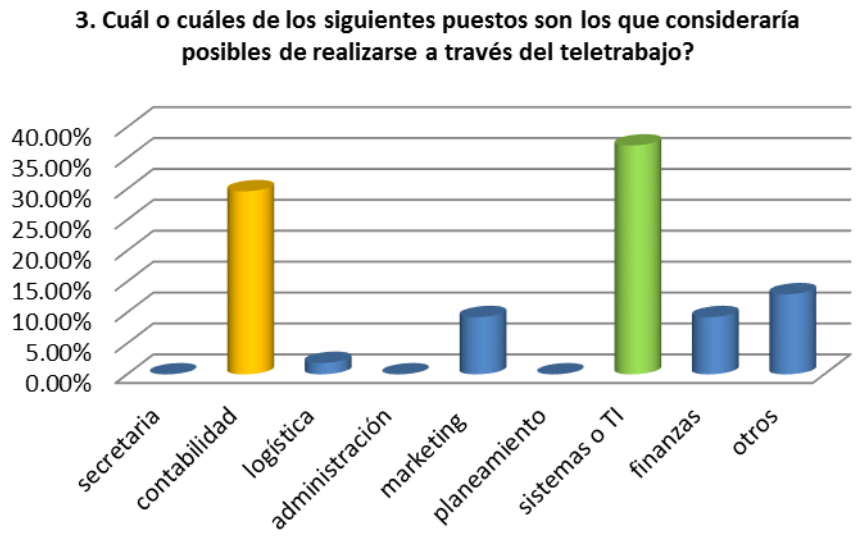
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Cuadro N° 3

Pregunta número 3. Cuál o cuáles de los siguientes puestos de trabajo son los que usted consideraría que pueden ser realizados a través del teletrabajo?

	%	Parcial
secretaria	0.00%	0
contabilidad	**29.63%**	**16**
logística	1.85%	1
administración	0.00%	0
marketing	9.26%	5
planeamiento	0.00%	0
sistemas o TI	**37.04%**	**20**
finanzas	9.26%	5
otros	12.96%	7
	100.00%	**54**

Gráfico N° 3



Interpretación:

Este cuadro muestra cuáles son los puestos de trabajo que a criterio de los empresarios que respondieron la encuesta son los que sería posible realizar a través del teletrabajo. Resulta interesante mencionar que Sistemas o Tecnología de la Información es el puesto en el que coinciden la mayoría de encuestados (37.04%), luego de este puesto aparece Contabilidad con 29.63% y con un porcentaje menor, otros puestos que corresponden a las diferentes características organizativas de las empresas encuestadas. Es también interesante señalar que ninguna de las empresas encuestadas consideró que los puestos de "secretaria" o "administración" puedan ser realizados a través del teletrabajo.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

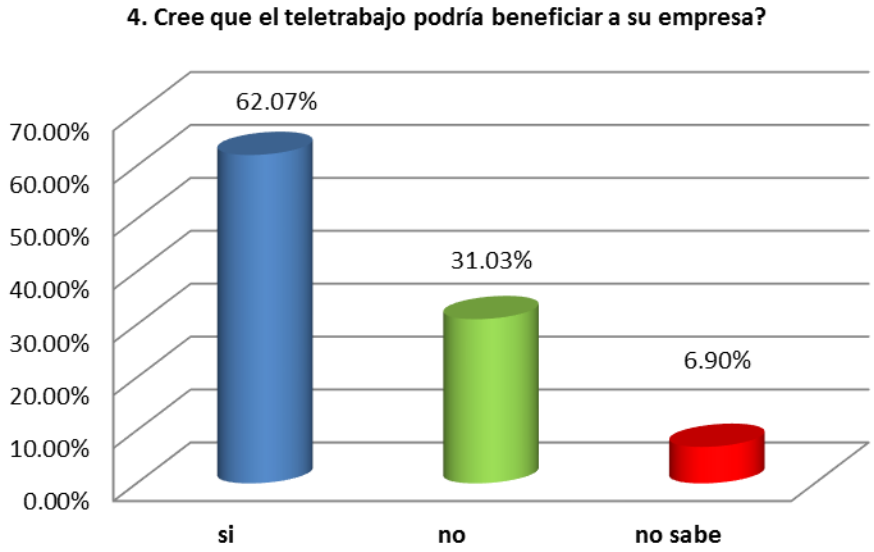
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Cuadro N° 4

Pregunta número 4. Cree usted que el teletrabajo podría beneficiar a su empresa?

	si	no	no sabe	Total
%	**62.07%**	31.03%	6.90%	100.00%
Parcial	**18**	9	2	29

Gráfico N° 4



Interpretación:

De las empresas encuestadas, aparece un 31.03% de encuestados que señalan que el teletrabajo no beneficiaría a su empresa y un 6.9% que no lo sabe; sin embargo, un 62.07% considera que si podría existir algún beneficio si se adoptase el teletrabajo en su empresa.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

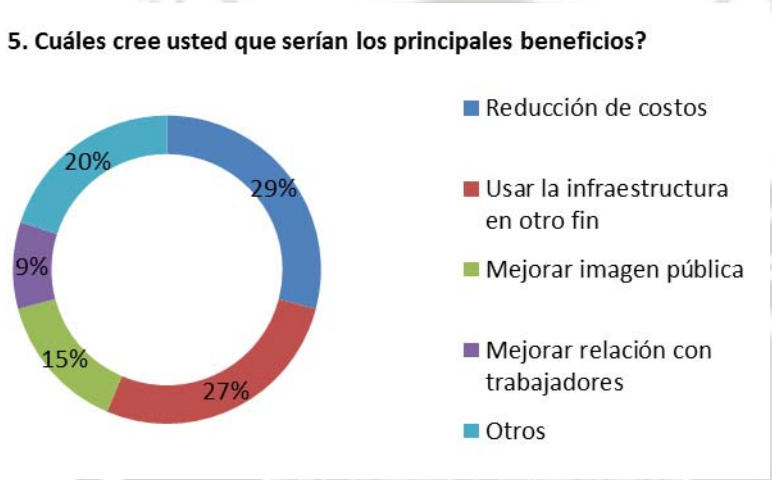
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Cuadro N° 5

Pregunta número 5. Cuáles cree usted que serían los principales beneficios?

	Reducción de costos	Usar la infraestructura en otro fin	Mejorar imagen pública	Mejorar relación con trabajadores	Otros	Total
%	**29.09%**	27.27%	14.55%	9.09%	20.00%	100.00%
Parcial	**16**	15	8	5	11	55

Gráfico N° 5



Interpretación:

Un 29.09% de los encuestados considera que la adopción del teletrabajo podría representar una reducción de costos y un 27% señala que podría utilizar la infraestructura en un fin alternativo.

Es interesante que un buen porcentaje considera que la adopción del teletrabajo, podría mejorar su imagen pública.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

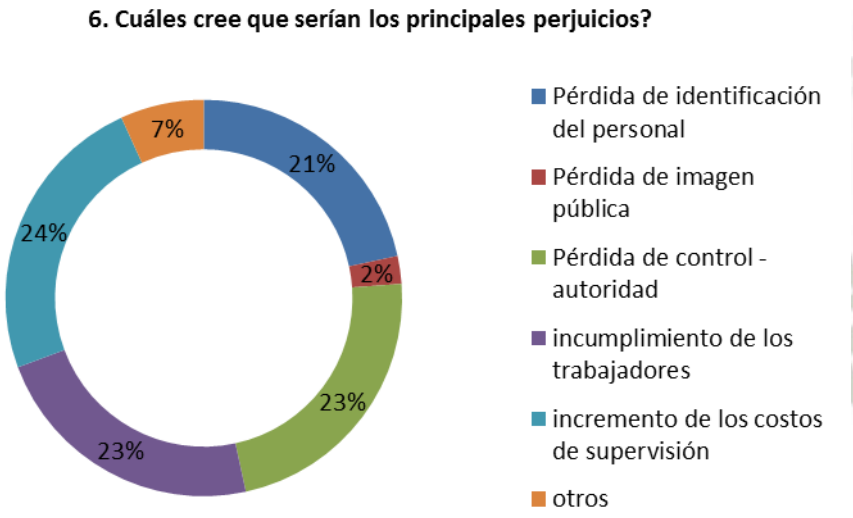
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Cuadro N° 6

Pregunta número 6. Cuáles cree usted que serían los principales perjuicios?

	Pérdida de identificación del personal	Pérdida de imagen pública	Pérdida de control - autoridad	incumplimiento de los trabajadores	incremento de los costos de supervisión	otros	Total
%	21.59%	2.27%	22.73%	22.73%	**23.86%**	6.82%	100.00%
Parcial	19	2	20	20	**21**	6	88

Gráfico N° 6



Interpretación:

Las empresas encuestadas, consideran que el principal perjuicio por la implementación del teletrabajo estaría constituido por el incremento de los costos de supervisión. Ello, debido seguramente a que consideran que la función de "control" requerirá de actividades y/o de personal adicional (23.86%). Un porcentaje bastante importante, coincide en que los perjuicios podrían ser el incumplimiento de los trabajadores y la pérdida de control – autoridad. Otro problema considerado con un porcentaje alto es también la posible pérdida de identificación del teletrabajador con el centro de trabajo, posiblemente producida por la ausencia de una relación personal con éste.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

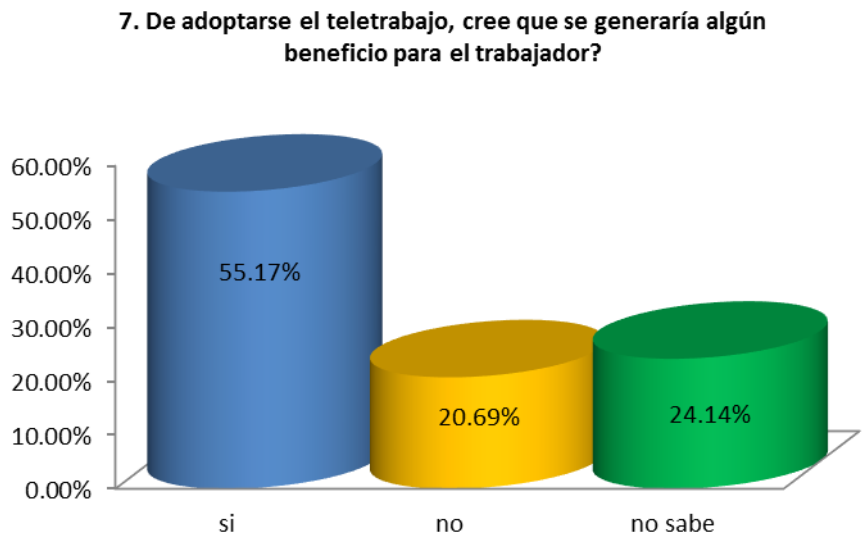
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Cuadro N° 7

Pregunta número 7. De adoptarse el teletrabajo, cree usted que se generaría algún beneficio para el trabajador?

