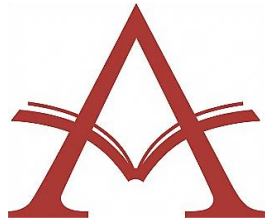


UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**Derechos y beneficios del teletrabajo en el régimen laboral
del Perú, 2021**

PARA OPTAR EL TÍTULO DE ABOGADO

AUTORES

GARCÍA ARIAS, MARCO ANTONIO
(ORCID 0000-0002-8665-4851)

MEDINA TORRES, IRMA DOLORES
(ORCID 0000-0003-0385-8574)

ROMERO MEDINA, MEILING MAYUMI
(ORCID 0000-0002-6808-519X)

ASESOR

Dr. CONCEPCION PASTOR, BELTRAN LUIS
(ORCID 0000-0002-6984-9438)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DERECHO LABORAL

LIMA, PERU

SEPTIEMBRE, 2021

Dedicatoria

A Dios y a nuestras familias que siempre estuvieron en todo momento brindándonos su
apoyo

Agradecimiento

A todos los Profesores de nuestra Alma Mater por su dedicación y
paciencia hacia nosotros

Resumen

El título de nuestra investigación es Derechos y Beneficios del Teletrabajo en el Régimen Laboral del Perú, 2021 . El objetivo general queda fijado de la siguiente manera: Analizar los derechos y beneficios del teletrabajo en el régimen laboral peruano, 2012.

Lo métodos usados son : método científico, jurídico, cualitativo, inductivo, deductivo, analítico, sintético, dialectico. Las técnicas e instrumentos de nuestro estudios : observación, subrayado, hermenéutica, tesis nacionales e internacionales.

Las conclusiones quedan de la siguiente manera : El teletrabajador en el régimen público o privado goza de igual derecho y beneficio que el trabajador presencial, lo diferencia, la norma con la cual hace su ingreso vía concurso y nombramiento al régimen laboral; estará determinado por: El Decreto Legislativo 276, Decreto Legislativo 1057(CAS), Ley de Servicio Civil 30057, en el privado y por el Leg. 728.

El Decreto Legislativo 276, Decreto Legislativo 1057(CAS), Ley de Servicio Civil 30057, regímenes que norman el vínculo laboral en el contexto público, y tal como hemos señalado líneas arriba, no marcan diferencias, respecto de los derechos y beneficios entre los trabajadores de ambos espacios; presenciales y teletrabajadores, las líneas en las que difiere cada trabajador, depende del nivel, cargo o grado que esté desempeñando y la ley a la cual está inmerso.

Los derechos y beneficios del teletrabajador en el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728; Ley de Productividad y competitividad en el Perú, son idénticos a los del del trabajador presencial

Palabras clave: Derecho laboral, teletrabajo, familia.

Abstract

The title of our research is Rights and Benefits of Teleworking in the Labor Regime of Peru, 2021. The general objective is set as follows: Analyze the rights and benefits of teleworking in the Peruvian labor regime, 2012.

The methods used are scientific, legal, qualitative, inductive, deductive, analytical, synthetic, dialectical method. The techniques and instruments of our studies: observation, underlining, hermeneutics, national and international theses.

The conclusions are as follows: The teleworker in the public or private regime enjoys the same right and benefit as the face-to-face worker, differentiates it, the norm with which he enters via competition and appointment to the labor regime; It will be determined by: Legislative Decree 276, Legislative Decree 1057 (CAS), Civil Service Law 30057, in private and by Leg. 728.

Legislative Decree 276, Legislative Decree 1057 (CAS), Civil Service Law 30057, regimes that regulate the labor relationship in the public context, and as we have indicated above lines, do not mark differences, regarding the rights and benefits among workers of both spaces; face-to-face and teleworkers, the lines in which each worker differs, depends on the level, position, or grade that he is performing and the law to which he is involved.

The rights and benefits of teleworkers in the private labor regime of Legislative Decree 728; Productivity and competitiveness Law in Peru, are identical to those of the face-to-face worker.

Keywords: Labor law, telecommuting, family.

Tabla de contenidos

Carátula	i
Pensamiento	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Tabla de contenido	vii
Introducción	1
Capítulo I: Planteamiento del problema	3
1. Descripción de la realidad problemática	3
1.1. En el mundo	4
1.1.1. Rusia: Moscú	4
1.2. En América	5
1.2.1. Brasil	5
1.3. En Perú	5
2. Problema	5
2.1. Problema general	5
2.2. Problemas específicos	6
3. Objetivos	6
3.1. Objetivo general	7
3.2. Objetivos específicos	7
4. Justificación	7
4.1. Legal	8

4.2. Metodológica	8
4.3. Teórica	9
4.4. Práctica	9
5. Limitaciones	9
5.1. Referencias	9
5.2. Tiempo de investigación dedicado al trabajo	9
5.3. Tiempo de los investigadores: horas dedicadas	10
5.4. Año de la investigación	10
5.5. Ámbito	10
5.6. De información	10
5.7. Biblioteca	10
6. Hipótesis	10
6.1. Hipótesis general	10
6.2. Hipótesis específicas	10
Capítulo II: Marco teórico	12
1. Antecedentes	12
1.1. Tesis internacionales	12
1.2. Tesis nacionales	17
2. Bases teóricas	21
Título I: Teletrabajo en el Perú	21
1. Derecho diversas definiciones	21
1.1. Castán Tobeñas	21
1.2. Miguel Reale	21
1.3. Carlos Cossio	21
2. Derecho laboral o derecho del trabajador	21
2.1. Guillermo Cabanellas	21

2.2. Carlos Vela Monsalve	22
2.3. Efrén Barrajo Dacruz	22
3. Contenido del derecho del trabajo o derecho laboral	22
3.1. Derecho individual	22
3.2. Derecho colectivo	22
3.3. Derecho procesal	22
3.4. Derecho administrativo laboral	23
3.5. Derecho de seguridad social	23
4. Principios del derecho laboral	23
4.1. Definición de principio	23
4.2. Funciones	24
a. Informadora	24
b. Normativa	24
c. Interpretador	24
4.3. Principios según Humberto Podetti	24
5. Fuentes del derecho del trabajo	25
a. Fuentes estatales	25
b. Fuente extraestatales	27
6. Contrato de trabajo	27
7. Características	28
a. Es un contrato bilateral	28
b. Es un contrato consensual	28
c. Es un contrato oneroso	28
d. Sinalagmático	28
e. Personal	29

f. Conmutativo	29
g. Sucesivo	29
h. Típico	29
8. Modalidades	29
I. Por tiempo indefinido	29
II. Por tiempo cierto	30
9. Etimología : Teletrabajo	30
10. Génesis	31
11. Teletrabajo	31
11.1. Vicente Pedro	31
11.2. Sánchez Montenegro y Medina	32
11.3. OIT	32
11.4. Hudson y Gordon	32
11.5. RAL	32
12. Aspectos específicos del teletrabajo	33
13. Modalidades del TT	33
A. Por el lugar donde se desarrollan las actividades	34
B. En función del tipo de comunicación	34
14. Ventajas y desventajas del TT	34
1. Beneficios desde el punto de vista del teletrabajador	34
2. Ventajas	35
3. Algunas desventajas para el teletrabajador	35
4. Algunas desventajas para la empresa	35
15. Requisitos del teletrabajador	36
16. Perfil del teletrabajador/a	36

17. Requisitos para el empleador : Acuerdo Europeo	37
a. Carácter voluntario	37
b. Protección de datos	37
c. Vida privada	37
d. Salud y seguridad	37
e. Formación	37
f. Equipamiento	37
g. Organización del teletrabajador	37
h. Obligaciones	38
i. Condiciones	38
j. Derechos colectivos	38
18. Principales características del TT: Primer Congreso Iberoamericano, España	38
19. Asociaciones internacionales del TT	39
20. Países europeos , mayor cantidad de teletrabajadores	39
21. OIT: países con mayor cantidad de teletrabajadores	40
22. Internet	40
23. Ley del teletrabajo	41
24. Reglamento del teletrabajo	43
25. Derechos y beneficios del trabajador : Ley N° 728	49
26. Derechos y beneficios del trabajador : Dec. Leg. N° 276	50
27. Derechos y beneficios del trabajador : Dec. Leg. N° 1057 (CAS)	50
28. Derechos y beneficios del trabajador : Dec. Leg. N° 30057	51
1. Definición conceptual	52
III: Metodología	55
1. Paradigma	55

2. Métodos	56
3. Alcance	56
4. Tipo	56
5. Diseño	57
6. Unidad de análisis o de estudio	57
7. Técnicas e instrumentos	57
7.1. Técnicas	57
7.2. Instrumentos	58
Capítulo IV: Conclusiones y sugerencias	59
4.1. Conclusiones	59
4.2. Sugerencias	61
Referencias bibliográficas	
Webgrafía	
Anexo	

Introducción

Nuestro tema de estudio está relacionado al teletrabajo en el Perú, que es una forma obligatoria de realizar nuestra relación laboral, pues nos vemos obligados a realizar nuestras laborales, por el motivo conocido del COVID- 19, que nos ha permitido estar en un confinamiento nacional.

Este acontecimiento ha permitido volver a recordar que tenemos una ley y un reglamento sobre el Teletrabajo, tele home working o networking. El teletrabajo surgió también por una crisis mundial que fue la falta y alto costo del petróleo.

El término teletrabajo surge en la década de los sesenta con Robert Weiner y su teleworking, posteriormente en 1976 el científico en física de origen norteamericano Jack Nilles introduce el término de telecommuting, surgiendo posteriormente el networking, homeworking, tele working y teletravail en Francia.

Nuestro Gobierno ha permitido por esta pandemia que empresas públicas y privadas sigan laborando mediante este sistema, que en un primer momento parecía imposible de realizar, pues estábamos acostumbrados a la rutina diaria de asistencia presencial para cumplir con nuestras actividades diarias en la institución pública y privada.

Actualmente no existe una definición única sobre lo que es teletrabajo, pero se entiende que es la labor que se realiza fuera de la empresa, y que cumple el principal objetivo que es el de realizar la acción como si se estuviera presente en un centro laboral determinado.

El teletrabajo es una actividad que ha venido para quedarse definitivamente en la sociedad mundial. Por la COVID-19, no existe Estado que no se acoja a esta nueva forma laboral. Por supuesto que tiene ventajas y desventajas. Pero sin lugar a dudas pone a prueba la responsabilidad y disciplina del trabajador para realizar su faena sin que esté siendo supervisado o vigilado por nadie. El teletrabajador tiene todos los beneficios de una persona que se encuentra presente en un centro laboral, que asiste de lunes a viernes. Trabaja por

objetivos y metas. El(a) teletrabajador (a) tiene un contacto más firme con su familia, evita el tiempo de trabajar o llegar tarde. Hace uso de las tecnologías de la información y por supuesto debe tener internet una computadora para cumplir con sus obligaciones laborales de la institución pública o privada.

Nuestro trabajo de investigación está considerado en cuatro partes o secciones básicamente

Capítulo I: Planteamiento del Problema.