	Si	no	no sabe	Total
%	**55.17%**	20.69%	24.14%	100.00%
Parcial	**16**	6	7	29

Gráfico N° 7



Interpretación:

Respecto de los probables beneficios del teletrabajo, un 55.17% de los encuestados consideran que habrían beneficios, pero un 24.14% señala no saber si habrían beneficio y un 20.69 señala que no habría algún beneficio.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

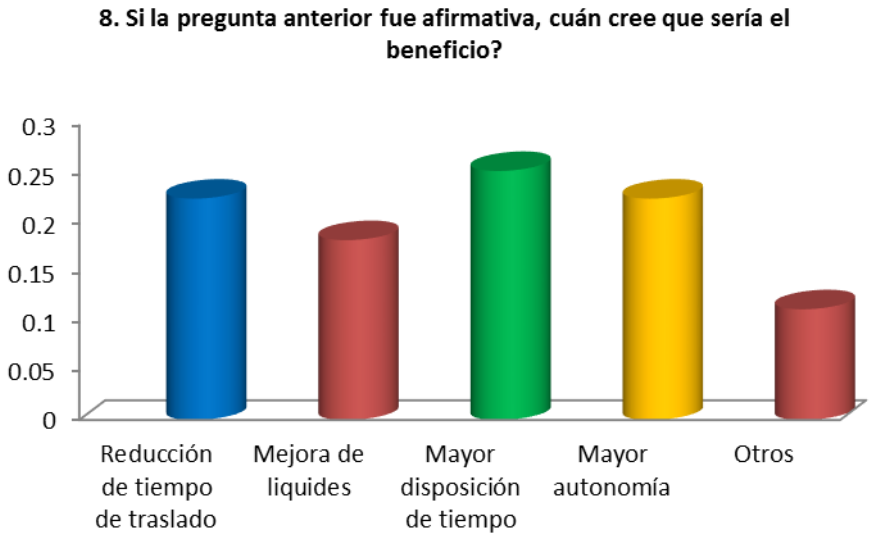
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Cuadro N° 8

Pregunta número 8. Si su respuesta a la pregunta 7 fue afirmativa: Cuál cree usted que sería el beneficio?

	Reducción de tiempo de traslado	Mejora de liquides	Mayor disposición de tiempo	Mayor autonomía	Otros	Total
%	22.54%	18.31%	**25.35%**	22.54%	11.27%	100.00%
Parcial	16	13	**18**	16	8	71.00

Gráfico N° 8



Interpretación:

Preguntados los encuestados que señalaron que la implementación del teletrabajo sería beneficiosa, un 25% de las respuestas coincidieron en que habría mayor disposición de tiempo para los trabajadores; en tanto que, en un igual porcentaje del 22.54%, señalan que se reduciría el tiempo de traslado de los trabajadores y que los teletrabajadores tendrían mayor autonomía.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

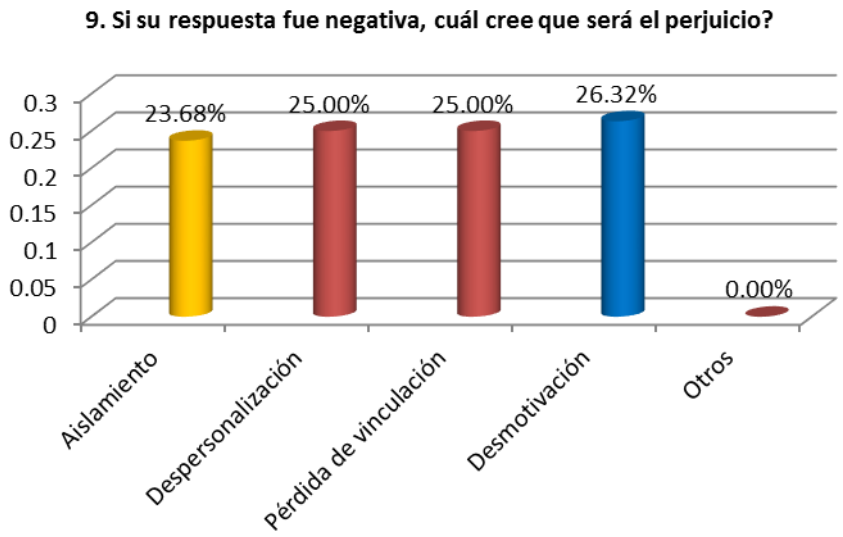
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Cuadro N° 9

Pregunta número 9. Si su respuesta a la pregunta 7 fue negativa: Cuál cree usted que sería el perjuicio?

	Aislamiento	Despersonalización	Pérdida de vinculación	Desmotivación	Otros	Total
%	23.68%	25.00%	25.00%	**26.32%**	0.00%	100.00%
Parcial	18	19	19	**20**	0	76.00

Gráfico N° 9



Interpretación:

Aquellos encuestados que respondieron negativamente a la existencia de algún beneficio por la implementación del teletrabajo, fueron preguntados respecto de cuáles serían los perjuicios un total de 26.32% de las opciones coincidieron en que habría desmotivación en los trabajadores involucrados, en tanto que la pérdida de vinculación y despersonalización coinciden con un 25%.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

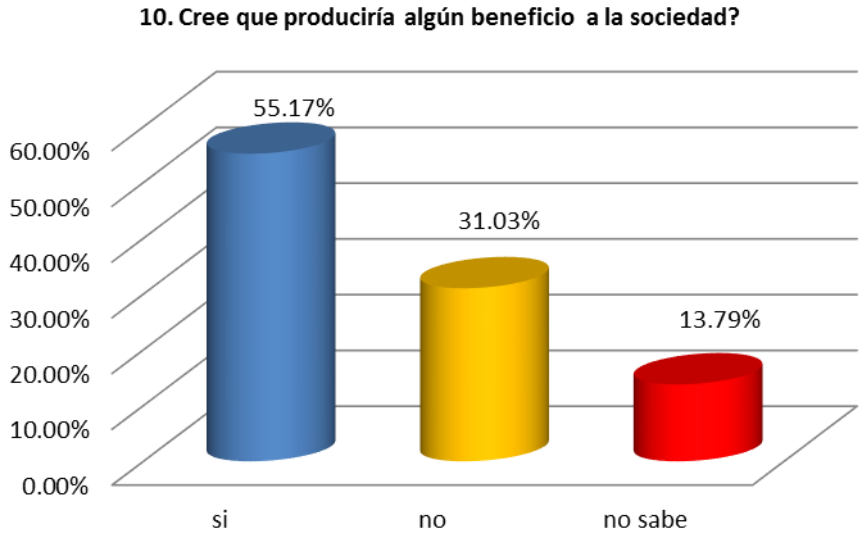
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Cuadro N° 10

Pregunta número 10. Cree usted que la adopción del teletrabajo podría producir un beneficio a la sociedad?

	Si	no	no sabe	Total
%	**55.17%**	31.03%	13.79%	100.00%
Parcial	**16**	9	4	29

Gráfico N° 10



Interpretación:

Respecto de si se produciría algún beneficio para la sociedad el 55.17% de los encuestados señalan que si, un 31.03% que no habría algún beneficio y un 13.79% que no sabe.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

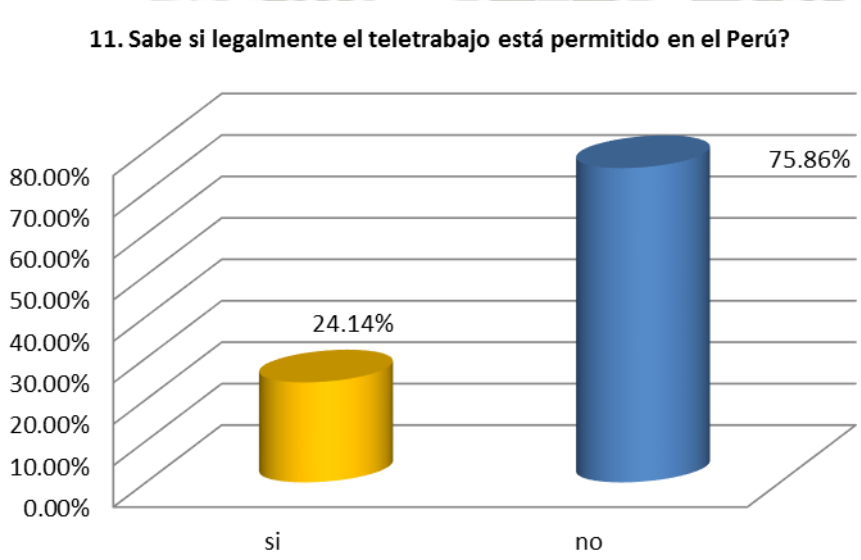
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Cuadro N° 11

Pregunta número 11. Tiene usted conocimiento si legalmente está permitido el teletrabajo en el Perú?

	si	no	Total
%	24.14%	**75.86%**	100.00%
Parcial	7	**22**	29

Gráfico N° 11



Interpretación:

En cuanto a si lo encuestados saben si el teletrabajo está legalmente permitido en el Perú, 24.14% respondieron que sí, mientras que 75.86% no.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

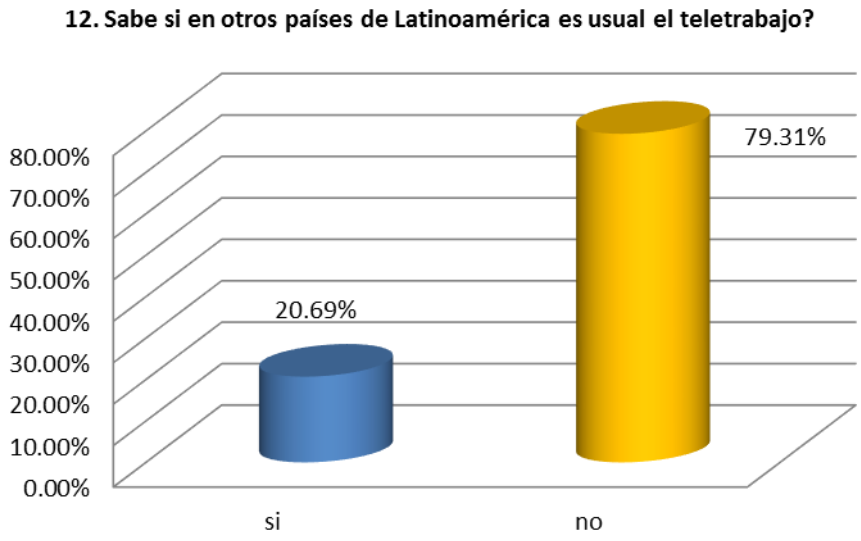
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Cuadro N° 12

Pregunta número 12. Sabe usted si en otros países de Latinoamérica es usual el teletrabajo?

	si	no	Total
%	20.69%	**79.31%**	100.00%
Parcial	6	**23**	29

Gráfico N° 12



Interpretación:

Sobre el conocimiento de los encuestados de encontrarse en otros países de Latinoamérica el teletrabajo, 20.69% respondió que sí y 79.31% que no.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

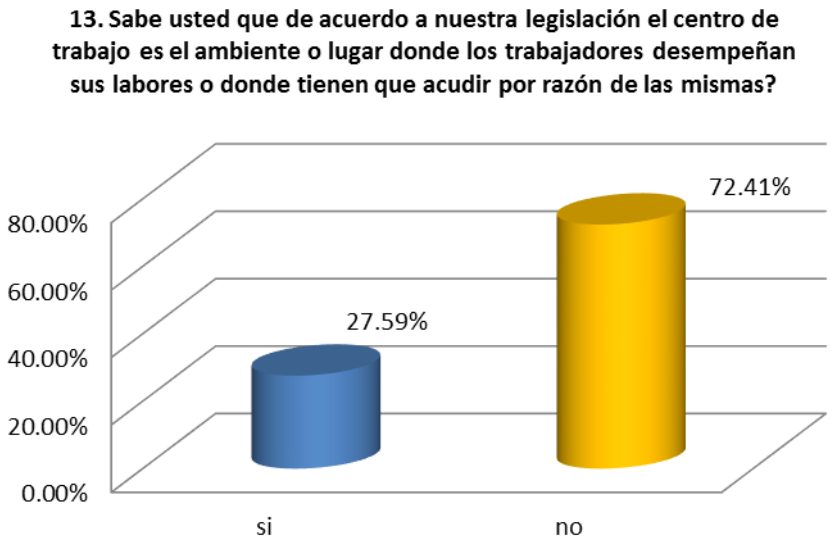
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Cuadro N° 13

Pregunta número 13. Sabe usted que de acuerdo a nuestra legislación, el centro de trabajo es el ambiente, lugar o unidad de producción donde los trabajadores desempeñan sus labores o donde tiene que acudir por razón de las mismas?

	si	no	Total
%	27.59%	**72.41%**	100.00%
Parcial	8	**21**	29

Gráfico N° 13



Interpretación:

Respecto del conocimiento de los encuestados del concepto legal de "centro de trabajo", un 27.59% respondió que sí conocía y un 72.41% que no.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

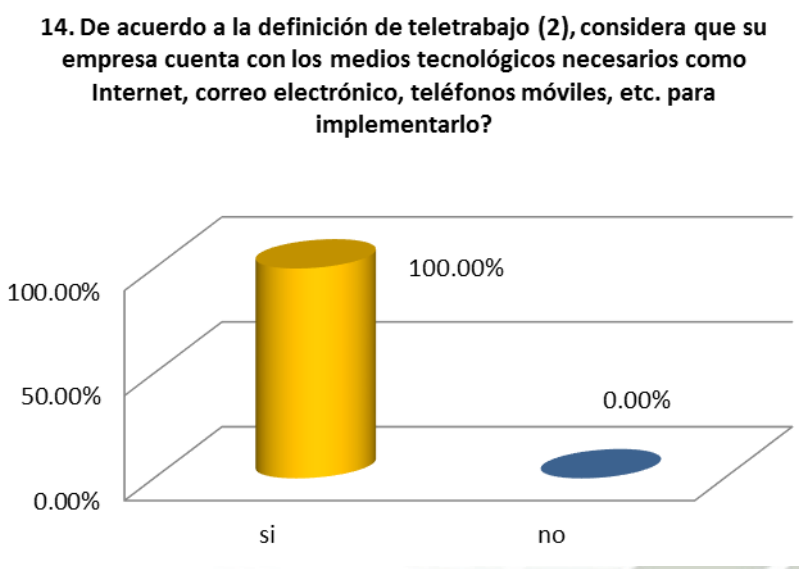
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Cuadro N° 14

Pregunta número 14. De acuerdo a la definición de los que es el teletrabajo (pregunta 2), considera usted que su empresa cuenta con los medios tecnológicos necesarios como Internet, correo electrónico, computadoras, teléfonos móviles, etc.) necesarios para implementarlo?

	si	no	Total
%	100.00%	0.00%	100.00%
Parcial	29	0	29

Gráfico N° 14



Interpretación:

Si las empresas en las que laboran los encuestados cuentan con los medios tecnológicos necesarios para implementar el teletrabajo, el 100% respondió que sí.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

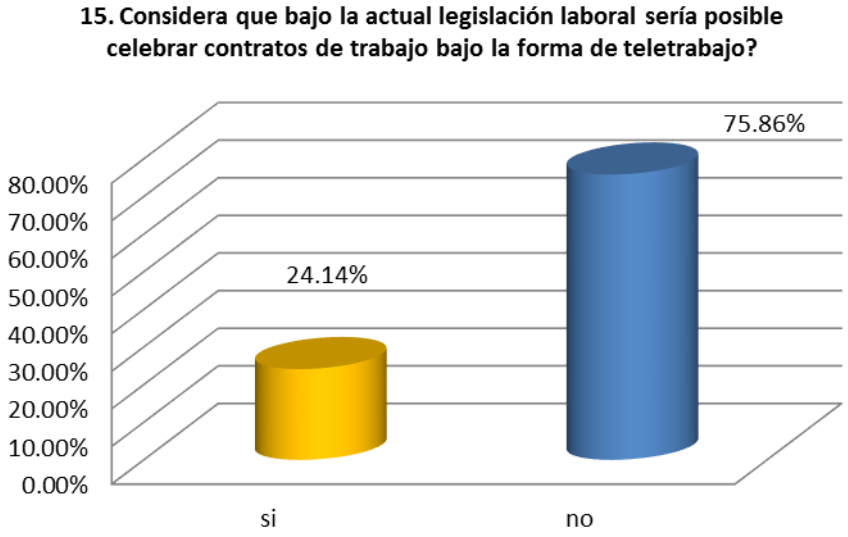
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Cuadro N° 15

Pregunta número 15. Considera usted que bajo la actual legislación laboral sería posible celebrar contratos de trabajo bajo la forma de teletrabajo?

	Si	no	Total
%	24.14%	**75.86%**	100.00%
Parcial	7	**22**	29

Gráfico N° 15



Interpretación:

En cuanto a si los encuestados consideran que bajo la actual legislación laboral, sería posible celebrar contratos de trabajo bajo la forma de teletrabajo, 24.14% respondió que sí, mientras un 75.86% que no.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

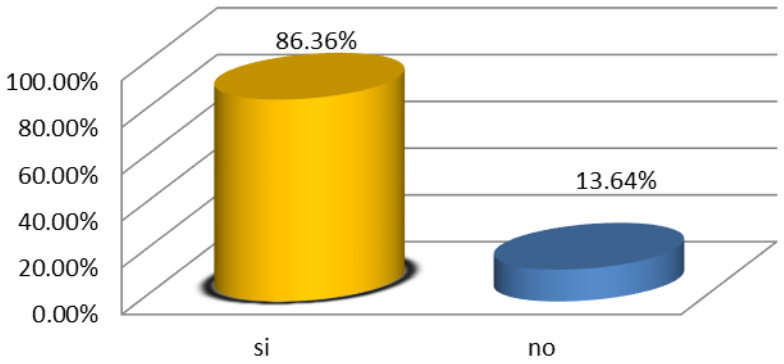
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Cuadro N° 16

Pregunta número 16. Si su respuesta a la pregunta anterior fue negativa: Considera usted que previamente a su implementación en su empresa, debería establecerse un marco legal específico para el teletrabajo que determine con precisión los derechos y deberes de las partes en caso de adoptarse el teletrabajo?

	si	no	Total
%	86.36%	13.64%	100.00%
Parcial	19	3	22

Gráfico N° 16



Interpretación:

Preguntados los encuestados que respondieron negativamente la pregunta anterior si consideran que previamente a su implementación en su empresa, debería establecerse un marco legal específico para el teletrabajo que determine con precisión los derechos y deberes de las partes en caso de adoptarse el teletrabajo, el 86.36% señaló que sí y un 13.64% que no.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

CONCLUSIONES

Primera: El surgimiento del Teletrabajo se debe fundamentalmente al desarrollo de las Tecnologías de la Información y Comunicación.

Segunda: No existe una definición o concepto único de Teletrabajo; sin embargo, en todos los casos se coincide en que los aspectos que los caracterizan o distinguen son en primer lugar, que el trabajo o labores no se realizan en el centro de trabajo y en segundo lugar, que el trabajador se "conecta" con el centro de trabajo a través de las Tecnologías de la Información o Comunicación.

Tercera: El Teletrabajo se distingue del trabajo a domicilio con el que generalmente se le confunde, en que el trabajador no necesariamente realiza sus funciones en su domicilio y en que el medio de conexión con el centro laboral son las Tecnologías de la Información y Comunicación.

Cuarta: Existe un alto grado de penetración de las Tecnologías de la Información y Comunicación, no obstante; en cuanto al empleo de éstas en ámbitos nuevos como la implementación del Teletrabajo, deben considerarse además de éstas, la forma y el control en su utilización.

Quinta: La implementación del Teletrabajo exige que además de utilizar los recursos más apropiados de las Tecnologías de la Información y Comunicación, se empleen con los teletrabajadores técnicas de administración de recursos humanos apropiadas, considerando las condiciones especiales en las que éstos realizan sus funciones.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Sexta: De acuerdo al Cuadro y Gráfico N° 2 del Capítulo V, la investigación de campo realizada, nos permite señalar que las empresas objeto de estudio, consideran en su mayoría (72.41%) que cuentan con puestos de trabajo que podrían ser realizados a través del teletrabajo. De igual manera, el Cuadro y Gráfico N° 3 del mismo capítulo, nos permite apreciar que los puestos que las empresas estudiadas consideran más factibles de ser realizados a través el teletrabajo son Contabilidad y Tecnologías de la Información.

Sétima: En cuanto a la percepción de algún beneficio para la empresa que adopte el teletrabajo, en el Cuadro y Gráfico N° 4 del Capítulo V, puede apreciarse que el 62.07% de los representantes de las encuestadas considera que existirían beneficios. Por otra parte, el Cuadro y Gráfico 5 del mismo Capítulo, expresan que el 29.09% de respuestas de los encuestados señalan que el principal beneficio se daría en la reducción de costos; en tanto que en cuanto a los perjuicios, en el Cuadro y Gráfico N° 6, la mayoría de respuestas de los encuestados, señalan que existiría un mayor costo de supervisión.

Hay que tener en cuenta que la contradicción que aparentemente reflejan las respuestas mayoritarias entre el Cuadro y Gráfico N° 5 y el Cuadro y Gráfico N° 6, deben ser analizadas con un criterio de costos, por lo que de ser mayor el beneficio que se obtiene por la implementación del teletrabajo que el perjuicio (costo), la adopción del teletrabajo en una determinada empresa corresponderá a la decisión económica más racional.

Octava: Dado el carácter descentralizador del Teletrabajo, éste ofrece sólidas ventajas frente a situaciones de crisis como atentados terroristas, desastres naturales, necesidad de reducir costos. Igualmente, permite la inclusión al mercado laboral de personas que por diferentes razones, se encuentran alejadas del mismo, como por ejemplo, aquellas que por alguna causa física no pueden trasladarse diariamente hasta un centro de trabajo, aquellas que

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

tienen la necesidad de quedarse en sus casas o domicilios para atender a un familiar de edad avanzada y/o con una enfermedad que le impide valerse por si mismo, etc.

Novena: El Teletrabajo permite una utilización más eficiente de los recursos empresariales, pues al requerir una menor infraestructura, los recursos correspondientes pueden ser destinados a otros fines alternativos más rentables.

Décima: La hipótesis planteada en esta investigación, ha quedado confirmada, pues el 86.36% de los encuestados que respondieron negativamente la pregunta número 15, considera que previamente a la implementación del Teletrabajo en sus empresas, debería establecerse el marco legal que brinde seguridad jurídica a las decisiones y acciones que se adopten.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

SUGERENCIAS

Primera: Atendiendo a los beneficios que presenta el Teletrabajo para los trabajadores y la sociedad en general, debe promoverse la utilización del mismo a través de programas orientados a capacitar a las empresas en dicha forma de realización de las labores y a los trabajadores.

Segunda: Promover la inversión en el desarrollo de tecnología que permita la implementación del Teletrabajo y el desarrollo de la infraestructura necesaria para las Tecnologías de la Información y Comunicación.

Tercera: Promover el Teletrabajo como un medio para mejorar el nivel y la calidad de vida de los trabajadores y como un mecanismo de motivacional de ellos.

Cuarta: Desarrollar y promover el Teletrabajo permitir que más personas se integren al mercado laboral y de esta forma, constituya un medio de inclusión social.

Conforme a ello y en el entendido que el teletrabajo constituye una alternativa para trabajadores y empleadores que trae beneficios para ambos e incluso para la sociedad, con la finalidad de superar el estado de aparente aversión al cambio que su novedad puede generar, se propone la creación de un programa piloto cuyo objetivo sea el mayor conocimiento del teletrabajo y su difusión en aquellos campos o áreas en los que resulte beneficioso.