Comprende:

- Descripción de la realidad problemática a nivel internacional, de América y nacional, regional.
- Preguntas generales y específicas
- Objetivos generales y específicos
- Hipótesis generales y específicas
- Limitaciones

Capítulo II: Marco teórico

Abarca:

- Antecedentes : Tesis nacionales e internacionales
- Bases teóricas que sustentan nuestra investigación
- Definición conceptual o definición de términos, que adquieren significado para nuestro contexto de trabajo.

Capítulo III: Metodología.

En esta parte del estudio presentamos todos los métodos, instrumentos y técnicas de recopilación de información.

Capítulo IV: Conclusiones y sugerencias. Las conclusiones responden a los objetivos de nuestra investigación y las sugerencias son los aportes presentados en este estudio.

Capítulo I: Planteamiento del Problema

Plantear un problema no es sino afinar y estructurar más formalmente la idea de investigación, Sampieri (2014:36)

1. Descripción de la realidad problemática

Describir la realidad problemática de un trabajo o estudio de investigación, significa describir, analizar e inferir un fenómeno de la realidad social desde un punto macro a micro. Es decir desde un análisis deductivo a inductivo.

Lo que nadie pensó y sólo se pudo ver en películas de ciencia ficción ocurrió en el mundo real de este siglo XXI. Una pandemia universal cuyo origen se gestó en China, hipotéticamente en un mercado según los investigadores donde se venden productos de pan llevar y animales vivos como murciélagos. Esta hipótesis está sin confirmar aún, porque pensamos que no se ha realizado una investigación científica longitudinal, es decir con un tiempo no menor de tres años.

La famosa epidemia COVID- 19, que ha causado muertes en todo el mundo y dejado sin empleo a muchas personas. Pero como todo problema debe tener una solución, en los años 70 ya se había creado el teletrabajo en USA.

Este acontecimiento también fue originado por un problema mundial, la falta de petróleo, que paralizaba el transporte nacional e internacional.

Este pandemia volvió a poner en el tapete una nueva forma de laborar: el Teletrabajo, que significa hacer las labores de oficina o empresa desde el hogar o desde cualquier punto del mundo, para lo cual es necesario sin lugar a dudas las herramientas e instrumentos tecnológicos como la computadora y el internet para que esto genere resultados positivos, además por supuesto algunas condiciones o requisitos que deben tener los (as)

teletrabajadores (as). Como son la disciplina, el orden, la capacitación de esta tecnología, por supuesto este nuevo método laboral tiene ventajas y desventajas (no hay nada perfecto) a lo cual tendremos que adecuarnos pues este nuevo sistema de trabajo vino para quedarse definitivamente.

Presentamos la visión mundial y local del teletrabajo.

1.1. En el mundo

1.1.1. Rusia: Moscú

El presidente Putin representante del poder ejecutivo en Rusia dio una norma legal que prohíbe trabajar en oficina.

Esta ley es acatada en todo el territorio de una manera nacional y solo tiene una excepción que es para los trabajadores de industrias o sectores especiales de este país.

La población en su mayoría solo sale a comprar en tiendas cerca a su domicilio, no van más lejos, pues la norma legal los prohíbe bajo pena de una multa que es muy fuerte y tiene que ser cumplida sí o sí.

Esta clase de prohibición o confinamiento ha dejado como en muchos países empresas al borde del colapso y ha dejado a muchas personas sin trabajo. Es un gran problema que afecta la economía rusa.

Los más creativos para esta clase de confinamiento sin lugar a dudas son los artistas por ejemplo los bailarines del Ballet Bolshoi practican y se acoplan con otros integrantes de este grupo musical por internet, nunca dejan de trabajar y practicar pues el ballet requiere mucho y constante ensayo. Los músicos de diferentes orquestas y grupos diversos sólo ensayan en su casa, aprovechando esta situación de auto confinamiento. La asistencia a bibliotecas y a teatros se realiza de una manera virtual. Y los músicos de rock, dan concierto online.

<https://apnews.com>

1.2. En América

1.2.1. Brasil: Teletrabajo

Los primeros teletrabajadores en Brasil fueron los vendedores, representantes de ventas de empresas extranjeras, que vieron las formas más adecuada y conveniente para un potencial contrato.

Podemos afirmar que el país del fútbol, de la samba, bossa-nova y la caipiriña, fue el primero que utilizó el teletrabajo como una nueva forma de laborar. Esto gracias al Seminario “Teletrabajo, panorama de los negocios y de trabajo para el III milenio” realizado en año de 1997 en la grande Sao Paulo , centro de Convenciones Hilton, del 24 al 30 de agosto.

En este país el 25% de las empresas realizan el teletrabajo, es el país que tiene mayor cantidad de personas que laboran mediante esta modalidad.

<https://cidtt.org.>wp-content>uploads>2018/03>

1.3. Perú: Teletrabajo

D.U. N° 055-2021.

Se prorroga el trabajo en casa, virtual o online en el sector público y privado hasta el 31 de diciembre del 2021. Pues no ha bajado el nivel de muertes y enfermos en nuestro país. El caso de Arequipa se ha vuelto incontrolable el 35% de la población se encuentra en problemas de salud.

<https://gestión.pe>noticias>teletrabajo>

2. Problema

Un problema es una cuestión discutible que hay que resolver o a la cual se busca una explicación

2.1. Problema general o problema principal.

- Se expresa en forma interrogativa de preferencia
- Supone poseer una base teórica
- La formulación del problema general o principal debe ser claro, conciso y operativo.
- Las preguntas no deben utilizar términos ambiguos ni abstractos
- Debe existir la posibilidad de que pueda ser probado u observado en la realidad.
- A partir del problema general o principal se redacta el objetivo general y la hipótesis central.

Nuestro problema general o principal queda redactado de la siguiente manera:

¿Cuáles son los derechos y beneficios del teletrabajo en el régimen laboral peruano, 2012?

2.2. Problemas específicos

Los problemas específicos se desagregan del problema general, principal, total o universal. Una correcta formulación de problemas específicos dirige, orientan adecuadamente objetivos e hipótesis específicas.

Los problemas específicos permiten el tratamiento detallado del problema general, principal, total o universal.

Nuestra investigación tiene los siguientes problemas específicos:

2.2.1. ¿Qué derechos y beneficios tiene el teletrabajador en el régimen laboral público del Perú, 2021?

2.2.2. ¿Qué derechos y beneficios tiene el teletrabajador en el régimen laboral privado en el Perú, 2021?

3. Objetivos

Los objetivos son las metas, el fin, el ideal, destino al cual se desea llegar o pretende llegar.

Es lo que impulsa a una persona a seguir luchando o seguir trabajando.

Los objetivos deben ser propensos a ser cumplidos en una investigación científica.

3.1. Objetivo general

Presenta la idea central de un trabajo o investigación académica, enunciando de forma sucinta y concreta la finalidad del estudio o la meta a alcanzar. Se hace la pregunta ¿El para qué?

Nuestro objetivo general queda redactado de la siguiente manera:

Analizar los derechos y beneficios del teletrabajo en el régimen laboral peruano, 2012.

3.2. Objetivos específicos

- Son las respuestas a las preguntas.
- Indican los pasos que se han de realizar para alcanzar el Objetivo General.
- Se derivan del Objetivo General y contribuyen a alcanzar (lograr) a este (Objetivo General).
- Se hace la pregunta ¿El cómo?

Nuestros objetivos específicos lo presentamos de la siguiente manera:

3.2.1. Enunciar los derechos y beneficios que tiene el teletrabajador en el régimen laboral público del Perú, 2021.

3.2.2. Indicar los derechos y beneficios que tiene el teletrabajador en el régimen laboral privado en el Perú, 2021.

4. Justificación de la investigación

Existen contados libros de investigación sobre nuestro tópico de estudio, que abordan este fenómeno social mundial. Justificamos este estudio del teletrabajo surgido durante el COVID-19. Analizaremos las ventajas y desventajas de este nuevo método laboral y este estudio servirá como una orientación para otras investigaciones posteriores y análisis sobre otras perspectivas jurídicas.

Este estudio consideramos que es muy importante y se justifica sin oposición porque analizamos la legislación sobre el teletrabajo en nuestro país. Y poner nuestro punto de

opinión sobre este nuevo método laboral al cual tenemos que adaptarnos para seguir en nuestra actividad normal.

4.1. Legal

- Constitución Política
- Ley del Teletrabajo N° 30036
- Reglamento de la ley de teletrabajo
- Ley Universitaria 30220
- Versión 3 del Protocolo N° 005-2020-Sunafil/INII “ Protocolo sobre el ejercicio de la inspección del trabajo, dentro del marco de la Declaratoria de Emergencia Sanitaria Nacional por las graves circunstancias que afectan las actividades laborales y económicas a consecuencia del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional”:
- Resolución N° 189-SUNAFIL
- Decreto Supremo N° 080-2020-PCM “Reanudación de actividades”.
- Reglamento del D.S: N° 2006-TR.
- TUO de la Ley N° 27444- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.
- Ley General de Inspección en el trabajo N° 28886.
- Ley General de Educación
- Decreto Legislativo N° 276
- Decreto Legislativo N° 728
- Decreto Legislativo N° 1035
- Ley de Servicio Civil

4.2. Metodológica

Haremos uso de los siguientes métodos para nuestro estudio, algunos son generales y otros son específicos relacionados a la investigación del Derecho, especialidad de nuestra futura profesión.

- Jurídico
- Cualitativo
- Inductivo
- Deductivo
- Analítico
- Sintético
- Dialéctico
- Descriptivo
- No experimental
- Socio-jurídico
- Hermenéutico

4.3. Teórica

Este estudio tiene las características de ser teórico, pues no hemos realizado ninguna experimentación, nuestra base de investigación son las referencias bibliográficas, tesis nacionales y teorías sobre el derecho laboral y el teletrabajo en nuestro país.

4.4. Práctica

Este estudio pensamos que servirá como una fuente de referencia básica o elementos para otros investigadores que tratarán sobre este tópico del teletrabajo en Perú. Y pueda dar una visión apropiada sobre esta nueva forma de trabajar.

5. Limitaciones

Seguidamente presentamos los siguientes obstáculos encontrados en nuestro trabajo:

5.1. Referencias bibliográficas: Este tema es novedoso, no hay libros en Perú, sobre el teletrabajo.

5.2. Tiempo de investigación del trabajo

El trabajo lo hemos realizado durante siete meses- enero-julio-.

5.3. Tiempo de los investigadores en horas semanales

El tiempo utilizado en esta investigación jurídica fue de 12 horas semanales.

5.4. Año de la investigación: 2021

5.5. Ámbito: Perú.

Porque la ley del teletrabajo es para todos los trabajadores de nuestro país ya sea en el sector público o privado.

5.6. De información

Hemos estudiado y analizado fuentes extranjeras, como tesis sobre el teletrabajo

5.7. Biblioteca:

Debido como sabemos todos a la COVI 19, hemos hecho uso de bibliotecas virtuales y personales, mediante la adquisición de libros relacionados al tema de estudio. La información in situ, no fue posible por la inseguridad ciudadana que existe, donde la presencia del Estado es nula, y no garantizaba mi seguridad personal para incoar este estudio.

6. Hipótesis

6.1. Hipótesis general

Los derechos y beneficios del teletrabajo en el régimen laboral del Perú son los mismo que prescribe u ordena la norma con la cual ingresa a la empresa o la institución pública, 2021.