Para tal efecto, el programa piloto debería ser promovido por un gremio empresarial como la Cámara de Comercio e Industria de Arequipa y por un centro de estudios superiores de renombre como la Universidad Católica Santa María de Arequipa quienes previamente, deberán celebrar un convenio de colaboración a través del cual, el gremio empresarial promoverá entre sus asociados el teletrabajo y la Universidad llevará a cabo diversas

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

investigaciones dirigidas especialmente a los efectos de esta forma de trabajo en las organizaciones y en los trabajadores y con ésta brindará además a las empresas que se acojan, la asesoría que sea requerida.

El conocimiento originado por los estudios realizados dentro del marco del convenio de colaboración empresarial se plasmarán en un documento que constituirá un importantísimo aporte a la gestión de los recursos humanos en la Región Arequipa, brindándole mayor competitividad.

Quinta: Capacitar a los nuevos profesionales en el uso de las herramientas informáticas que les permita acceder al teletrabajo.

Sexta: Reforzar la formación ética de los futuros profesionales, pues este es un atributo imprescindible para el desarrollo del teletrabajo y del teletrabajador.

Sétima: Para la implementación del teletrabajo debe considerarse de manera general, la atención de:

i) Aspectos Legales como la Octava sugerencia y convenios con los trabajadores que adopten el teletrabajo en los que se encuentren especificadas las disposiciones bajo las cuales el trabajo será realizado bajo la forma de teletrabajo, las herramientas de control empleadas por el empleador, acuerdo sobre los costos que implica el teletrabajo, etc.

ii) Aspectos Organizacionales dentro de los que debe identificarse factores culturales más importantes y a partir de éstos diseñar un modelo organizacional específico que permita la implementación del teletrabajo; en este sentido, las funciones básicas de la administración deben considerar nuevas formas de interacción de las personas y dinámicas de los equipos, factores de medición del desempeño, comunicación formal e informal, control, decisión, y

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

iii) Aspectos Tecnológicos, principalmente en cuanto a infraestructura, hardware y software que apoyen los aspectos organizacionales mencionados anteriormente.

Octava: Con el fin de promover el empleo del teletrabajo reduciendo el grado de incertidumbre que la ausencia de regulación legal genera (Cuadro y Gráfico 16 del Capítulo V), se sugiere que a través de una adecuada regulación, el Estado promueva la adopción del teletrabajo como un medio de mejora de las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias, la inclusión a la actividad laboral de sectores de la población que por diversos factores han quedado de lado. En tal sentido, se sugiere el siguiente proyecto de ley:

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

PROYECTO DE LEY

I. FÓRMULA LEGAL

LEY DEL TELETRABAJO

Artículo 1. Objeto de la Ley.

La presente ley tiene por objeto regular el teletrabajo o trabajo a distancia como un medio para mejorar la competitividad empresarial, las condiciones de trabajo y la inclusión al mercado laboral de personas que se han visto alejadas de éste debido a diversos factores.

Artículo 2. Definiciones.

Para todos los efectos, cuando en la presente ley se haga referencia a uno de los siguientes términos, se deberá entender a la definición que en ésta se establece:

Teletrabajo: forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo o laboral, por la que un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa, se efectúa por acuerdo entre empleador y trabajador fuera de estos locales de forma regular, empleando para ello, las Tecnologías de la Información y Comunicación.

Teletrabajador: toda persona que dentro del ámbito de una relación de trabajo o laboral, ejecuta o realiza sus actividades laborales a favor de su empleador, de acuerdo a la definición de Teletrabajo establecida en esta ley.

Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC's): Son las herramientas electrónicas que permiten almacenar, encriptar, recuperar, enviar, recibir y en general, gestionar información.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Artículo 3. Carácter Voluntario del Teletrabajo.

La adopción del Teletrabajo como forma de organización o realización del trabajo, es voluntaria para el trabajador y para el empleador.

El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o puede adoptarse voluntariamente y por escrito, durante la vigencia de la relación laboral. Si durante la vigencia del Teletrabajo, el teletrabajador y el empleador deciden dejarlo sin efecto, podrán hacerlo por escrito.

De ninguna manera, cuando el Teletrabajo sea adoptado durante la vigencia de la relación laboral, se afectará el estatus o condición del trabajador.

Artículo 4. Igualdad de derechos y obligaciones de los teletrabajadores.

Los teletrabajadores gozan de los mismos derechos y tienen iguales obligaciones que los demás trabajadores en relación de dependencia, con las excepciones establecidas en esta ley y las salvedades que esta forma de organización o realización del trabajo requiera, así como aquellas que puedan ser acordadas voluntariamente por las partes. Ningún acuerdo celebrado, podrá implicar una reducción, limitación o renuncia de derechos por parte del trabajador a los otorgados por la legislación laboral general a los demás trabajadores.

Artículo 5. Medidas de control

Sujeto a lo señalado por esta ley, el empleador podrá establecer todas las medidas de control necesarias para supervisar la labor del teletrabajador; sin embargo, éstas no podrán afectar su intimidad y/o privacidad o la de su familia.

Toda medida de control establecida por el empleador deberá observar los siguientes requisitos:

a. Debe limitarse a un mínimo indispensable,

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

b. Debe restringirse a verificar la productividad del teletrabajador y/o la seguridad de la información,
c. No pueden ser subrepticios, ocultos y en todo caso, deberán ser establecidos en el contrato o en el acuerdo de Teletrabajo para garantizar que sean conocidos por el teletrabajador.

La violación a la disposición anterior, constituye un acto de hostilidad equiparable al despido previsto en el literal g) del artículo 30° del D.S. 003-97-TR "TUO del D. Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral".

Artículo 6. Recursos para el Teletrabajo.

a) En caso el teletrabajador aporte sus propios equipos o elementos necesarios para el Teletrabajo, el empleador deberá compensar la totalidad de gastos, incluidos los correspondientes a los servicios de Internet, teléfono u otros proporcionados por terceros. El valor de la compensación será libremente acordada por ambas partes y de ser el caso, se incluirá en el contrato o acuerdo de adopción del Teletrabajo correspondiente. La oportunidad de pago de la compensación deberá coincidir con la del pago de la remuneración.

b) El teletrabajador será responsable del correcto uso y mantenimiento de los equipos proporcionados por el empleador, encontrándose obligado a evitar que los equipos sean utilizados por terceros ajenos a la relación laboral.

Artículo 7. Reversibilidad

7.1 Toda modificación de las condiciones de prestación de servicios con presencia física a la forma de teletrabajo, o viceversa, debe contar con el acuerdo del trabajador.

7.2 En cualquier momento, el trabajador podrá proponer al empleador la realización de sus labores bajo la forma de teletrabajo. Igualmente el teletrabajador podrá solicitar la reversión al estado anterior, siempre

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

que la forma de Teletrabajo hubiera sido adoptada durante la vigencia del contrato de trabajo.

7.3 El acuerdo entre el trabajador y el empleador de adoptar la forma de teletrabajo, deberá constar bajo sanción de nulidad, en un convenio celebrado por escrito entre ellos y registrado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo conforme a lo dispuesto en la presente ley.

7.4 El empleador podrá restituir al teletrabajador a la modalidad convencional que ejecutaba con anterioridad a la adopción del Teletrabajo, si acredita que a través de esta forma de organización del trabajo, no se alcanzan los objetivos propuestos bajo la forma de Teletrabajo.

Artículo 8. Adecuación a las normas de seguridad y salud en el trabajo.

El empleador y el teletrabajador, para la ejecución de las actividades bajo la forma de teletrabajo, observarán las disposiciones legales vigentes establecidas en la Ley 29783 “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” y su reglamento, así como las normas legales sobre riesgo disergonómico que establezca el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

El empleador podrá suspender la realización de las labores a través del Teletrabajo cuando el teletrabajador no cumpla con demostrar la observancia de las disposiciones señaladas en el párrafo anterior.

Artículo 9. Creación del Registro de contratos y convenios de teletrabajo.

Créese el Registro de contratos y convenios de teletrabajo a cargo de las respectivas Gerencias Regionales de Trabajo, en el que de manera obligatoria, se registrarán los contratos y los convenios de teletrabajo dentro de los quince (15) días hábiles de celebrados. El registro del respectivo contrato de trabajo bajo la forma de teletrabajo o el convenio correspondiente, podrá ser solicitado indistintamente por el empleador, el trabajador o por ambos.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

El reglamento de la presente Ley establecerá las disposiciones para la operatividad del registro mencionado.

Disposiciones Complementarias Finales

PRIMERA. La presente Ley rige a partir de la fecha de su publicación.

SEGUNDA. El Poder Ejecutivo, a través de Decreto Supremo, reglamentará la presente Ley en un plazo máximo de noventa días desde su vigencia.

Lima, […]

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

BIBLIOGRAFÍA

1) BROWN V., Carol, DEHAYES W. D., HOFFER, J.A., MARTIN, E.W., PERKINS, W., Managing Information Tecnology. Prentice Hall, 7th Edition, 2012.
2) BUTRÓN Fuentes, José, Derecho Laboral – Materiales de lectura, Premium Graf, Arequipa Perú, 2004.
3) CAMPOS Torres, Sara, Manual operativo N° 4, Soluciones Laborales, Manual de Gestión de Recursos Humanos, Gaceta Jurídica, Primera Edición, diciembre 2008.
4) CHIAVENATO, Idalberto, Administración de Recursos Humanos, McGraw Hill Interamericana S.A., Colombia, 2001.
5) D.S. 003-2000-PROMUDEH "Reglamento de la Ley General de la persona con discapacidad" (2006). En Diario Oficial El Peruano. Perú.
6) D.S. 003-97-TR "Ley de Productividad y Competitividad Laboral" (1997). En Diario Oficial El Peruano. Perú
7) D.S. 003-97-TR T.U.O. del D. Leg. 728, "Ley de Productividad y Competitividad laboral" (1997). En Diario Oficial El Peruano. Perú.
8) D.S. 009-2005-TR "Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo" (2005). En Diario Oficial El Peruano. Perú.
9) DE LAS CASAS, Orlando (2008) La aplicación de las nuevas tecnologías como forma de control empresarial. *Soluciones Laborales* – Gaceta Jurídica (Año 1, número 11 – noviembre 2008) 29 -31
10) DE LAS CASAS, Orlando (2008) Límites a la jornada de trabajo, casos sobre los que vale la pena reflexionar. *Soluciones Laborales* – Gaceta Jurídica (Año 1, número 8 - agosto 2008) 5 – 9
11) Ley 27050 "Ley General de la Persona con discapacidad" (1999). En Diario Oficial El Peruano. Perú.
12) Ley 28164 "Ley que modifica diversos artículos de la Ley 27050, Ley General de persona con discapacidad" (2004). En Diario Oficial El Peruano. Perú.
13) Ley 29733 "Ley de protección de Datos Personales" (2011). En Diario Oficial El Peruano. Perú.
14) Ley 29783 "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo" (2011). En Diario Oficial El Peruano. Perú.
15) Ortiz Chaparro, Francisco (1996) "El teletrabajo: una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología" Mc Graw Hill, Madrid.
16) Ortiz Chaparro, Francisco (1999). "Teletrabajo y nuevas oportunidades de empleo. El mercado de trabajo en España II", Revista Nro. 3 del Instituto de Estudios Económicos, Madrid.
17) PIZARRO Díaz, Mónica. El Teletrabajo en el Perú ¿Es necesaria una regulación especial? (2006) Actualidad Jurídica. Número 146. Enero 2006.
18) POSNER, Richard A., El Análisis económico del Derecho, Fondo de Cultura económica, Primera edición en Español, México, 1998.
19) RODRIGUEZ Mancini, Jorge. "Derecho del Trabajo y Descentralización productiva", 1ra edición, Buenos Aires. La Ley 2010. La Ley S.A.E. e I. 2010, Fondo Editorial de Derecho y Economía.
20) SANGUINETI Raymond, Wilfredo, La Presunción de Laboralidad: pieza clave para la recuperación de la eficacia del derecho del Trabajo en el Perú, Manual de Actualización Laboral. Gaceta Jurídica, Primera Edición junio 2010.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

21) SEMPERE Navarro, Antonio (2008) La utilización de las nuevas tecnologías en el Derecho del Trabajo. *Soluciones Laborales* – Gaceta Jurídica (Año 1, número 11, noviembre 2008) 32 -34
22) TOYAMA Miyagusuku, Jorge, Faltas Graves y Proceso de Despido, Manual de Actualización Laboral. Gaceta Jurídica, Primera Edición, 2010.
23) TOYAMA Miyagusuku, Jorge, Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral. Gaceta Jurídica, Primera Edición, 2008.
24) WILLIAMS, Brian K. y SAWYER, Stacey, Using Information Tecnology, Mc Graw Hill, 9th Edition, 2011.