6.2. Hipótesis específicas

Las hipótesis específicas quedan redactadas de la siguiente manera en nuestro trabajo:

6.2.1.El teletrabajador goza de derechos y beneficios según la norma dentro de la cual celebra el contrato de ingreso al régimen laboral público : Decreto Legislativo 276,Decreto Legislativo 1057(CAS), Ley de Servicio Civil 30057 Perú, 2021.

6.2.2. El Decreto Legislativo N° 728 regula los derechos y beneficios del teletrabajador en el régimen laboral privado en el Perú, 2021.

Capítulo II: Marco Teórico

El marco teórico se integra con las teorías, enfoques teóricos, estudios y antecedentes en general que se refieran al problema de investigación. Es la revisión y análisis de teorías y antecedentes que se consideran válidos para el encuadre o forma de una investigación.

Para realizar un marco teórico, debemos realizar diversas y variadas fuentes de información: bibliotecas reales y virtuales, centros de investigación, tesis, es decir realizar el mayor acopio de información para sustentar nuestra tesis.

La construcción del marco teórico depende de lo que encontremos en la revisión de la literatura:

- a. Que exista una teoría completamente desarrollada que se aplica a nuestro problema de investigación
- b. Que haya varias teorías que se aplican al problema de investigación.
- c. Que haya generalizaciones empíricas que se aplican a dicho problema.
- d. Que solamente existen guías aun no estudiada e ideas vagamente relacionadas con el problema de investigación. (Navarro Chávez, 2011, p.227)

Presentamos las partes de un marco teórico de acuerdo a nuestro tema de investigación de diversas fuentes primarias y secundarias.

1. Antecedentes

Son las tesis internacionales o nacionales que están relacionadas a nuestro problema de trabajo.

1.1. Tesis internacionales

País: Ecuador

Especialidad: Trabajo social

Título de la tesis: Las percepciones de los trabajadores frente al teletrabajo durante la pandemia COVID-, estudio de caso realizado a los residentes de una urbanización del Cantón Daule.

Autores: Rugel Briones, Luz Johanna y Romero Alverca, Richard

Para optar: La licenciatura

Escuela: Humanidades

Departamento: Ciencias Sociales

Lugar: Guayaquil

Año: 2020

Mes: diciembre

Fecha: 22

<https://repositorio.uc.edu.ec>

Metodología

A continuación, analizamos el marco metodológico de esta tesis para tener una mejor visión del tema en estudio.

Objetivo: Determinar Las percepciones de los trabajadores frente al teletrabajo durante la pandemia COVID-, estudio de caso realizado a los residentes de una urbanización del Cantón Daule.

Tipo de estudio: Cualitativo

Método: Descriptivo

Enfoque: Hermenéutico

Tiempo de estudio: 5 meses

Muestra: 15 trabajadores

Población: Habitantes del Cantón Daule

Técnica: Entrevista

Conclusiones

Esta investigadora de posgrado realizó las siguientes conclusiones y las resumimos de la siguiente manera:

Primera

El tiempo utilizado en el teletrabajo es más de lo necesario, hay condiciones inadecuadas por la falta de sillas ergonómica. Alteración en las relaciones familiares por el cambio de los roles y la faltad de cumplimiento en algunos de los caracteres familiares.

Segunda

Se exige a los trabajadores mejor rendimiento, pero no se les brinda mejores herramientas tecnológicas de acuerdo al trabajo y la importancia de este.

Tercera

El teletrabajo es un método invasivo en el microsistema de los trabajadores, debido a múltiples factores que de algún modo afectan a las relaciones familiares.

Cuarta

Cuando los trabajadores no cumplían el objetivo esperado, no eran remunerados adecuadamente. La situación económica manifestada durante el confinamiento obligó a los trabajadores ocultar su malestar, para no ser sancionados por la empresa.

Quinta

Las mujeres trabajadoras cumplen un triple rol, interrumpían su labor, para atender a sus hijos y realizar quehaceres domésticos.

Sexta

El teletrabajo en tiempo de pandemia provocó la unión de las familias por medio de las actividades recreativa. Esto permite mantener el optimismo.

País: Costa Rica

Universidad: De Costa Rica

Título: Propuesta para un modelo de teletrabajo para la Universidad de Costa Rica, a partir de la información obtenida de fuentes primarias y secundarias.

Autor: Luis Alonso Castro Maltei

Facultad: Ciencias Empresariales

Escuela: Posgrado

Programa: Maestría

Especialidad: Administración y Dirección de Empresas

Para optar: Grado de Magister

Lugar: Ciudad Universitaria Rodrigo Facio

Año: 2009

Mes: Diciembre

<https://repositoriosidica.org>

Objetivo de la investigación

Proponer un modelo de teletrabajo para la Universidad de Costa Rica, a partir de la información obtenida de fuentes primarias y secundarias.

Metodología

- Cuantitativa
- Lugar de la investigación : Universidad de Costa Rica
- Técnica : Encuesta y Análisis FODA

Conclusiones

Este investigador llegó a las siguientes opiniones:

Primera

El teletrabajo es una modalidad flexible que se realiza a distancia, donde los tareas se asignan por objetivos y los resultados se miden por metas propuestas, se requiere que la persona teletrabajador tenga la capacidad de laborar sin requerir supervisión constante por parte de su jefe,

Segunda

Uso intensivo de las Tics que brindan a los trabajadores a distancia la capacidad de mantenerse en constante comunicación con la institución o la empresa.

Tercera

Los resultados no se ven afectados por el sitio donde se desarrolla el trabajo y que el trabajador fuera de la oficina, no afecta el desempeño laboral.

Cuarta

Los encuestados manifestaron en un porcentaje del 95% que sus labores lo pueden ejecutar fuera del centro de trabajo sin afectar el normal desempeño de las actividades de otros.

Quinta:

Las tareas asignadas pueden realizarse en cualquier momento y obtener los mismos resultados sin atrasar el trabajo de otros.

1.2. Tesis nacionales

País: Perú

Universidad: César Vallejo

Título: El teletrabajo en la administración pública peruana, 2019

Autor: Omar Jason Vasquez Nassi

Para optar el grado: Maestro en Gestión Pública

Escuela: Gestión Pública

Programa: Maestría en Gestión Pública.

Línea de investigación: Reforma y modernización del Estado

Lugar: Lima

Año: 2019

Mes: octubre

<https://repositorio.ucv.edu.pe>

A continuaciones presentamos el marco metodológico, considerado en los siguientes aspectos:

Metodología

- Paradigma interpretativo
- Enfoque : cualitativo
- Diseño : estudio de caso
- Sujetos de estudio : un especialista laboral, un experto en teletrabajo y documentación normativa
- Técnicas : la entrevista y la guía de revisión documental
- Instrumentos de recolección de datos: guía de entrevista y la guía de revisión documental
- Escenario del estudio : Sector público peruano

Conclusiones

Este magister en Gestión Pública, egresado de la UCV, llegó a las siguientes conclusiones:

Primera

El año 2019, tiene poca participación el sector público del teletrabajo, sólo dos entidades de este sector han implementado programas pilotos. No se ha determinado a la fecha que sectores podrían ser potenciales para incoar esta nueva forma laboral, que está muy vigente en otros países vecinos a Perú.

Segunda

Se encuentra vigente la ley N° 30036 y su reglamento que regula esta nueva forma laboral, sin embargo, las autoridades responsables de este sector deben dar otras normas para fortalecer esta legislación.

Tercera

Las entidades públicas en su mayoría no cuentan con los medios informáticos actuales para realizar el teletrabajo y más aún no brindan los recursos económicos necesarios para su implementación progresiva.

Cuarta

Se debe fomentar el teletrabajo en todas las instancias públicas y privadas además incluir a las personas con discapacidad, poblaciones vulnerables, jóvenes y adultos mayores.

Quinta

El teletrabajo debe ser impulsado básicamente en el sector salud y educación y otros que tengan cobertura nacional, para poco a poco ir integrando a otros sectores peruanos.

País: Perú

Universidad: César Vallejo

Título: Implementación del teletrabajo y calidad de servicio de la UGEL San Pablo,
año 2020

Autora: Suarez Vásquez, Leidi Marleny

Facultad: Ciencias Sociales

Programa: Maestría en Gestión Pública

Mención: Magister en Gestión Pública

Lugar: Trujillo

Año 2020

<https://repositoriouc.edu.pe>

La investigadora en su tesis para obtener el grado de magister en gestión pública, presentó lo siguiente:

Objetivo General

Determinar la relación de implementación del teletrabajo con calidad de servicio de la UGEL San Pablo, año 2020

Metodología

- Enfoque: Cuantitativo, análisis estadístico.
- Tipo: correlacional
- Diseño: no experimental, transversal correlacional simple.
- Variables : Teletrabajo y calidad de servicio
- Población o universo : 40 trabajadores
- Muestra : 29 trabajadores
- Lugar : UGEL , San Pablo
- Técnica: Encuesta

- Instrumento : Cuestionario (Escala de Likert) 29 preguntas y 4 dimensiones

Conclusiones

Primera

Existe una correlación positiva entre el teletrabajo y la calidad de servicio.

Segunda

La cultura organizacional contribuye a generar aumento en la productividad y mejorar los servicios a la comunidad local.

Tercera

El teletrabajo es un modelo alternativo laboral que permite seguir produciendo desde el hogar u otro lugar, utilizando herramientas tecnológicas apropiada y adecuadas para desempeñar de una manera adecuada o correcta.

Cuarta

Las TICs, son las herramientas principales del teletrabajo, para el desarrollo laboral de calidad y pertinencia.

Quinta

Existe relación de fiabilidad y teletrabajo es de 0.644 que evidencia una correlación positiva considerable.

2. Bases Teóricas

Título I: Teletrabajo en el Perú

1. Derecho: Diversas definiciones

El Maestro Sanmarquino Aníbal Torres Vásquez (2001, p. 97) en su obra: Introducción al Derecho –Teoría general del Derecho nos indica las definiciones sobre el Derecho de diversos juristas internacionales:

1.1. Según Castán Tobeñas

“El Derecho es la ordenación moral, imperativa, de la vida social humana, orientada a la realización de la justicia”:

1.2. Según Miguel Reale

“El Derecho es una obra humana con forma de normatividad impositiva inexorable, para satisfacer

1.3. Según Carlos Cossio

“El Derecho es la existencia que es inherente a la conducta, como hecho que ella es”.

2. Derecho Laboral o Derecho del Trabajo

Presentamos la opinión de diversos doctrinarios sobre el Derecho del Trabajo:

2.1. Guillermo Cabanellas (1968, p.156) dice :

El Derecho del Trabajo o Derecho Laboral es “aquel que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídica entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en los relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral pendiente”:

2.2. Carlos Vela Monsalve (1995, p.14) al respecto comenta:

“ El Derecho del Trabajo es una rama del Derecho privado que comprende el conjunto de principios teóricos y disposiciones legales que rigen las relaciones entre empleadores y empleados emergentes del contrato de trabajo , cuyo contenido especialmente humano y social tiende a la protección de la clase trabajadora, humanizando el capital y las condiciones de trabajo”:

2.3.Efrén Borrajo Dacruz(2002,p.53) argumenta:

“El Derecho del Trabajo regula las distintas relaciones sociales que tienen su presupuesto o razón de ser en la prestación de servicios profesionales privados por cuenta ajena”.

3. Contenido del Derecho del Trabajo

Anacleto Guerrero (2012, pp. 19-22), en su obra jurídica “Manual del Derecho del Trabajo” presenta las siguientes características:

3.1. Derecho individual del trabajo

Estudia el contrato de trabajo y su régimen jurídico, la relación individual de trabajo entre el trabajador y el empresario, los derechos y obligaciones de estas partes.

3.2. Derecho colectivo

Regula las instituciones organizadas para la representación de los intereses de los trabajadores así como las relaciones internas entre los sujetos que actúan en ese ámbito y en particular las regulaciones autónomas de las relaciones de trabajo. En conclusión, el Derecho colectivo atiende a la representación de los sujetos colectivos, la negociación y el conflicto colectivo.

3.3. Derecho procesal del trabajo

Los conflictos individuales o colectivos surgidos entre trabajadores y empresario se resuelven en el órgano jurisdiccional a través de procesos establecidos en la

legislación correspondiente. Algunos autores como Borrajo Dacruz, dicen que el contenido del Derecho del Trabajo, además de las antes indicadas, considera al Derecho Administrativo Laboral y al Derecho de la Seguridad Social.

3.4. Derecho administrativo laboral

Estudiaría la organización y acción del Estado, de sus Departamentos Centrales, Entidades autónomas, etc., respecto de los trabajadores profesionales privados por cuenta ajena, en especial, de la legislación social. La administración laboral, la inspección del trabajo, la acción de ambas, etc., constituirían el núcleo institucional de este subsistema jurídico-laboral.

3.5. Derecho de seguridad social

El trabajador profesional vive del fruto de su trabajo, es decir, de un salario o renta de trabajo suficiente, cuando falta o disminuye la retribución, el trabajador(o su familia) caen en situación de necesidad. Los eventos dañosos para la seguridad económica del trabajador vinculado vitalmente a un salario suficiente pueden reducirse a cuatro:

- ❖ Obligaciones familiares superiores al nivel previsto como normal al fijar la suficiencia del salario (cargas familiares).
- ❖ Falta de empleo adecuado (paro forzoso o desempleo involuntario).
- ❖ Pérdida o disminución de la capacidad de trabajo (invalidez).
- ❖ Pérdida (forzosa o voluntaria) del empleo por jubilación (por edad).

4. Principios del Derecho Laboral

4.1. Definición de principio

Pla Rodríguez, Américo (2000, p.37) en su obra: Curso de Derecho, Introducción al Derecho del Trabajo define lo que es un principio y dice:

“Los principios pueden definirse como las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden

servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”.

4.2. Funciones de los Principios del Derecho

Los principios del Derecho cumplen una triple función:

- a) **Informadora:** inspiran en el legislador sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.
- b) **Normativa:** actúan como fuente supletoria en caso de ausencia de la ley, Son medios de integrar el derecho.
- c) **Interpretador:** operan como criterio orientador del juez o del intérprete.

4.3. Los principios del Derecho del Trabajo según Humberto Podetti (1997, p.143-144) del Libro Jurídico “Los principios del Derecho del Trabajo”.

Para una clarificación de la temática de los principios es útil una clasificación que atienda a su jerarquía y relaciones el principio nuclear con los principios básicos y con los principios derivados.

Primero. Principio nuclear: El de la centralidad de la persona del trabajador.

Segundo. Principio básico protectorio: A él cabe referir las siguientes derivaciones:

- a. De restricción dispositiva individual:
 - Principio de indisponibilidad.
- b. De jerarquía normativa:
 - Principio de jerarquía normativa
- c. De incorporación en el tiempo:
 - Principio de la condición más beneficiosa.
- d. De aplicación entre los trabajadores:
 - Principio de igualdad en el trato.
- e. De interpretación:

- Principio del favor de la duda.
- Principio de la primacía de la realidad.
- Principio de conservación del contrato.

Tercero. Principio básico de actuación colectiva. A él cabe referir las siguientes derivaciones:

- Principio de libertad sindical.
- Principio de autonomía normativa o autorregulación laboral colectiva.
- Principio de Autotutela laboral colectiva.
- Principio de participación.

El principio protector, es posiblemente el más importante del Derecho Laboral sustantivo, es también -y fundamentalmente- un principio procesal. Es más, sólo adquiere vigencia dentro de un proceso y es aplicado exclusivamente por el Juez.

El principio protector o de tutela o de desigualdad compensatoria puede ser definido, en lo procesal, como la ruptura deliberada la isonomía procesal, la provocación de privilegios a favor de la parte débil de la relación jurídica-procesal , que eliminen o, al menos, amortigüen el desequilibrio interpartes al provocar desigualdades de signo inverso.

5. Fuentes del Derecho del Trabajo

Son de dos clases:

a. Fuentes estatales

- La Constitución Política :

Es la Ley de Leyes, que ordena las fuentes del conjunto del ordenamiento jurídico, pues determina las formas y requisitos de producción del resto del ordenamiento.

- La Ley

Regla de conducta obligatoria, dictada por el Poder Legislativo o por el Ejecutivo, cuando lo sustituye o se arroga sus atribuciones. En sentido lato, todo reglamento, ordenanza, estatuto, decreto, orden u otro mandamiento de una autoridad en el ejercicio de sus atribuciones,

- El Reglamento

Es el conjunto de normas generales, abstractas y obligatorias, expedidas por el Presidente de la República y los Gobernadores del Estado dentro del ámbito de competencia su, para facilitar el cumplimiento de la ley expedida por Legislativo.

- Convenio Colectivo

Es una de las fuentes del Derecho del Trabajo, que consiste en “un acuerdo entre representantes de los trabajadores y el empresario o empresarios para regular las mutuas relaciones laborales en su dimensión colectiva e individual”.

Los rasgos que se desprenden de esta definición son:

- a. Acuerdo entre representantes de trabajadores y empresario. El convenio es el resultado de un proceso de negociación entre partes que deciden instituir unas reglas que van a regir no sólo para los firmantes del acuerdo, sino también para cada uno de los integrantes del colectivo por ellos representados, sean trabajadores o empresarios. En este contexto debe subrayarse el doble papel del empresario que, cuando se relaciona con un trabajador en concreto, es un mero sujeto individual y, cuando lo hace con representantes de los trabajadores (por ejemplo, un comité de empresa) aparece como sujeto colectivo.
- b. Para la regulación de condiciones individuales y colectivas de trabajo. El objeto del convenio es regular las relaciones tanto entre un trabajador

concreto con su empresario como entre las organizaciones colectivas que representan a unos y otros sindicatos o asociaciones empresariales, En tal sentido, incluso cabe negociar las de normas de procedimiento que van a regular la negociación de futuros convenios así como los medios de articulación y complementariedad entre los diversos niveles de negociación.

- La costumbre

Proviene de la práctica de la reiteración de los hechos. Es una verdadera fuente del Derecho Laboral en sentido técnico. Es la reiteración de conducta que genera en sus destinatarios la convicción y la obligatoriedad, o la norma creada para el uso social (Castro, J. 2017, p. 342).

b.Fuente extraestatal (supranacional e internacional)

- **OIT** (Organización Internacional del Trabajo)

Es la fuente institucional del llamado Derecho Internacional “uniforme” del Trabajo, entendiendo por tal, aquel conjunto de normas internacionales producidas no mediante pactos interestatales, sino a través de acuerdos adoptados en el seno de entes internacionales de carácter institucional. Tal Derecho Internacional “uniforme” aspira a convertirse en un Derecho universal aplicable a todos los Estados; de hecho, sin embargo, no pasa de ser un conjunto de condiciones propuestas para la aceptación de los Estados, cuyo consentimiento es necesario.

6. Contrato de Trabajo

Los jurisconsultos y maestros Raúl Ferrero y Carlos Scudellari (1977, p.7) afirman:

“Podemos definir el contrato de trabajo como un acuerdo, expreso o tácito, por virtud del cual una persona presta servicios por cuenta de otra, bajo dependencia, a cambio de una retribución. Es innegable que en cuanto convenio de voluntades que engendra

obligaciones; que es el concepto de todo contrato, el contrato de trabajo tiene existencia propia y es perfectamente clasificado”:

7. Caracteres del Contrato de Trabajo

El contrato de trabajo tiene las siguientes características:

a) Es un contrato bilateral

Porque hay necesariamente la participación de dos partes o sujetos, por una parte el trabajador y por la otra parte el empresario o empleador, cada parte puede estar formada por más de una persona, como es lo referido a contratos colectivos que es el caso para los trabajadores o cuando los empresarios son representados por grupos económicos.

b) Es un contrato consensual

Porque se perfecciona por el simple consentimiento y desde ese momento surgen las obligaciones y derechos de cada parte que nacen del contrato. En nuestro país ,los contratos de trabajo pueden celebrarse en forma verbal o escrita, y los contratos sujetos a modalidad y de régimen de tiempo parcial obligatoriamente tienen que celebrarse por escrito(artículo 4° y artículo 72 del D.S. 003-97-TR TUO del Decreto Legislativo 728).

c) Es un contrato oneroso

Porque ambas partes, empresario y el trabajador se benefician mutuamente, una de la prestación de servicios y la otra del salario, existiendo una equivalencia de las prestaciones.

d) Es un contrato sinalagmático

Establece obligaciones recíprocas cada una de las partes se obliga a una contraprestación. El trabajador se obliga a prestar servicio y el empresario a retribuirlos, cabe indicar que el carácter sinalagmático del contrato de trabajo tiene excepciones , ya que existen periodos en los que el trabajador no presta servicios al empresario, pero

percibe el salario, por ejemplo, en el periodo que le corresponde sus vacaciones , permisos y licencias por enfermedad, etc.(suspensión imperfecta).

e) **Es un contrato personal**

Porque no permite la sustitución de la persona, sino que el trabajador tiene que cumplirlo personalmente. El artículo 5° del D.S. 003-TR establece: “ 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”:

f) **Es un contrato conmutativo**

Porque las prestaciones son inmediatamente ciertas y determinadas por las partes: el trabajo a realizar y la retribución a abonar.

g) **Es un contrato sucesivo**

El trabajador se compromete a realizar una prestación no de forma instantánea, sino durante un periodo indeterminado o previamente determinado.

h) **Es un contrato típico y normado**

Es decir, está tipificado, regulado normativamente.

8. Modalidades del contrato de trabajo

El docente universitario y jurisperito Dr. Alberto Carro Igelmo (1991, p. 274-301) hace un resumen de las modalidades del contrato de trabajo, tiene en cuenta el tiempo de la duración de la relación establecida.

I. Por tiempo indefinido

1. Indefinidos puros o continuos
2. Por tiempo fijo y discontinuo
3. A tiempo parcial

II. Por tiempo cierto

1. Realización de obra o servicio determinados.
2. Eventuales por circunstancias de la producción.
3. De interinidad
4. Por lanzamiento de nueva actividad
5. Contratación temporal como medida de fomento al empleo :
 - a. Contratación temporal
 - b. A tiempo parcial
 - c. Contratación de relevo
6. Contratos para el aprendizaje profesional
 - a. Contratos para la formación en el trabajo.
 - b. Contrato de trabajo en prácticas

9. Etimología : teletrabajo

El prefijo griego “tele” significa distancia o lejanía, por lo que el término teletrabajo hace alusión a una labor que se efectúa físicamente lejos del lugar donde se ubica la empresa o institución a la cual pertenece el trabajador/a.