Informatografía (Webgrafía)

1) Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo, en: http://www.ugt.es/teletrabajo/teletrabajo.htm
2) ALONSO Fabregat, María y CIFRA Gallego, Eva (2002), Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la Psicología, diciembre, recuperado en el 05 de diciembre del 2011, en: http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=898
3) BELZUNEGUI Eraso, Ángel. Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración pública, Revista Internacional de Organizaciones (RIO), N° 1, diciembre 2008, 129-148. http://www.revista-rio.org
4) CAUDAL Pablo, Asociación Argentina del derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. "Reflexiones sobre la tecnología, los lugares comunes, los sujetos y la ley", marzo 2008. Editorial. http://www.asociacion.org.ar/editorial_pablo_caudal.php
5) Convenio sobre trabajo a domicilio OIT, en http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C177
6) Declaración Universal de los Derechos Humanos, en http://www.un.org/es/documents/udhr/FERNÁNDEZ Humble Juan Carlos, Asociación Argentina de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. "Aspectos laborales en la utilización de los medios informáticos", noviembre 2001, Editorial. http://www.asociacion.org.ar/2001-11.php
7) Historia de la Ley 19.759, en http://www.bcn.cl/histley/lfs/hdl-19759/HL19759.pdf
8) Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI (2011). Informe Técnico N° 3, setiembre 2011. Las Tecnologías de Información y Comunicación en los hogares. Trimestre: abril – mayo – junio 2011. http://www.inei.gob.pe/web/Biblioinei/BoletinFlotante.asp?file=13036.pdf
9) Joannes Paulus PP.II, Laborem exercens (1981) http://www.vatican.va/holy_father/john_paul_ii/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens_sp.html
10) La inclusión laboral, en http://www.inclusionperu.com/index.php?option=com_content&view=article&id=72&Itemid=112
11) La Relación de Trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 95 reunión, 2006 Organización Internacional del Trabajo, en http://www.ilo.int/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf
12) Ley 1221 del 2008, en http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2008/ley_1221_2008.html

13) Ley 16.7444, Establece normas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=28650

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

14) Ley de Contrato de Trabajo (Argentina), en http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm
15) Ley de Riesgos del Trabajo (Argentina), en http://www.me.gov.ar/spu/guia_tematica/infraestructura_u/doc/Ley24557.pdf

16) NAHIRÑAK, Paula (2007), Dos aspectos clave para el teletrabajo: el uso de computadoras y el lugar de trabajo en el mercado laboral de Argentina. Ponencia en el Segundo Congreso Iberoamericano de Teletrabajo, en: http://cit2007.citvirtual.org/ponencias/pdf/Nahirnak1.pdf
17) Organización Internacional del Trabajo – OIT (2010), Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo, recuperado el 03 de diciembre del 2011, en: http://www.oit.org.ar/documentos/manual.pdf
18) Proyecto de ley del contrato especial de trabajo a distancia (Chile), en http://www.camara.cl/pley/pley_detalle.aspx?prmID=7596
19) Proyecto de Ley del Contrato Especial de Trabajo a distancia (Chile), en http://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php#
20) Proyecto de Ley del Teletrabajo (Perú), en http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/CLProLey2006.nsf

21) Proyecto de Ley del trabajo a distancia o teletrabajo (Perú), en http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/CLProLey2006.nsf
22) Proyecto de Ley general del Trabajo (Perú), en http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/CLProLey2006.nsf
23) Proyecto de Ley General del Trabajo (Perú), en: http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/CLProLey2006.nsf
24) Senado Argentino, en http://www.senado.gov.ar/web/proyectos/buspal.php

25) SIERRA Benitez, Esperanza Macarena (2011), El Contenido de la relación laboral en el teletrabajo. http://www.juntadeandalucia.es/empleo/www/adjuntos/publicaciones/1_2159_coleccion_premio_investigacion_ces.pdf
26) Proyecto de Ley que regula el teletrabajo en régimen de dependencia, en http://www.teletrabajolegal.org.ar/images/s349810arg.pdf
27) R184 Recomendación sobre el trabajo a domicilio, en http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R184
28) Reglamentación del Trabajo a Domicilio por cuenta ajena, en http://www.trabajo.gov.ar/legislacion/ley/index.html

[i] La Ley 27050, fue derogada por la Ley 29973 "Ley Gral. de la Persona con Discapacidad" (24/12/2012), en esta ley se dispone el derecho de estas personas de trabajar en igualdad de condiciones que las demás (art. 45) y cuotas de empleo de no menos del 5% del total de su personal para entidades públicas y no menos del 3% para empleadores privados que tengan más de 50 trabajadores (art. 49).

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

ANEXO 1: Proyecto de Tesis

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTA MARÍA

ESCUELA DE POSTGRADO

MAESTRIA EN DERECHO DE LA EMPRESA

"Efectos de la legislación laboral nacional vigente en la adopción del teletrabajo por las empresas industriales asociadas a la Cámara de Comercio e Industria de Arequipa, año 2011"

Proyecto de Investigación presentado por el Bachiller César Fernando Martín Lazo Bezold para optar al grado académico MAGISTER EN DERECHO DE LA EMPRESA.

AREQUIPA – PERU

2011

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

I. PREÁMBULO

El desarrollo de la Tecnología de la Información y comunicación (TIC), así como la necesidad de desarrollar nuevas capacidades competitivas para afrontar el nuevo ambiente empresarial, en el que la productividad resulta actualmente y será en el futuro cada vez más importante, hace imprescindible la adopción de nuevas formas de organización de las actividades internas de las empresas, trayendo consigo el quiebre de antiguos paradigmas bajo los cuales se ha basado la mayoría de criterios empresariales e incluso legales desde la Revolución Industrial a la actualidad; momento en el que iniciamos una nueva "era" trascendental para el desarrollo de la vida humana en un nuevo ambiente, posterior a la llamada época de la "sociedad de la información", transcurrimos a una nueva edad en la que toda la "información" y la plataforma creada para transmitirla, permiten que surja la "sociedad del conocimiento".

Aún cuando pudiésemos no estar de acuerdo con la teoría que propone la "ciclicidad de la economía" o su autor, lo cierto es que la experiencia humana ha logrado establecer que ninguna situación es permanente y seguramente cambiará en un tiempo más o menos cercano. Tales circunstancias, como la actual crisis económica de Europa y Estados Unidos, el surgimiento de China como potencia económica mundial y el sorprendente desarrollo de las economías de algunos países latinoamericanos entre los que se encuentra el Perú, seguramente sufrirán algún cambio en el futuro.

Un incremento en la velocidad de crecimiento demográfico que contrasta con la que la infraestructura pública crece, sin brindar una respuesta eficiente de los agentes económicos -entre los que se encuentra el Derecho por supuesto- debido a la falta de "sensibilidad" respecto de los efectos o a la falta de capacidad de

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

prever los cambios que muy probablemente se podrían registrar y a su vez, la incapacidad para proveer a la sociedad de alternativas que si bien y no necesariamente constituyan una solución absoluta a determinado problema, sirvan al menos de alternativa para mitigar sus efectos.

Todos conocemos las dificultades en el tránsito que se producen diariamente en las conocidas "horas punta", en la mayoría de ciudades y los efectos que la "competencia" por usar menos tiempo para realizar el traslado desencadena; pero los efectos de ella, no sólo se limitan al costo que implica la tardanza de una trabajador o un escolar al llegar tarde a su centro de trabajo o de estudios, el mayor consumo de combustible, los accidentes y el costo del sistema para resolverlos, altercados y efectos en la actitud que tendremos ese día para afrontar nuestras responsabilidades; sino trasladan sus efectos a todos los demás aspectos de la vida humana y especialmente en las relaciones interpersonales.

Si bien el trabajo generalmente es percibido como una "carga", también resulta cierto que éste constituye en una de las principales actividades que nos interrelaciona con nuestros semejantes, resulta entonces de fundamental importancia reconocer el valor ético del trabajo correspondiente a la realización del ámbito social de la persona humana y aún más en cuanto a si como resultado de tal interrelación, se logra finalmente la felicidad como un fin; en este sentido, el trabajo no sólo debe ser visto como un medio para lograr obtener los recursos necesarios para nuestra subsistencia limitado al aspecto material, sino también sino también una forma de hacernos partícipes de la realización propia y de nuestros congéneres a través de la inclusión propia y de nuestros semejantes en aspectos mucho más profundos.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Las tecnologías de la información correctamente empleadas permiten a la sociedad lograr enormes eficiencias y mejoras en la calidad de vida de las personas, haciendo que el trabajo sea situado como un medio de realización de la persona humana, tal como corresponde y se halla reconocido por la Constitución Política del Perú en su artículo 22°, precepto de enorme e innegable contenido ético y moral inspirado en la Doctrina Social de la Iglesia[1].

Frente a todos los aspectos mencionados, el teletrabajo constituye un recurso o modalidad de prestación de servicios (en el ámbito laboral) a la que puede resultar favorable recurrir en aquellos casos en los que se puede por común acuerdo de las partes, sustraerse el traslado del trabajador hacia un determinado punto geográfico (tal como corresponde a la concepción clásica del concepto de "trabajo"), sin que el resultado buscado o deseado por ellas como producto final de la relación laboral se vea perjudicado.

[1] http://www.vatican.va/holy_father/john_paul_ii/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens_sp.html

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

II. PLANTEAMIENTO TEÓRICO

1. Problema de Investigación

1.1Enunciado del problema

"Efectos de la legislación laboral nacional vigente en la adopción del teletrabajo por las empresas industriales asociadas a la Cámara de Comercio e Industria de Arequipa, año 2011"

1.2Descripción del problema

a. Campo
Ciencias Jurídicas.

b. Línea
Derecho Económico.

c. Área
Derecho de la Empresa.