Ejemplos:

- Telégrafo
- Teléfono
- Televisión
- Telecomunicación
- Teletrabajo
- Telemedicina
- Teleconferencia
- Tele diagnóstico

- Teleconsulta
- Teleoperación

Debemos tener presente que el mejor científico Newton desarrolló la Teoría de la Gravedad desde su casa.

10. Génesis del Teletrabajo

Hudson, Mick (2000, p.276) sobre el origen del término en referencia no dice:

El teletrabajo surge en la década de los sesenta con Robert Weiner y su teleworking, posteriormente en 1976 el físico norteamericano Jack Milles (“El padre del teletrabajo”), en los años 70 empezó a hablar del término “telecommuting”. Este término es difícil de traducir al idioma castellano. Fue un modelo laboral durante esta época, en la que había crisis del petróleo. El principio de este nuevo método laboral se sintetizaba de la siguiente manera “Enviar el trabajo al trabajador, en lugar del trabajador al trabajo”.

El teletrabajo nació a consecuencia también de una crisis mundial el problema del petróleo. En un principio el desarrollo tecnológico de la época no se hallaba lo suficientemente preparado para el teletrabajo, esto tardó años en irse posesionando en Estados Unidos y Europa.

11. Teletrabajo

Presentamos la opinión de diversos docentes y juristas especialistas en derecho laboral que realizan los siguientes aportes:

11.1. Según Vicente, Pedro (2018, p.326). Este laboralista y docente universitario

define el teletrabajo de la siguiente manera :

El teletrabajo es la actividad laboral que se ejecuta fuera de las oficinas de la institución y con la aplicación de las TIC, de este modo, el teletrabajador es el individuo que utiliza la telemática para la realización de su profesión (p.326)

11.2. Según Sánchez Montenegro y Medina (2019), al respecto manifiestan :

El teletrabajo constituye una herramienta alternativa a la tradicional forma de laborar que se conoce. Donde el empleado hace uso de sus funciones y facultades intelectuales desde un lugar lejano a la institución o empresa, este puede ser desde el hogar, mediante el uso de la computadora y manteniendo una telecomunicación con sus colegas y jefes inmediatos, con el objetivo de solventar las mismas necesidades que lo cubriría un trabajo presencial (p.287).

11.3. Según la OIT (2011),este organismo máximo del trabajador presenta la siguiente propuesta sobre el teletrabajo :

El teletrabajo se define como el uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC), como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y/o de escritorio, para el trabajo que se realiza fuera del área del empleador (p.125).

11.4. Hudson y Gordon (1995), atendiendo a la naturaleza del estudio lo define de la siguiente manera :

Una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la institución o empresa durante una parte importante de su horario laboral.

Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el trabajador y la institución o empresa (p.108).

11.5. Según la Real Academia de la Lengua (RAL) :

El teletrabajo es aquel que se realiza desde un lugar fuera de la empresa, utilizando las redes de telecomunicación para cumplir cargas laborales asignadas. Para esto requiere una tecnología apropiada y correcta.

12. Aspectos específicos del teletrabajo

1. El cambio repentino al teletrabajo no pudo haber sido anticipado por los trabajadores o los empleadores, por lo que la seguridad del ambiente de trabajo en el hogar no necesariamente es garantizada. Sin embargo, para muchos la adopción del teletrabajo será temporal, por lo que una duración limitada de la exposición puede mitigar los riesgos de lesiones o de dolor asociados con el entorno del hogar, o los riesgos de trastornos musco-esqueléticos asociados con estaciones de trabajo no ergonómicas
2. En muchas organizaciones el teletrabajo ha cambiado temporalmente de la excepción a la regla. Esto puede reducir los riesgos del aislamiento asociados con el distanciamiento social en el lugar de trabajo que enfrentan los trabajadores en tiempos normales. Por el contrario, el cierre generalizado de escuelas e institutos, ha obligado a muchos padres a teletrabajar y cuidar a sus hijos al mismo tiempo, lo que incluye tener que planificar la escolarización en casa o en línea.
3. La aceptación actual del teletrabajo ha ocurrido en un contexto que provoca ansiedad vinculada a la pandemia. Es probable que esto empeore los riesgos psicosociales y conductuales asociados con el teletrabajo, especialmente los relacionados con las adicciones. Entre los trabajadores con debilidades psicológicas, el aislamiento también puede conducir a la descompensación con atención psiquiátrica más difícil. Tomados en conjunto, estos sugieren que la pandemia del COVID-19 puede exacerbar los riesgos laborales más allá de los ejemplos más obvios de entornos de atención médica u otros trabajos en la primera línea.

13. Modalidades del Teletrabajo

Según la empresa norteamericana especializada en Recursos Humanos a nivel mundial Benchmarking the Información Society (2003, p.254).

Las formas de teletrabajo son:

1. Teletrabajo desde casa.
2. Teletrabajo desde el móvil.
3. Teletrabajo autónomo.
4. Teletrabajo fuera de las organizaciones y del hogar.

El investigador y docente universitario Marco Calván Durán (2007, p.376) nos hace la siguiente propuesta sobre la clasificación del teletrabajo:

A. Por el lugar donde se desarrollan las actividades laborales

- Teletrabajo desde el hogar (es la primera que existió y la más común).
- Oficinas satelitales
- Telecentros
- Telecattges
- Teletrabajo móvil o itinerante

B. En función del tipo de comunicación a distancia

- Conectado en línea
- Unidireccionalmente conectado
- Interactivo o bidireccional
- Desconectado o fuera de línea.

14. Ventajas y desventajas del teletrabajo

1. Beneficios desde el punto de vista del teletrabajador

- Mayor flexibilidad en el horario laboral, ya que permite organizar las horas de trabajo y adaptarse a las necesidades personales.
- Mayor autonomía, en especial para las persona con un carácter independiente, que les gusta asumir responsabilidades.
- Favorece la integración laboral de las personas con discapacidad.

- Se realizan menos desplazamiento, lo que supone un ahorro de tiempo y dinero. También disminuyen los gastos por el vestuario formal y las comidas fuera de casa. Se come de una manera más saludable.
- Disminución del estrés provocado por la presión de llegar puntualmente al trabajo y por el tráfico incesante.

2. Ventajas

- Incrementa la flexibilidad, tanto interna como externa. La flexibilidad se entiende en las organizaciones como una necesidad para captar y retener al talento humano, que es muy necesario en este siglo del conocimiento. Nos encontramos en el siglo XXI, siglo del conocimiento.
- Mayor productividad debido a la implementación del trabajo por objetivos y resultados
- Se reducen los problemas de convivencia entre empleados,
- Facilita la expansión geográfica.
- Disminuye al ausentismo laboral.

3. Algunas desventajas para el teletrabajador

- La falta de ambiente laboral puede generar sentimientos de soledad, falta de apoyo y poca comunicación.
- Podría generar inseguridad laboral y es una sensación de desprotección.
- Pérdida de oportunidades de promoción en la institución o empresa.

4. Algunas desventajas para la empresa

- Se reducen los contactos personales, lo que restringe o elimina los intercambios de ideas productivas.
- Dificulta la difusión de la cultura institucional o empresarial.

- En algunos casos las compensaciones económicas, pueden exceder el costo total del trabajador a tiempo completo en la oficina.

15. Requisitos del teletrabajador

Estos requisitos del teletrabajador son solamente de manera enunciativa no limitativa que ponemos a consideración:

- Ser sumamente independiente y responsable.
- Disponer de una computadora y tener acceso a internet.
- Estar dispuesto a tener un entrenamiento y seguir aprendiendo.
- Compromiso personal e institucional.

16. Perfil del teletrabajador

Presentamos el siguiente perfil del trabajador elaborado por el Instituto de Investigación Jurídica de la UNAM, México (2005: 125)

- ❖ Automotivación
- ❖ Disciplina
- ❖ Capacidad de organización
- ❖ Adaptabilidad
- ❖ Autoorganización
- ❖ Autodeterminación
- ❖ Habilidad tecnológica
- ❖ Planificación
- ❖ Autoconfianza
- ❖ Capacidad para resolver inconvenientes
- ❖ Iniciativa
- ❖ Liderazgo
- ❖ Inteligencia laboral

17. Requisitos para el empleador de un teletrabajador según el Acuerdo Europeo

Esta importante y destacada institución europea nos presenta los siguientes requisitos para el empleador de un teletrabajador y lo tenemos en cuenta para nuestra investigación:

a. Carácter voluntario

El teletrabajo es voluntario para el teletrabajador y para el empleador. El teletrabajo puede ser requerido como parte de una descripción inicial del puesto de trabajo y también puede estar asociado a un acuerdo voluntario.

b. Protección de datos

El empleador es responsable de tomar las medidas adecuadas, particularmente en lo referente a herramientas informáticas. El empleador al teletrabajador de la legislación y de las normas de la empresa pertinente para la protección de datos.

c. Vida privada

El empleador debe respetar la privacidad del teletrabajador.

d. Salud y seguridad

El empleador es responsable de la protección de la salud y la seguridad de los profesionales y de informar sobre la política de la empresa y las normas vigentes en estos temas. El trabajador es responsable de cumplirlas.

e. Formación

El teletrabajador tiene iguales derechos de capacitación que el resto de los trabajadores.

f. Equipamiento

Por regla general el empleador es responsable de las provisión, instalación y mantenimiento, a menos que el teletrabajador utilice su propio equipo.

g. Organización del teletrabajo

La organización de la jornada de trabajo es responsabilidad del empleador.

h. Obligaciones

La carga laboral y los criterios de resultados del teletrabajador son equivalentes a los del resto de los trabajadores. El empleo debe asegurar la aplicación de medida para evitar el aislamiento del resto de los trabajadores de la institución o la empresa.

i. Condiciones del teletrabajo

Los trabajadores se beneficiarán de los mismos derechos que el resto de los trabajadores de la empresa de acuerdo a la legislación aplicable y los acuerdos .

j. Derechos colectivos

Los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que los trabajadores.

18. Principales características de un Contrato de Teletrabajo según el Primer Congreso Iberoamericano de TTCIT 2002- España-

El Primer Congreso Iberoamericano sobre el Teletrabajo 2002, consideró los principales aspectos:

- **La distancia**

El teletrabajador realiza su tarea en un lugar a libre elección.

La opción más elegida es la de alternar unos días de actividad en la institución o empresa con otros en cualquier ubicación.

- **La valoración por objetivos y no por horarios**

La libre disposición de su tiempo por el trabajador, ya que lo que le interesa es la entrega a tiempo del trabajo encomendado.

- **Detallada y completa descripción de las características de la tarea a realizar**

Plazo de desarrollo y entrega, tipo de contratación, modo de pago, etc.

- **En la mayoría de los casos de Teletrabajo por cuenta propia el trabajo no se mide por horas.** Ya que esto sólo corresponde al pasado del trabajo por cuenta ajena y por presencia en las instalaciones de la empresa.

19. Asociaciones Internacionales de Teletrabajo

Las siguientes asociaciones de teletrabajo en el mundo son:

- Asociación canadiense de teletrabajo.
- Asociación argentina de teletrabajo.
- Asociación española de teletrabajo.
- Asociación de teletrabajo de Alemania.
- Asociación de teleservicios de Australia.
- Asociación de teletrabajo de Bulgaria
- Asociación de trabajos a distancia en Dinamarca
- Asociación de teletrabajo en Finlandia
- Asociación de teletrabajo francesa
- Asociación de teletrabajo holandesa
- Asociación de teletrabajo en Hungría
- Asociación de teletrabajo en Irlanda.

20. Países europeos que tienen mayor cantidad de teletrabajadores:

año 2015.

Esta parte de nuestro estudio pretende dar a conocer la gran cantidad de países europeos que desde hace algún tiempo ya vienen implementado el teletrabajo.

Según Eurofond, Cía (2017, p.287) determina en relación a la última encuesta del año 2015 sobre teletrabajadores en Europa, el siguiente orden de países:

- Reino Unido
- Países Bajos
- Dinamarca
- Suecia
- Bélgica

- Francia

21. Países con mayor cantidad de teletrabajadores: Informe OIT, año 2018.

Ponemos a consideración los países con mayor cantidad de teletrabajadores, teniendo en cuenta su legislación sobre este aspecto:

1. Brasil, con más de 7 millones de teletrabajadores.
2. México más de 2 millones de teletrabajadores
3. Argentina, 2 millones de teletrabajadores
4. Chile 1 millón de teletrabajadores
5. Lugar (el último)
 - Colombia
 - Ecuador
 - Venezuela
 - Bolivia
 - Perú

22. Internet

Debemos primero tener en cuenta que en la década de 1950 se creó la computadora.

En 1981, la compañía norteamericana IBM, llevó a los hogares la computadora personal (PC).

No existe un consenso entre los investigadores de este sistema tecnológico como es la red de comunicación mundial, también llamada la carretera del mundo. Se han fijado tres fechas en lo relacionado a la génesis de internet y son: año 1969, 1982 y 1983.

Las primeras instituciones que utilizaron internet fueron las universidades americanas como Harvard, Stanford, Lincoln. Internet es una red mundial en la que están conectados miles de millones de ordenadores. Dos estudiantes universitarios de ingeniería eléctrica de la Universidad de Stanford crearon YAHOO.

La transformación social y tecnológica de la Word Wide Web fue en la década de 1990.

En 1998 apareció GOOGLE.

23. Ley del Teletrabajo

Esta norma legal laboral aparece en el régimen peruano a fin de regular la nueva modalidad de trabajo y vemos que la diferencia en relación a las normas ya existentes del régimen público y privado no tienen gran diferencia, salvo por los medios empleados para la ejecución del servicio encargado.

Veamos en el objeto de la ley indica que la regulación del teletrabajo se diferencia de otros porque los servicios son brindados mediante la utilización de tecnologías de las TIC y que las políticas garantizarán el desarrollo de este servicio.

En el artículo segundo la ley 30036 define el trabajo como desempeño subordinado sin presencia física del trabajador por ello lo denomina teletrabajador.

El teletrabajador mantiene el vínculo laboral vía la TIC., y otros medios análogos a través de estos también se manejan el control del teletrabajador. Fija una característica más señalando que los medios tecnológicos de trabajo son suministrados por el empleador tanto público como privado.

En el artículo tres fija las responsabilidades que debe asumir el teletrabajador respecto del cuidado de los equipos brindados por el empleador encargando de forma especial que tales equipos no deben ser usados por terceros al teletrabajo que está realizando.

Prescribe también que en caso que el teletrabajador brindase los equipos para realizar o ejecutar la obra o servicio encargado el empleador deberá reconocer los gastos de los aparatos incluidos los de comunicación.

Estos pagos no afectan en absoluto al acuerdo individual o convenio colectivo que el teletrabajador goce, también está autorizada la ejecución de la obra en una cabina de internet , gastos que por supuesto también los asume el empleador público o privado.

En el artículo cuatro, la ley autoriza al empleador variar la modalidad de prestación de servicio, pero con razones debidamente fundamentadas y sustentadas y con previo consentimiento del trabajador. Quedando expresamente establecido que el cambio de modalidad no afecta:

- La naturaleza del vínculo laboral
- La categoría del trabajador
- La remuneración
- Y las demás condiciones laborales, excepto las que están relacionadas con la asistencia presencial al centro de trabajo. Ejemplo: concepto económico por almuerzo o concepto económico por movilidad.

Dispone este artículo también que el teletrabajador está facultado para solicitar a su empleador la reversión de la prestación de servicios; el empleador puede autorizar o no, la aceptación estará sujeta al logro de los objetivos encargados.

El artículo cinco indica los derechos y obligaciones del teletrabajador y señala que ese tiene los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores del régimen laboral, precisando que incluso el contrato debe realizarse por triplicado, por escrito y entregarle uno al trabajador.

En la primera disposición complementaria final autoriza a los trabajadores del sector público inmersos en el régimen 276 la facultad para aplicar esta norma si fuese requerible, el número de trabajadores que deberán ejecutar el teletrabajo está sujeto a la modalidad y necesidades de cada institución pública.

En la segunda disposición complementaria final se encargar al Ministerio de Trabajo en coordinación con SERVIR Autoridad Nacional de Servicio Civil, Gobierno Electrónico e Informática y CONADIS el seguimiento y evaluación el plan y desarrollo del teletrabajo.

En la última disposición complementaria se precisa que el cumplimiento de lo dispuesto

por esta norma será financiado por presupuestos institucionales sin tocar recursos adicionales del tesoro público.

24. Reglamento de la del Teletrabajo D.S. N° 017-2015-TR

En el reglamento de la norma del presente trabajo de investigación regula lo siguiente:

1. Los sujetos del teletrabajo son trabajadores y servidores civiles que prestan servicios en la modalidad de teletrabajo, teniendo como empleadores personas naturales o jurídicas.
2. El inicio del vínculo laboral que se ejecuten en el Perú se ejecutará tras un contrato, una resolución de incorporación o designación, adendas o acuerdos, lo que compete realizar en el cambio del trabajo al teletrabajo. Aclara que el trabajador independientemente de su nivel incluso regulado por los regímenes 30057 (Ley de Servicio Civil), Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la carrera administrativa y de remuneración del sector público, Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo 1057 (CAS). Pueden según la necesidad de trabajo realizar el teletrabajo sin embargo el teletrabajador está sujeto al cumplimiento del servicio encargado y al disfrute de los derechos y beneficios que las leyes nacionales e internacionales les brindan.

Señala como principios los siguientes:

1. **Voluntad:** En todo trato, acto jurídico o contrato es indispensable desear , aceptar y realizar el trabajo voluntariamente , a nadie se le puede obligar a recibir un trabajo ni abandonar el mismo.
2. **Reversibilidad:** Facultad que tiene el empleador para convertir al trabajador presencial en teletrabajador, en pos de alcanzar los objetivos de la empresa.
3. **Igualdad de trato:** Consideramos que este principio es expresamente tácito en tanto el derecho a la igualdad es de primera orden para el trabajador, y el hecho de cambiar

modalidad, no le hace objeto de discriminación en ninguno de los derechos y beneficios del trabajador.

4. **Conciliación** : En el teletrabajo es necesario tomar en cuenta el contexto personal, familiar ,laboral del trabajador , teniendo en cuenta que realiza una acción laboral sin interacción física, solamente tiene conexión con objetos tecnológicos que sólo sirven para enviar resultados u objetivos del trabajo y a través del mismo medio, también son inspeccionados, claro la inteligencia artificial carece de afecto por tanto el trabajador necesita otro tipo de trato que le estimule mejorar los servicios brindados.

Respecto de la regulación de requisitos en el teletrabajo señala lo siguientes:

En primer lugar, todo contrato de teletrabajo debe precisarse objetivamente los medios informáticos, de telecomunicación y análogos, para la prestación del servicio.

En segundo lugar, es preciso señalar que parte de los contratantes deben proveer los medios citados.

En tercer lugar , indicar con claridad las condiciones y trato que el teletrabajador debe darles a los medios informáticos proveídos, teniendo en cuenta que al finalizar el servicio debe devolver esos medios.

En cuarto lugar, si es que el teletrabajador si auto provee de los medios tecnológicos; las partes pactarán el pago por dicho concepto conforme señala la ley.

En quinto lugar, debe consignarse también la protección y medidas de seguridad respecto de la gestión e información de la empresa.

En sexto lugar, en relación a la jornada laboral , o sea sobre el inicio y conclusión del horario diario, que se le asigna al teletrabajador esto está en relación al régimen laboral bajo el cual se ha celebrado el contrato vinculante; ya sea dentro del Decreto Legislativo 276 o del Decreto legislativo 30057 o la ley CAS N° 1057, o el Decreto Legislativo N° 728 u otro.

En sétimo lugar, la administración de supervisión de la jornada laboral del teletrabajador, queda establecido conforme al contrato del régimen correspondiente, con la variación de que será vía virtual.

El teletrabajo se ejecuta de dos formas :

1. De forma completa
2. De forma mixta.

En el primero el teletrabajador realizará jornada laboral fuera del centro de trabajo y se hará presente ocasionalmente para hacer algunas coordinaciones con el empleador.

Y la segunda la ley indica que puede realizarse la jornada laboral tanto en la empresa o fuera de ella, de manera alternada.

Debemos aclarar que el reglamento de ley del teletrabajo indica que la jornada puede ser a tiempo parcial o bajo la modalidad del teletrabajo, que debe estar en relación a lo dispuesto en las normas que se regulan en el sector público o privado.

De acuerdo a la variación de la modalidad convencional o la del teletrabajo , puede ser permanente o a plazo determinado.

La ley nos permite la reversión de modalidad , pero dicha reversión debe estar sujeta a – debe constar por escrito y el teletrabajador debe contar con una copia de ese documento-.

- La decisión unilateral del empleador o institución pública debe ser comunicada al teletrabajador con una anticipación de 15 días naturales más el término de la distancia.

Los efectos de esta reversión unilateral operarán bajo el fundamento que no se han alcanzado los objetivos de la actividad en la modalidad del teletrabajo.

El trabajador también está facultado para solicitar la reversión del teletrabajo respuesta que será por escrito en un plazo no mayor de 6 días naturales. De ser aceptada la solicitud se precisará el día en que el trabajador se presente a la entidad correspondiente.

El trabajador o servidor civil en su papel de teletrabajador puede cuestionar la variación de modalidad de servicio o de reversión impugnando la decisión del empleador o entidad pública de acuerdo al régimen al cual pertenezca. Estos actos de hostilidad pueden ser equiparables al despido si fuese del régimen 720 , ley de productibilidad y competitividad . Debe accionar el artículo 30 y 35 de esta norma (Decreto Legislativo N° 728 , aprobado por el D.S: N° 003-97-P.R.

El artículo 6 del reglamento de la ley del teletrabajador señala los derechos y beneficios del teletrabajador, como veníamos diciendo renglones arriba el teletrabajador tiene los mismos derechos, y beneficios que el trabajador convencional , pero estos deben estar en relación al régimen laboral en el cual se encuentran (Decreto Legislativo 276 o del Decreto legislativo 30057 o la ley CAS N° 1057, o el Decreto Legislativo N° 728 u otro).