1.2.1 Tipo y nivel de investigación

a. Por su finalidad
Aplicada por cuanto busca mejorar la sociedad y resolver sus problemas.

b. Por su alcance temporal
Seccional debido a que corresponde al año 2011.

c. Por su profundidad
La investigación es por su profundidad en explicativa pues mide las variables establecidas y estudia las relaciones entre ellas.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

1.2.2 CUADRO DE SISTEMATIZACIÓN DE TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Variable Independiente	Indicadores	Sub indicadores	Técnica	Instrumento
Efectos de la legislación laboral vigente.	legislación laboral nacional vigente	- Regulación del teletrabajo - Libertad que la ley otorga a los empleadores y a los trabajadores para definir la forma de realización del trabajo	Observación documental	Fichas documentales, matrices de registro
			Encuesta	Formulario (Anexo 1)

Variable Dependiente	Indicadores	Sub indicadores	Técnica	Instrumento
Adopción del teletrabajo por las empresas industriales asociadas a la Cámara de Comercio e Industria de Arequipa.	Doctrina sobre el teletrabajo, Legislación sobre el teletrabajo	Doctrina extranjera y nacional sobre el teletrabajo, Legislación comparada sobre el teletrabajo.	Observación documental	Fichas documentales, matrices de registro.
			Encuesta	Formulario (Anexo 1)
	Legislación empresarial, objeto de las empresas	Tipos de empresas en el Derecho comparado y en el Derecho nacional	Observación documental	Fichas documentales, matrices de registro.
	Tecnología de la información y comunicación	Tecnología que permite el teletrabajo.	Observación documental	Fichas documentales, matrices de registro.
			Encuesta	Formulario (Anexo 1)
	Doctrina y legislación referida.	Doctrina laboral referida al contrato de trabajo, Legislación comparada y nacional sobre el contrato de trabajo.	Observación documental	Fichas documentales, matrices de registro.
			Encuesta	Formulario (Anexo 1)

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

1.2.3 Interrogantes básicas

¿Conocen qué es el teletrabajo los empresarios industriales asociados a la Cámara de Comercio e Industria de Arequipa?

¿Constituye la legislación laboral nacional vigente para los empresarios industriales asociados a la Cámara de Comercio e Industria de Arequipa un factor determinante para la adopción del teletrabajo?

¿El empresario industrial encuestado, reconoce algún beneficio en el teletrabajo?

1.3 Justificación del problema

Clásicamente, se ha considerado que una empresa requiere de la combinación del capital, el trabajo y la infraestructura para la producción. Igualmente según la concepción clásica, el trabajo (intelectual o físico) debía ubicarse en un mismo lugar para controlar que se estuvieran cumpliendo con las responsabilidades o labores acordadas entre el trabajador y el empleador.

El tema de investigación surge debido a la necesidad de implantar nuevas formas de trabajo con el fin de maximizar sus beneficios para mejorar la competitividad de toda la cadena productiva, pues en la actualidad el ámbito de competencia donde se desenvuelven las empresas no sólo es el comercial. La mano de obra calificada ha empezado también a ser escaza y la capacidad de las empresas para afrontar mayores costos laborales, también ha empezado a notarse. En este contexto, corresponde a las empresas en su calidad de empleadores buscar nuevas alternativas que además de

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

reducir sus costos y emplear sus activos con mayor eficiencia, brindar a sus trabajadores nuevas condiciones y formas de prestación de sus labores que a la vez, las hagan más competitivas.

De igual manera, bajo un simple análisis de costo – oportunidad, podríamos cuestionar el uso que actualmente se da a algunos recursos (siempre escasos para satisfacer las necesidades que aparecen siempre ilimitadas) y en ese sentido, refiriéndonos únicamente al "trabajo", podríamos preguntarnos si empleando los mecanismos apropiados – que nos proporciona la tecnología de la información actualmente – obtendríamos de nuestros trabajadores el "resultado deseado" más que una simple presencia física en el centro de trabajo por un horario o quizás también, si las instalaciones que actualmente ocupa una empresa podrían destinarse a otras actividades de mayor valor.

El teletrabajo resulta así, una alternativa para los empresarios en general, pues podría permitirles maximizar sus beneficios, sin afectar a los trabajadores involucrados, sino más bien todo lo contrario. El teletrabajo podría también constituirse en una herramienta que permita a los trabajadores mejorar la calidad de vida de su familia y la suya.

En la legislación nacional, el trabajo a domicilio con el que usualmente se confunde al teletrabajo, es una figura que permite la contratación de trabajadores para que realicen sus labores en su domicilio, pero a pesar de sus aparentes semejanzas, presentan sustanciales diferencias. El trabajo a domicilio se encuentra incluido en los artículos 87° al 96° del T.U.O del D. Leg. 728, aprobado por D.S. 003-97-TR "Ley de Productividad y Competitividad Laboral" y es

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

utilizado principalmente en actividades artesanales que demandan un importante uso de mano de obra, a diferencia del teletrabajo que puede orientarse más a labores con predominio intelectual debido a su naturaleza.

Resulta también importante referirnos al gran potencial del teletrabajo para incluir dentro de la actividad económica productiva a personas de la tercera edad y con discapacidad física, quienes podrían desarrollar múltiples labores sin necesidad de desplazarse físicamente a las instalaciones del centro de trabajo. En ese sentido, el teletrabajo puede constituirse en una herramienta decisiva para mejorar la calidad de vida y lograr la integración social y laboral de estas personas, siendo a la vez un mecanismo sumamente eficiente para combatir cualquier tipo de discriminación.

Conforme a lo señalado, la presente investigación resulta de interés no sólo por la importancia que actualmente tiene la forma de organización de las empresas y las formas en las que pueden proveerse de recursos, sino también debido a que a través de ella es posible determinar si la ausencia de regulación específica por parte de la legislación laboral peruana influye en la adopción del teletrabajo por parte de los empresarios industriales de Arequipa.

2. Marco conceptual

2.1Teletrabajo:

La doctrina laboral no cuenta con una definición consensuada o aceptada mayoritariamente; sin embargo, algunos lo identifican con la prestación de servicios por cuenta de otro, fuera del centro de trabajo, fundamentalmente en el mismo domicilio del trabajador, mediante conexión telefónica y

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

informática quedando excluidos del concepto los denominados "trabajadores autónomos"; es decir, quienes prestan servicios a través de contratos de locación de servicios de naturaleza civil o comercial.

Pese a la ausencia de una definición aceptada por la mayoría de tratadistas, si existe acuerdo respecto de los elementos principales que constituyen al teletrabajo, como: i) el lugar de la prestación de los servicios o realización del trabajo, ii) el uso de la Tecnología de la Información y Comunicación como medios de producción y iii) la necesidad, por parte de las empresas, de un cambio de organización y ejecución de la actividad laboral[2].

Como hemos señalado, el teletrabajo constituye una nueva forma de organización y/o de realización del trabajo que utiliza las tecnologías de la información y comunicación en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en establecimientos de la empresa, es realizado fuera de éstos.

Un aspecto referido al teletrabajo en el que existe pleno consenso es que se trata de una forma de realización del trabajo voluntaria para el trabajador y el empresario, pues puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o puede adoptarse voluntariamente después.

El hecho de contar con mayor y muchas veces mejor calidad de información, ha generado cambios en la forma en la que cada individuo y la sociedad se han organizado. La tecnología de la información y las comunicaciones, hacen posible que muchas actividades sean realizadas en lugares distantes y fundamentalmente, ha influido en un altísimo grado en el cambio de paradigmas como los de trabajador-centro de trabajo y trabajo-horario de trabajo.

[2] http://intranet.oit.org.pe/WDMS/bib/virtual/coleccion_tem/teletrab/ecommerce_11esp.pdf

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

La época actual ha sido denominada como "sociedad de la información", debido a que una característica principal de ésta es la utilización extensiva de medios tecnológicos como el Internet que permiten un altísimo grado de información; de acuerdo a ello, podemos enterarnos casi en el mismo momento en que ocurre de un terremoto en el otro lado del mundo.

La nueva forma de organización social producto de los avances tecnológicos, permite el uso de los recursos de manera más eficiente.

Mencionado todo lo anterior, podemos señalar que las principales características del teletrabajo son:

a) Lugar de prestación del servicio, la tecnología permite que el trabajo sea realizado en un lugar distinto al centro de trabajo.

b) El teletrabajo se encuentra íntimamente vinculado a la tecnología de la información y comunicación.

c) Reorganización empresarial, la adopción del teletrabajo implica un gran cambio en las organizaciones.

2.2Trabajo a domicilio:

Debido a algunos aspectos similares con el teletrabajo, es preciso referirnos a la modalidad denominada en el Perú como *Trabajo a domicilio.*

El Trabajo a domicilio es conforme a lo dispuesto por el D.S. 003-97-TR "Ley de Productividad y Competitividad Laboral", el que se ejecuta, habitual o temporalmente, de forma continua o discontinua, por cuenta de uno o más empleadores, en el domicilio del trabajador o en el lugar designado por este, sin supervisión directa e inmediata del empleador. El empleador tiene la facultad de establecer las regulaciones de la metodología y técnicas del trabajo a realizarse.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

De acuerdo a lo señalado por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el trabajo a domicilio tiene las siguientes características:

- En la producción de bienes inmateriales el derecho a la propiedad intelectual del bien producido lo reserva el empleador, salvo que medie pacto expreso en contrario.

- Genera relación laboral entre el trabajador a domicilio y el empleador, sea este último el productor de los bienes y servicios finales o intermedios, subcontratistas o agente, siempre que estos últimos se encuentren debidamente registrados.

- No está comprendido en el trabajo a domicilio el que realizan los trabajadores domésticos o del hogar, el trabajo autónomo, el realizado en taller de familia o trabajo familiar.

- La remuneración es fijada por las partes en el contrato de trabajo o por convenio colectivo de trabajo a domicilio, en base a criterios de remuneración por producción, bajo la modalidad de valor hora o tarifa por bien o servicio producido.

- El empleador sólo podrá deducir hasta un veinticinco (25%) por ciento mensual de la remuneración obtenida por el trabajador, en caso de responsabilidad económica a cargo del trabajador por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales o bienes suministrados por el empleador para la realización de las labores del trabajador a domicilio.

- El contrato de trabajo a domicilio se celebra por escrito y en triplicado, una de cuyas copias se remite a la autoridad Administrativa de Trabajo para los fines de su registro.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

- El empleador, está obligado a llevar un Registro de Trabajo a Domicilio, cuya copia será entregada al trabajador.

- El Registro de Trabajo a Domicilio sustituye para todos sus efectos al libro de planilla de remuneraciones del régimen laboral común.

- El trabajador a domicilio tiene derecho a percibir los siguientes derechos sociales:

  a) Primero de Mayo, equivalente a una treintava parte de las remuneraciones totales percibidas el mes inmediato anterior laborado, siempre que el trabajador tenga derecho acumulado de los beneficios correspondientes a vacaciones o compensación por tiempo de servicios;

  b) Vacaciones, equivalente al ocho por ciento con treinta y tres centésimos (8.33%) del total de las remuneraciones percibidas durante el año cronológico anterior de servicios prestados al empleador. Este beneficio se paga conjuntamente con la remuneración del mes al que corresponde el año cronológico de servicios cumplidos;

  c) Compensación por Tiempo de Servicios, equivalente al ocho por ciento con treinta y tres centésimos (8.33%) del total de las remuneraciones percibidas durante el año cronológico anterior de servicios prestados al empleador. Este beneficio lo paga directamente el empleador al trabajador dentro de los diez (10) días siguientes de cumplido el año cronológico de servicios y tiene efecto cancelatorio.

     El trabajador podrá solicitar al empleador el pago adelantado de los beneficios remunerativos señalados en el artículo anterior, cuando la

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

prestación de servicios se interrumpa o suspenda por un período igual o mayor de un mes. En este caso, el cálculo se efectuará teniendo como base el total de remuneraciones percibidas durante el período realmente laborado. El pago adelantado de cualquiera de dichos beneficios tiene efecto cancelatorio.

El trabajador a domicilio está comprendido en el Sistema Nacional de Pensiones del Decreto Ley N° 19990 y sus normas modificatorias, ampliatorias y conexas; y, en el régimen de prestaciones de salud de la Ley N° 22482 en cuanto se refiere a prestaciones asistenciales directas, subsidios por enfermedad en caso de hospitalización, subsidio por maternidad, subsidio por lactancia y prestaciones por sepelio. No está comprendido en el régimen de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales regulado por el Decreto Ley N° 18846.