Algunos derechos y beneficios de exclusividad del teletrabajador sumado a su régimen al cual pertenecen , el reglamento cita:

1. Capacitación sobre los medios informáticos, de telecomunicación y análogos, así mismo capacitación acerca de capacitación vigentes de datos personales, propiedad intelectual y seguridad de información, la capacitación indicada debe darse antes del contrato de teletrabajo.
2. El teletrabajador tiene derecho a la intimidad, privacidad e inviolabilidad de sus documentos y comunicaciones personales.
3. La teletrabajadora igual tiene derecho al periodo de maternidad y lactancia.
4. El teletrabajador /a, tiene derecho a la seguridad y salud y los derechos individuales(jornada laboral y otros) y colectivos(libertad sindical y otros).El artículo 7 del reglamento prescribe las obligaciones de los trabajadores y servidores civiles que prestan servicio bajo la modalidad convencional y reitera que son las mismas obligaciones teniendo en cuenta el régimen del vínculo laboral.

La primera obligación con carácter imperativo guardar con seguridad la información y protección de confidencialidad de datos , de seguridad, y de salud en el trabajo.

La segunda se refiere a la disponibilidad para las coordinaciones que debe tener con el empleador o entidad pública el teletrabajador .

La tercera insiste en el cuidado de la confidencialidad de la información del empleador o entidad pública, debe cuidar los objetos de telecomunicación encargados para el servicio que brinda incidiendo en todo momento el uso de estos medios.

En el artículo ocho el reglamento de la ley contempla el ingreso a la modalidad de teletrabajo con preferencia a poblaciones vulnerables para lo cual el empleador de la entidad pública evaluará la modalidad de teletrabajo a adjudicar a fin de garantizar el cumplimiento del servicio encargado; de conformidad con la Ley N° 29973 , de igual forma debe ser evaluado el trabajo de servidoras gestantes y lactantes , a trabajadores civiles responsables de cuidado de niños y adultos con discapacidad .

El artículo nueve del reglamento señala :

1. La prestación del teletrabajo requiere equipo , acceso al internet, conexiones de red, programas informáticos, medidas de seguridad de información de manera garantizada con idoneidad la prestación de estos medios.
2. En caso que la empresa o entidad pública no haya provisionado los medios necesario para que el teletrabajador ejecute su servicio, y el teletrabajador se encuentra a disposición para la empresa , esta debe hacerle efectivo el pago correspondiente de su remuneración diaria.
3. En caso que los medios , accesorios para el teletrabajo sufriesen deterioro o desmedro alguno sin responsabilidad de la empresa o del teletrabajador este dará cuenta a la empresa de tales hechos y la empresa está obligada a reembolsar el gasto realizado por el teletrabajador, quien será responsable únicamente de algo debidamente atribuible.

4. En todo caso cuando no sea posible la producción de los medios tecnológicos o la restitución de estos, la empresa y el teletrabajador se pondrán de acuerdo para realizar el trabajo presencial estableciendo los requisitos correspondientes .

El pago por los medios aportados por el teletrabajador será asumido según las condiciones de trabajo realizado por el empleador y la entidad pública. El sector privado hará efectiva esta obligación en dinero y moneda de curso legal ; el monto será el que fijen las partes.

En lo que está relacionado al sector público el pago se realizará de acuerdo al carácter presupuestal del año. Los bienes y servicios brindados por el empleador o entidad pública como condición de trabajo no tienen carácter remunerativo. Las entidades públicas se encuentran facultadas para emplear el teletrabajo cuando así lo requiera sus necesidades. Los recursos humanos elegidos para el teletrabajo serán identificados progresivamente para desempeñar el teletrabajo y vía un informe el titular de trabajo aprobará el cambio de modalidad de teletrabajo.

Es conveniente señalar que para ello se convocará una comisión de trabajo, constituida por el jefe de recursos humanos, jefe de la oficina general de administración , jefe de la oficina de tecnología de la información y el titular de la entidad.

Esta comisión se encargará de elaborar la propuesta de quienes pueden desempeñarse en la modalidad de teletrabajo.

El artículo catorce reglamenta la aprobación de la variedad de teletrabajo con el informe responsable de la oficina de recursos humanos . La variación puede determinarse por parte de la empresa o a la solicitud del teletrabajador .

Las situaciones excepcionales en la modalidad del teletrabajo se producen por :

1. Circunstancia de caso fortuito o fuerza mayor.
2. Cuando se afecten los servicios de manera imprevista .
3. Por incremento extraordinario y temporal de actividades.

El reglamento dispone también que las instituciones públicas deben considerar la capacitación de sus trabajadores vinculados en temas de competencias de desempeño en la modalidad . lineamientos políticos de la organización , prevención en salud y riesgos laborales.

Complementariamente la reglamentación prescribe que el Ministerio de Trabajo y Promoción desarrolle actividades de la normativa aplicable al teletrabajo.

El empleador y la entidad pública registran en la planilla electrónica la condición de teletrabajador que puede ser completa o mixta y otros criterios que se establezcan.

Así mismo la dirección general de la promoción de empleo, elaborará un informe anual sobre los resultados de la implementación del teletrabajo.

Le encarga a SERVIR definir la cuota mínima de costos en las entidades del sector público en los que se aplicará el teletrabajo, en 180 días de plazo.

Toda entidad pública que esté sujeto al régimen laboral privado el sistema de inspección de trabajo y promoción del empleo fiscalizará el cumplimiento de las normas del teletrabajo y su reglamento.

25. Derechos y beneficios del trabajador : Decreto Legislativo N° 728 y la Ley N° 30036

Dejando establecido que los derechos y beneficios del teletrabajador son los mismos que los del trabajador presencial ; sin embargo, cuando nos referimos al Dec. Leg. 728, Ley de productividad y competitividad , debemos indicar que los beneficios económicos que brinda esta ley al trabajador marcan una gran diferencia respecto de las demás normas que iremos mencionando. La remuneración del trabajador en esta ley está sujeta al cargo el nivel o grado de desempeño en la empresa privada y a la clase de contrato que celebró con su empleador. Entre los cuales hay contrato ocasional, de suplencia, de emergencia para obra determinada o servicio específico , contrato intermitente, temporal .Esta norma también marca diferencia en un derecho especial e individual del trabajador , es aquel que

se refiere al pago de una indemnización ordenada por un juez laboral , como producto de un despido arbitrario o nulo; dicho pago será efectivo 24 horas después de notificada dicha resolución , conjuntamente con la reposición del trabajador, de no ser el caso se aplicará una multa de 30% hasta la ejecución del mandato.

Los derechos individuales y colectivos del trabajador son de igual disfrute en este régimen y el teletrabajo.

26. Derechos y beneficios del trabajador : Decreto Legislativo N° 276

Este decreto llamado ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público establece que los derechos y beneficios del trabajador están sujetos a la resolución de nombramiento y el nivel jerárquico que desempeñan en la carrera pública; y luego, con relación a los beneficios y derechos individuales efectivamente encontramos que no difiere con la ley del teletrabajo, porque se precisa una jornada laboral, descanso semanal , aguinaldos, derecho a la sindicalización y otros señalados por la normatividad nacional e internacional.

Pero para pasar de condición presencial a teletrabajo se requiere un informe de la comisión establecida para estos efectos.

27. Derechos y beneficios del trabajador : Decreto Legislativo N° 1057(CAS)

Esta norma laboral regula el régimen especial de contratación administrativa de servicio, en otras palabras, pero en el fondo es lo mismo, pero para efectos de diferenciarlo con el Dec. Leg. 276, el CAS, garantiza capacidad, profesionalismo e igualdad de oportunidades laborales y le brinda libertad al trabajador elegir el régimen pensionario que desea, puede ser AFP u ONP, e incluso pueden elegir la oportunidad de cambiarse se régimen, una vez elegido el régimen pensionario, tienen la obligación de cumplir con los requisitos al cual se afiliaron, lo que consideramos que dicha disposición se encuentra abierta al trabajador presencial y al teletrabajador .

28. Derechos y beneficios del trabajador : Decreto Legislativo N° 30057

Denominada Ley de Servicio Civil, establece los derechos individuales y colectivos del trabajador del sector público, percibiendo una compensación, descanso vacacional, jornada 8 horas diarias, permisos y licencias , y otros. Entre los derechos colectivos le otorga el disfrute de acuerdo al Convenio N° 151 de la OIT, ejercicio de la huelga y otros correspondientes; los mismos que por supuesto surten efecto para los servidores que ejecutaran teletrabajo, incidimos que por ser trabajadores del Estado el cambio de la modalidad está sujeto al cambio de la modalidad por la Comisión .

3. Definición conceptual

- **Cogito ergo sum**

Término utilizado por René descartes en su obra el “Discurso del Método” significa “pienso luego existo”. Si dudo es que pienso y si pienso es que existo.

- **Diseño de investigación**

- **Entrevista**

Es una técnica de recopilación de datos que obtiene información extensa y precisa, sobre un tópico a investigar en los estudios de carácter social.

- **Epistemología**

Es el conocimiento, el saber, lo que todo ser humano quiere llegar a tener, es saber resolver un problema mediante el conocimiento científico, que está regido por preceptos y reglas.

- **Filosofía**

Es un modo de razonar, de pensar, analizar, inferir, sobre ciertos fenómenos u acontecimientos de una realidad. Su aspecto más característico es el empleo de una argumentación lógica.

- **Hermenéutica**

Es un método de investigación que en la antigüedad servía para interpretar solo textos religiosos, actualmente se usa para interpretar textos escritos y especialmente para analizar el discurso y perspectivas de los sujetos investigados.

Tiene como finalidad caracterizar las condiciones en las cuales se desarrolla un hecho o fenómeno social.

- **Instrumentos de investigación científica**

Es una herramienta que sirve para recoger la información tanto en la investigación cuantitativa (positivista) o cualitativa (interpretativa). Cuando los instrumentos no satisfacen las necesidades específicas del investigador, los modifica, elige otros o los crea.

- **Investigación cualitativa**

Trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, la relación y estructura dinámica del fenómeno social a investigar. La recopilación de datos tiene una función primordial en la evaluación de impacto, ya que proporciona una valiosa información.

- **Método**

Vía, camino, ruta, derrotero o tramo de conocimiento para alcanzar un fin y en especial, modos empleados para alcanzar la verdad o conseguir un objetivo.

- **Método científico**

Es un conjunto de pasos que se siguen en la generación del conocimiento objetivo avalado por una serie de reglas rigurosas que no den lugar a dudas, que ese conocimiento se pueda justificar, teórica y empíricamente, es decir que el conocimiento sea verdadero.

- **Método crítico**

Es aquel que somete a juicio los conceptos y teorías. La razón es importante para hacer uso de este método. Immanuel Kant entendía la crítica como el proceso por el cual la razón se vuelve sobre sí misma para conocer sus propios límites y las condiciones en que se funda su validez.

- **Método dialéctico**

“Todo cambia nada permanece”, “el sol es nuevo cada día”. La dialéctica es el método que considera que nada es estático, todo cambia, nada es igual, en Grecia este pensamiento se atribuyó a Heráclito de Éfeso.

- **Técnicas de investigación científica**

Son las reglas y procedimientos que permiten al investigador/a la relación con el objeto o sujeto de la investigación.