La Organización Internacional del Trabajo en su Convenio número 177 y la Recomendación 184 sobre el trabajo a domicilio señalan que los tres elementos que tipifican el trabajo a domicilio son:

a) Trabajar en el domicilio o fuera del centro de trabajo del empleador;

b) La remuneración; y

c) Que el empleador fija las especificaciones del producto o servicio, aunque no proporcione los equipos e insumos para ello.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

2.3Tecnologías de la Información y comunicación (TIC's):

El concepto de Tecnologías de la Información surge en los años 70, refiriéndose a la tecnología como el procesamiento de la información. El desarrollo de la nueva economía y uno de sus principales efectos, la globalización, determinan que la necesidad de información deba ser satisfecha casi instantáneamente a través de la interconexión de redes que permitan la comunicación. Así, el concepto de Tecnología de la Información adopta a su elemento esencial, la comunicación.

En el esquema de la nueva economía, los conceptos de información y comunicación son igualmente importantes, pues para que toda información sea útil, debe poderse acceder a ella casi inmediatamente a través de la comunicación; de esta forma, podemos señalar que las tecnologías de la información y comunicación tienen como objetivo principal el uso y acceso inmediato a la información; siendo evidente que para ello, el empleo de la tecnología resulta fundamental.

En los aspectos empresariales, el desarrollo de la tecnología de la información y comunicación se ha producido principalmente en los últimos 20 años, en los que se ha involucrado en todos los aspectos de la vida cotidiana del ser humano, incluyendo la gerencia de cualquier empresa, siendo en la actualidad casi indispensable.

Como resulta común en todos los aspectos vinculados a la tecnología de la información y comunicación, las definiciones no son uniformes; pero no obstante ello, la mayoría concuerdan en que su origen está en tres hechos fundamentales que permitieron la convergencia de los factores tecnológicos de la electrónica, la informática y las telecomunicaciones y por el uso intensivo de infraestructuras de comunicaciones que permiten la distribución de los distintos elementos del proceso de la información.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Algunas de las facilidades que aporta la tecnología de la información y comunicación a las relaciones comerciales en la actualidad son:

a) Empleo del correo electrónico, que permite el envío de información y comunicación a clientes y proveedores o hacer publicidad a través de mensajes dirigidos y remitidos en un mismo momento a un gran número de destinatarios, a un bajo costo.

b) Empleo de páginas web, donde es posible exponer productos y hacer conocida a la empresa.

c) Establecer un sistema de información de clientes, a través del cual pueden detectarse fácilmente sus hábitos de consumo y por medio de esta información elaborar mejores planes de producción, niveles de almacén o stock, compras y distribución de productos.

d) En los aspectos financieros, la tecnología de la información y comunicación permite mejorar la gestión financiera como la contabilidad, banca electrónica o la facturación electrónica.

e) El comercio electrónico.

f) Los recursos humanos, entre los que se pueden mencionar la formación a distancia e-learning, la gestión del conocimiento y lo que resulta importante para esta investigación, el teletrabajo o telework como se le denomina en idioma Inglés.

El uso de la Tecnologías de la Información y la Comunicación en la gestión de las empresas es un factor clave en la productividad, pues permiten optimizar los procesos de

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

negocio consiguiendo que la empresa trabaje mejor y produzca más con menos recursos.

2.4. Sociedad de la Información:

Se denomina así a la actual fase o etapa de desarrollo social, caracterizada por la capacidad de sus miembros (ciudadanos, empresas y Gobierno) de obtener y compartir cualquier información instantáneamente, desde cualquier lugar y en la forma que se prefiera.

Algunos señalan que también se denomina sociedad del conocimiento; sin embargo, hay quienes señalan que ambas son etapas distintas y así la sociedad del conocimiento es una fase posterior a la sociedad de información, posición con la que concuerdo absolutamente.

En la sociedad de la información, cada persona u organización no sólo puede generar su propia información, por ejemplo a través de los medios sociales (Facebook, Twitter, etc.); sino que a la vez, tiene también una capacidad casi ilimitada para acceder a la información, generada por los demás.

Las tecnologías materializan nuevas infraestructuras con las que se mejoran los procesos debido nuevos enfoques, se modifican las formas de actuar, es decir las herramientas. Al cambiarse muchas formas de actuar, se ve afectada la propia forma de ser individual y social.

La expresión sociedad de la información designa una forma nueva de organización de la sociedad que surge de la transformación de las actitudes que afectan finalmente la cultura[3].

Características de la Sociedad de la Información:

[3] http://inesghirardotti.blogspot.com/2007/09/concepto-y-caracteristicas.html

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

1. Disponemos de una inmensa y diversa cantidad de datos. Se trata de un volumen de información tan profuso que es por sí mismo parte del escenario en donde nos desenvolvemos todos los días.

   Sin embargo, la validez de esa información no puede ser validada automáticamente debido a la apertura del sistema por el cual se transmite, Internet.

2. La red a través de la que se transmite esta información, se encuentra en casi todo lugar, sin mayor limitación a su acceso que requerimiento de algunos elementos tecnológicos. Los contenidos se encuentran en todo lugar y el acceso a los mismos es absolutamente libre.

   Actualmente, la información se transmite casi inmediatamente, casi nada impide que una persona común y corriente, empleando un teléfono celular, registre algún evento e inmediatamente publique el video o las fotografías en Internet o lo envíe por correo electrónico.

   La actual generación, no se asombra por estas situaciones, simplemente corresponden a la forma de vida que han conocido desde su nacimiento, así como tampoco los sorprende que la tecnología de pronto muestre una innovación que hace de lo anterior algo casi inservible. Esa es la Sociedad de la Información.

3. La Sociedad de la Información también se distingue por la distancia hoy prácticamente inexistente que alcanza el intercambio de mensajes. Las barreras geográficas desaparecen y las distancias físicas se vuelven relativas.

4. La comunicación se ha vuelto instantánea. Ya no es preciso aguardar varios días, o aún más, para recibir la respuesta del destinatario de un mensaje nuestro.

5. A diferencia de la comunicación convencional (como la que ofrecen la televisión y la radio tradicionales) los

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

nuevos instrumentos para propagar información son interactivos.

La Sociedad de la Información es expresión de las realidades y capacidades de los medios de comunicación cuyas capacidades se desarrollaron en la última década del siglo pasado

La digitalización de la información es el sustento de la nueva revolución informática, la Internet[4].

La sociedad de la información no está determinada por las nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación, sino más bien, está por una nueva forma de organización económica y social producto o consecuencia del desarrollo de éstas.

2.5Internet:

En una definición simplificada, Internet es una red de equipos de cómputo que se comunican entre sí empleando un lenguaje común.

La expansión mundial de Internet se inició en la década de los años 80 y en la de los 90, surge la World Wide Web o www por sus iniciales, término que erróneamente se asume es sinónimo de Internet.

La www o la web como usualmente se le conoce, es un conjunto de protocolos que permiten la consulta remota de archivos e Internet, viene a ser el medio por el cual se transmiten los datos. Es decir que cuando consultamos un sitio web haciendo uso de un navegador web, se está haciendo uso de Internet para acceder a páginas web, que son archivos hipertexto que le dan formato y presentación a un contenido.

[4] Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología, Sociedad e Innovación de la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (en línea). Ubicable en: http://www.oei.es/revistactsi/numero1/trejo.htm

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Internet, no se encuentra en algún lugar en particular, se encuentra en todo sitio donde haya una computadora y conexión a la red. Constituye al ámbito de información y comunicación fundamental en la actualidad, en el cual se ejercen una serie de derechos reconocidos constitucionalmente como, libertad de tránsito (virtual), libertad de expresión, información, opinión, trabajo, propiedad, religión, etc. Es decir, un nuevo ámbito de relaciones humanas.

2.6Convergencia Tecnológica:

Como la mayoría de conceptos vinculados a la Tecnología de la Información y Comunicaciones, éste también carece de una definición aceptada de manera general; sin embargo, la convergencia tecnológica podría ser definida como la confluencia en una misma red de tecnología de comunicaciones (radio, televisión, etc.), Internet e Informática.

La convergencia tecnológica tiene su origen en la liberalización de los mercados de comunicaciones producida entre los años 80 y 90 y en el auge de las economías de escala y se acentúa con el desarrollo y masificación de la banda ancha de Internet.

2.7Centro de trabajo:

De acuerdo al D.S. 009-2005-TR que aprueba el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, es el ambiente, lugar o unidad de producción donde los trabajadores desempeñan sus labores o donde tienen que acudir por razón del mismo.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

2.8Legislación

Conforme al Diccionario Jurídico Elemental de Guillermo Cabanellas de Torres, es la ciencia de las leyes / Conjunto o cuerpo de leyes que integran el Derecho positivo vigente en un Estado / Totalidad de disposiciones legales de un pueblo o de una época determinada.

2.9 Empresa

De acuerdo al Diccionario Jurídico Elemental de Guillermo Cabanellas de Torres, un empresa es la unidad de producción de cambio basada en el capital que persigue la obtención de un beneficio, a través de la explotación de la riqueza o es la organización de personal, capital y trabajo, con una finalidad lucrativa que persigue un beneficio económico para los socios o accionistas.

2.10Empresa industrial

La Ley General de Industrias – Ley 23407, define a las empresas industriales como aquellas empresas constituidas bajo cualquieras de las formas permitida por la ley y que se dediquen a las actividades consideradas como industrias manufactureras en la Gran División 3 de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de Todas las Actividades Económicas de las Naciones Unidas.

3. Análisis de antecedentes

Respecto de antecedentes de investigaciones realizadas en la Universidad Católica de Santa María, efectuada la revisión correspondiente, no hemos encontrado alguno referido al tema de la presente investigación; sin embargo, en Internet se han encontrado algunos referidos al teletrabajo, los

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

mismos que por considerarlo de interés para esta investigación, los reseñamos brevemente a continuación:

- Carlos Armas Morales, El Teletrabajo, artículo publicado en la Revista Gestión en el Tercer Milenio. Revista de investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, UNMSM (vol. 8, N° 15, Lima, julio 2005), en:

  http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/administracion/n15_2005/a01.pdf

  Señala las implicancias de la forma en la que se desarrolla en este caso la relación laboral, los beneficios y los aspectos negativos, los aspectos motivadores, el impacto que conlleva en la gestión empresarial y realiza algunas propuestas para una normativa laboral del teletrabajo. Finalmente, hace una propuesta de modelo de teletrabajo teniendo en consideración los que fueron objeto de su investigación.

- Roberto Daniel Ballón Bahamondes, Informe de Investigación: Propuesta de un modelo de teletrabajo para su implementación en las empresas del sector privado peruano, en:

  http://www.telework2010.tic.org.ar/papers/Ballon%20Bahamondez%20Spanish.pdf

  El autor, tomando como muestra el mercado laboral de la ciudad de Tacna, elabora una serie de propuestas teniendo en cuenta que no obstante contarse con los medios necesarios, no se pone en práctica el teletrabajo debido a que es una figura desconocida e incluso confundida con otras.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

4. Objetivos

- Relacionar la legislación nacional laboral vigente con la disposición de las empresas industriales asociadas a la Cámara de Comercio e Industria de Arequipa para considerar al teletrabajo como alternativa.

- Determinar en qué medida la legislación nacional laboral vigente, influye en la adopción del teletrabajo por las empresas industriales asociadas a la Cámara de Comercio e Industria de Arequipa.

5. Hipótesis

Teniendo en cuenta que:

i) Las empresas requieren maximizar sus beneficios;
ii) El teletrabajo resulta ser una alternativa para mejorar el rendimiento laboral y generar gastos innecesarios;
iii) A cuya ausencia de un marco legal específico que regule el teletrabajo y proporcione seguridad jurídica.