- **Teoría :**

Es un conjunto de conceptos, categorías y leyes que reflejan objetivamente la realidad se basa en estructuras complejas de conocimiento que se encuentran ligadas a la práctica.

- **Propedéutica**

Es la introducción o preparación a un estudio. Es decir, es la parte que da las bases para una investigación.

Preparación o capacitación que fundamenta el aprendizaje de un estudiante de cualquier especialidad o profesión.

- **Telemática**

Es el campo de la ciencia que engloba la informática y la tecnología.

- **TICs**

Es el conjunto de herramientas relacionada con la transmisión, procesamiento y almacenamiento de datos.

- **Lógica**

Rama de la filosofía que estudia las estructuras y formas del conocimiento.

- **OIT**

Es la Organización Internacional del Trabajo cuya dirección se encuentra en Ginebra, Suiza. Es la entidad que se preocupa por el derecho de los trabajadores ya sea de forma individual o colectiva. Es la entidad máxima del Derecho del Trabajador.

- **Ontología**

Parte de la metafísica que estudia el ser en general y sus propiedades.

Capítulo III: Metodología

Significa tratado del método y método significa ir a lo largo del (buen) camino, es decir forma de proceder en cualquier dominio y de ordenar la actividad a un fin.

Mario Bunge dice: “La metodología es el estudio de los métodos...”

Al conocimiento se llega por múltiples caminos, que no necesariamente se sustentan en aplicar reglas y procedimientos estrictos.

1. Paradigma: Cualitativo – jurídico- ESTUDIO DE CASO

- Esta investigación tiene como fundamento el paradigma cualitativo, pues no utilizamos la estadística inferencial ni la estadística descriptiva, basada en la matemática.

Este método, técnica o paradigma fue iniciada en Grecia antigua por unos de los integrantes del SPA (Sócrates, Platón y Aristóteles) es decir por **Platón** “el de espaldas anchas”. Busca comprender (Vertehen) los acontecimientos en los que el hombre es el actor principal. Esta técnica es utilizada especialmente en las Ciencias Sociales. Y el Derecho es una ciencia social.

- Es una investigación jurídica pues nuestra profesión es el Derecho, que básicamente interpreta, infiere, analiza, teorías, expedientes, leyes, cualquier norma jurídica que sea importante para un estudio
- Estudio de caso: pueden ser cuantitativos o cualitativos, pero su característica principal es que abordan de una manera intensiva, completa o profunda una unidad de análisis puede ser: una persona, una familia, un grupo, una organización, una norma jurídica o una institución.

2. Método: científico, inductivo, deductivo analítico, sintético, descriptivo, dialéctico, hermenéutico.

- Científico : porque una investigación que tiene rigor y orden
- Inductivo: porque este estudio va de menos a más. Este método es utilizado pues es un método general, se usa tanto en las ciencias naturales (duras) o ciencias sociales (blandas).
- Deductivo: porque después se analiza de macro a micro, además los métodos inductivo y deductivo van juntos no se pueden dividir o separar.
- Analítico: esta clase de método analiza, descompone, o desintegra un todo en partes.
- Sintético: esta técnica de estudio reconstruye o arma de nuevo toda la investigación.
- Descriptivo: porque evalúa las características del fenómeno o del estudio o problema.
- Dialéctico: tiene elementos teóricos y científicos
- Hermenéutico jurídico: hace interpretación de las normas legales en este caso del Derecho, como es la ley del teletrabajo y su reglamento.
- Método no interactivo: Pues no hacemos uso del diálogo, pues no existen participantes, nuestro estudio analiza la ley del teletrabajo y su reglamento.

3. Alcance: exploratorio, descriptivo

Esta investigación es de alcance exploratorio, pues sirve para familiarizarnos con fenómenos, hechos o realidades pocas veces estudiadas o trabajadas por los investigadores jurídicos o doctrinarios. Esta investigación es de alcance descriptivo, pues relatamos los hechos que han ocurrido en este estudio de caso, de una manera ordenada y científica.

Además, según los investigadores jurídicos este nivel de exploratorio y descriptivo es el adecuado para los estudios conducentes a un título profesional

4. Tipo : investigación aplicada, activa o dinámica

Esta forma de investigación se dirige su aplicación inmediata y no al desarrollo de teorías.

Se encuentra muy ligada a la investigación, pura, básica o fundamental.

Pues los resultados de esta investigación pueden ser utilizado de una manera ipso facto (al instante). Y además puede ser dada en información a toda clase de situaciones.

5. Diseño: no experimental

Porque se basa fundamentalmente en la observación y lectura de leyes, reglamentos y tesis relacionadas a nuestro trabajo investigativo. No vamos a trabajar en un laboratorio, nuestra investigación es interpretativa, humanística.

6. Unidad de análisis.

La ley del teletrabajo y su respectivo reglamento

7. Técnicas e instrumentos

7.1. Técnica:

Es el conjunto de instrumentos y medios a través de los cuales se efectúa el método. Si el método es el camino, la técnica proporcionará las herramientas para recorrerlo. La técnica propone las normas para ordenar las etapas del proceso de investigación; proporciona instrumentos de recolección, clasificación, medición, correlación y análisis de datos, aporta a la ciencia todos los medios para aplicar el método.

La técnica es la estructura del método, y la teoría el fundamento de la ciencia (Münch y Ángeles, 2007, p. 14)

- Observación
- Lectura
- Subrayado
- Análisis
- Comprensión
- Bibliográfica
- Resumen
- Dialógica

- Exploratoria
- Hermenéutica
- Interpretativa

7.2. Instrumento de investigación científica

Es una herramienta que sirve para recoger la información tanto en la investigación cuantitativa (positivista) o cualitativa (interpretativa). Cuando los instrumentos no satisfacen las necesidades específicas del investigador, los modifica, elige otros o los crea.

- Investigadores
- Videos
- Tesis nacionales e internacionales
- Periódicos
- Revistas especializadas

Capítulo IV: Conclusiones y Sugerencias

4.1. Conclusiones

Primera:

El teletrabajador en el régimen público o privado goza de igual derecho y beneficio que el trabajador presencial, lo diferencia, la norma con la cual hace su ingreso vía concurso y nombramiento al régimen laboral; estará determinado por: El Decreto Legislativo 276, Decreto Legislativo 1057(CAS), Ley de Servicio Civil 30057, en el privado y por el Leg. 728. Por otro lado; la flexibilidad del teletrabajo permite que las tareas asignadas a la persona, ésta se desempeñe desde cualquier lugar y en cualquier momento, por lo que no se requiere de un espacio físico o el cumplimiento de un horario formalmente establecido; pero sí a la jornada laboral completa, según el contrato, cargo o nivel señalado. Lo que se exige es resultados por objetivos. Y los avances en los campos de las TICs están transformando las formas laborales, sociales los recursos humanos e individuos en general los que están actuando y se relacionándose entre sí, mejorando paulatinamente las nuevas configuraciones laborales

Segunda:

El Decreto Legislativo 276, Decreto Legislativo 1057(CAS), Ley de Servicio Civil 30057, regímenes que norman el vínculo laboral en el contexto público, y tal como hemos señalado líneas arriba, no marcan diferencias, respecto de los derechos y beneficios entre los trabajadores de ambos espacios; presenciales y teletrabajadores, las líneas en las que difiere cada trabajador, depende del nivel, cargo o grado que esté desempeñando y la ley a la cual está inmerso.

La única diferencia que se marcará será el objeto o medio a través del cual los trabajadores realizarán la obra o servicio encargado, vía cualquiera de los regímenes vigentes laborales en el Perú.

Tercera:

Los derechos y beneficios del teletrabajador en el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728; Ley de Productividad y competitividad en el Perú, son idénticos a los del trabajador presencial, lo mismo que hemos visto con relación a los demás regímenes que están vigentes en el aspecto laboral, la única diferencia es respecto de la remuneración, pues es claro se trata de una empresa privada y ésta siempre marca diferencia económica con los regímenes del Estado o Instituciones Públicas.

Como vemos el aspecto jurídico legal no le afecta al teletrabajador, en relación a sus derechos y beneficios inmediatos; lo que más se viene observando, que el cambio de recursos humanos a recursos tecnológicos, ha hecho que muchos teletrabajadores, y teletrabajadoras, están sufriendo estrés, mal genio, irritabilidad, ansiedad, y cambios bruscos en el estado de ánimo (provocado por el agotamiento mental), involucrado directamente con el síndrome de Burnout. Dentro de ello las teletrabajadoras son las más afectadas por triple rol que desempeñan, en el hogar alteran el cumplimiento del teletrabajo del rol laboral para cumplir funciones maternas o/y domésticas.

4.2. Sugerencias o Recomendaciones

Primera:

Se recomienda en forma prioritaria establecer el teletrabajo de los discapacitados, en el entendido que ellos tienen diferentes habilidades; fomentando el teletrabajo de éstos en todas las instancias públicas y privadas, tan igual que a los de las poblaciones vulnerables, jóvenes y adultos mayores.

Segunda

Las empresas públicas y privadas, que estén bajo el régimen de la ley del teletrabajo deben ser obligadas, a contar con un equipo multidisciplinario y multiétnico; a efectos de brindar al personal atención técnica, de salud, o cualquier otra que se requiera, bajo inspección pertinente y oportuna, teniendo en cuenta que estos cambios están originando alteraciones de la salud, física, mental, psicológica, social, emocional.

Tercera:

Proporcionar a los teletrabajadores y teletrabajadoras los medios necesarios y suficientes para ejecutar la obra o servicio que vienen desarrollando, teniendo en cuenta que de ello depende el logro o alcance de los objetivos trazados.

Referencias bibliográficas

- Anacleto Guerrero. (2012). *Manual de Derecho del Trabajo. Derecho individual, Derecho colectivo, Derecho Procesal con la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497*. Grijley, Lima.
- Aníbal Torres Vásquez. (2001). *Introducción al Derecho. Teoría general del Derecho*. Segunda edición. Editorial Temis S.A. Bogotá Colombia. Idemsa, Lima, Perú.
- Alberto Carro Igelmo. (1991). *Curso del Derecho del Trabajo*. 2da edición. Bosch Casa Editorial S.A. Barcelona.
- Benchmarking the Información Society (2003). *Revista especializadas en el contrato innominado de Benchmarking*. USA.
- Bouzire, H. (2020). *Trabajar desde la casa en la época de COVID-19; ¿cómo preservar mejor la salud laboral?* UNAM, México.
- Brindura, H, Cozzalino, M. (2020). *El teletrabajo en España, una nueva alternativa para el empleo*. Themis, Madrid.
- Carlos Vela Monsalve. (1995). *Derecho Ecuatoriano del Trabajo*. Editorial la Unión C.A., Quito.
- Castro, J. (2017). *El derecho laboral o derecho del trabajo en Colombia y sus orientaciones doctrinarias*. La Ley. Cali, Colombia.
- Constitución Política del Perú de 1993
- Efrén Borrajo Dacruz.(2002). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Editorial Tecno 12 ° ed. Madrid.
- Eurofond, Cía (2017). *Informe sobre los teletrabajadores en Europa: año 2015*. Europa Ediciones Laborales. Suiza.
- Gallardo Manrique