Es probable que sea necesaria la regulación legal del teletrabajo para promover y facilitar la adopción de esta forma de organización por parte de las empresas industriales asociadas a la Cámara de Comercio e Industria de Arequipa.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

III. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

1. Cuadro de sistematización de técnicas e instrumentos

2. Campo de verificación

2.1 Ubicación Espacial:

La ubicación espacial o ámbito lo constituyen las empresas industriales asociadas a la Cámara de Comercio e Industria de Arequipa ubicadas en Arequipa.

2.2 Ubicación Temporal

Coyuntural correspondiente al año 2011

2.3 Unidades de Estudio

Las unidades de estudio están constituidas por las empresas industriales asociadas a la Cámara de Comercio e Industria de Arequipa.

Universo:

El universo de la investigación corresponde a un total de 42 empresas industriales asociadas a la Cámara de Comercio e Industria de Arequipa.

Muestra:

Se ha determinado una muestra equivalente al 100% de las empresas industriales asociadas a la Cámara de Comercio e Industria de Arequipa.

La muestra es representativa, pues abarca el universo de las unidades de estudio.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Para efectos de la investigación y de acuerdo a criterios razonables, se considerará en la categoría "No interesados" a quienes no apliquen o respondan la encuesta en el plazo establecido.

3. Estrategia de recolección de datos

Para la recolección de los datos necesarios para el desarrollo de la presente investigación, se ha elaborado un formulario de encuesta (Anexo 1) que será enviado a través de correo electrónico a las empresas comprendidas en la muestra. El correo electrónico señalará un link donde podrán responder el cuestionario y la información quedará registrada en una página web. Las empresas tendrán un plazo para aplicar la encuesta.

IV. PRESUPUESTO Y CRONOGRAMA DE TRABAJO

Los recursos necesarios para realizar esta investigación serán de fuentes propias mientras que el cronograma de actividades es el siguiente:

	TIEMPO	2011																			
		agosto				setiembre				octubre				noviembre				diciembre			
	ACTIVIDAD	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Exploración y Descubrim. del problema.																				
2	Formulación del Proyecto																				
3	Aprobación del Proyecto																				
4	Recolección de Datos																				
5	Análisis y Sistematizac. de Datos																				
6	Estructura de Resultados																				
7	Informe Preliminar																				
8	Revisión del Informe Preliminar																				
9	Aprobación del Informe Final																				

Presupuesto aproximado: S/. 3 000,00

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

V. BIBLIOGRAFÍA

Medina Montero Federico, García Manrique, Álvaro, Problemas y Soluciones Laborales, Guía de casos de controversia laborales resueltos por los tribunales, Gaceta Jurídica, 2008. 285 p.

Campo Torres, Sara, Manual de Gestión de Recursos Humanos, Gaceta Jurídica, diciembre del 2008. 238 p.

Campos Torres, Sara Rosa, Regímenes Laborales Especiales. Primera Edición. Lima. Manual Operativo 2. Gaceta Jurídica. 2009. 414 p.

Kenneth C. Laudon y Carol Guercio Traver. E-commerce, Negocios, Tecnología, Sociedad. Cuarta edición. Naucalpan de Juarez, Estado de México. Prentice Hall. 2010. 904 p.

Al Servati, Lynn Bremner y Anthony Lasi. La Biblia de Intranet. México. Mc Graw Hill. 1997. 466 p.

Kenneth C. Laudon y Jane P. Laudon. Administración de los Sistemas de Información, Organización y Tecnología. Tercera Edición. México. Prentice Hall. 885 p.

Pizarro Díaz, Mónica. El Teletrabajo en el Perú ¿Es necesaria una regulación especial?. Actualidad Jurídica. Número 146. Enero 2006.

Viaje al Trabajo puede generar gran insatisfacción laboral, Diario Gestión, edición del día 19 de mayo del 2011.

Joannes Paulus PP.II Laborem exercens, 1981 en: http://www.vatican.va/holy_father/john_paul_ii/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens_sp.html

Acuerdo Marco europeo sobre el teletrabajo
Acuerdo implantación Telefónica S.A.U.
Acuerdo Individual de teletrabajo en Telefónica S.A.U. en: http://www.sindicatoast.org/webast/tematicos/teletrabajo.htm

Armas Morales, Carlos, El Teletrabajo en: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/administracion/n15_2005/a01.pdf

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Ballón Bahamondes, Roberto Daniel, Informe de Investigación: Propuesta de un modelo de teletrabajo para su implementación en las empresas del sector privado peruano en: http://www.telework2010.tic.org.ar/papers/Ballon%20Bahamondez%20Spanish.pdf

Centro Interamericano para el Desarrollo del conocimiento en la formación profesional, Género, Formación, Trabajo, los trabajadores a domicilio y la economía mundial, en: http://www.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/pacto/cue_gen/tra_dom.htm

Yanes Guzmán, Jaime, Los TIC's y crisis de educación, en: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/c10131_es.htm

Verdera V., Francisco, Trabajadores a domicilio en el Perú, cuestiones de desarrollo, Documentos de discusión N° 28, en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_123596.pdf

Holz, Steffi, Dietzel, Sandra, Roder, Ursina, "La mujer tiene capacidad para muchas cosas" Estudio cualitativo sobre las trabajadoras a domicilio en la economía informal en Lima – Perú, en: http://fdcl-berlin.de/fileadmin/fdcl/Publikationen/Estudio_cualitativo_version_pagina_FDCL.pdf

Kahala Carrillo, Djamil, Teletrabajo: regulación jurídico – laboral, Gaceta Laboral, vol. 9, número 003, Universidad del Zulia, Maracaibo – Venezuela, en: http://redalyc.uaemex.mx/pdf/336/33609304.pdf

Barcelona Activa, Iniciativa Emprendedora, Informe de profundidad, Teletrabajo, una nueva forma de trabajo, en: http://www.barcelonanetactiva.com/barcelonanetactiva/images/es/65_ip_teletreball_es_tcm106-17593.pdf

Castro Estrada, Álvaro, El Teletrabajo y la legislación laboral mexicana, Boletín de Política http://intranet.oit.org.pe/WDMS/bib/virtual/coleccion_tem/teletrab/teletrabajo_en_mexico.pdf

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Informática N° 001, 2001, en:

Informe de teletrabajo, Organización Mundial del Trabajo – OIT, artículos archivados N° 30, julio de 1999, en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_123596.pdf

Ramos Torre, Ramón, Red, Identidad, Espacio y Tiempo, en: http://www.reis.cis.es/REISWeb/PDF/REIS_086_20.pdf

Tezanos, José Félix, La Estructura de la era de la información, en: http://www.reis.cis.es/REISWeb/PDF/REIS_086_19.pdf

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ANEXO 2: Modelos de encuesta

Encuesta:

Estimado señor Gerente,

Estamos muy agradecidos por brindarnos su atención unos minutos para absolver esta encuesta de investigación con fines exclusivamente académicos.

Como usted sabe, el ambiente actual donde se desenvuelven las empresas requiere de una alta capacidad de innovación en las formas "clásicas" de hacer las cosas, una fuerte disposición de adaptación a los cambios y gran capacidad para establecer estrategias apropiadas para el logro de los objetivos planteados.

Esta encuesta, se encuentra referida principalmente a aquellos puestos de trabajo dedicados a labores administrativas que por lo general, ocupan una ubicación física en las instalaciones de la empresa.

Sus respuestas serán tratadas de forma CONFIDENCIAL y no serán utilizadas para propósito o fin distinto al académico.

El tiempo aproximado para completar esta encuesta es de 10 minutos.

Nuevamente queremos expresarle nuestro agradecimiento por dedicar su valioso tiempo a responder las siguientes preguntas:

I. PARTE GENERAL

1. Conoce usted qué es el teletrabajo? [SI] [NO]

2. Si la pregunta anterior fuera negativa, brindar la siguiente explicación:

   El teletrabajo es una forma de organización y/o realización del trabajo que utiliza loas tecnologías de la información y comunicación (computadoras, celulares, etc.) en el marco de una relación laboral, para que dentro del marco de ésta, un trabajo que podría ser realizado en las instalaciones del centro de trabajo, se efectúe fuera de éstas regularmente. Su adopción es voluntaria para el empleador como para el trabajador, en cualquier momento puede dejarse sin efecto retornando a la forma anterior y no afecta ningún derecho del trabajador o empleador.

   Pregunta: De acuerdo a lo señalado, cuenta su empresa con algún puesto de trabajo que pueda ser realizado en la forma antes mencionada? [SI] [NO]

3. En cualquier caso, cuál o cuáles de los siguientes puestos de trabajo son los que usted consideraría que pueden ser realizados a través del teletrabajo? Por favor, marque las opciones que usted considere.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Secretaria o asistente		Contabilidad		Logística	
Administración		Marketing		Planeamiento	
Sistemas o T.I.		Finanzas		Otros	

4. Cree usted que el teletrabajo podría beneficiar a su empresa? [SI] [NO]

5. Si su respuesta a la pregunta anterior fuera afirmativa: Cuáles cree usted que serían los principales beneficios? Por favor, marque la o las opciones que considere como respuesta.

Reducción de costos	
Destinar toda o parte de la infraestructura a otro fin	
Mejorar su imagen pública	
Mejorar su relación con los trabajadores involucrados	
Otros	

6. Si su respuesta a la pregunta número 4 fuera negativa: Cuáles cree usted que serían los principales perjuicios? Por favor, marque las opciones que considere como respuesta.

Pérdida de identificación del personal	
Pérdida de imagen pública	
Pérdida de control – autoridad	
Incumplimiento de los trabajadores	
Incrementos de los costos de supervisión	
Otros	

7. De adoptarse el teletrabajo, cree usted que se generaría algún beneficio para el trabajador? [SI] [NO]

8. Si su respuesta a la pregunta 7 fue afirmativa: Cuál cree usted que sería el beneficio? Por favor, marque la o las opciones que considere como respuesta.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Reducción del tiempo de traslado diario	
Mejora de su liquides – disposición de dinero para otros fines	
Mayor disposición de tiempo para otras actividades	
Mayor autonomía	
Otros	

9. Si su respuesta a la pregunta 7 fue negativa: Cuál cree usted que sería el perjuicio? Por favor, marque la o las opciones que considere como respuesta.

Aislamiento	
Despersonalización de su labor	
Pérdida de vinculación	
Desmotivación	
Otros	

10. Cree usted que la adopción del teletrabajo podría producir un beneficio a la sociedad? [SI] [NO]

II. ASPECTOS ESPECIALES

11. Tiene usted conocimiento si legalmente está permitido el teletrabajo en el Perú?

    [SI] [NO]

12. Sabe usted si en otros países de Latinoamérica es usual el teletrabajo?

    [SI] [NO]

13. Sabe usted que de acuerdo a nuestra legislación, el centro de trabajo es el ambiente, lugar o unidad de producción donde los trabajadores desempeñan sus labores o donde tiene que acudir por razón de las mismas?

    [SI] [NO]

14. De acuerdo a la definición de los que es el teletrabajo (pregunta 2), considera usted que su empresa cuenta con los medios tecnológicos necesarios como Internet, correo electrónico, computadoras, teléfonos móviles, etc.) necesarios para implementarlo?

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

[SI] [NO]

15. Considera usted que bajo la actual legislación laboral sería posible celebrar contratos de trabajo bajo la forma de teletrabajo?

    [SI] [NO]

16. Si su respuesta a la pregunta anterior fue negativa: Considera usted que previamente a su implementación en su empresa, debería establecerse un marco legal específico para el teletrabajo que determine con precisión los derechos y deberes de las partes en caso de adoptarse el teletrabajo?

    [SI] [NO]

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis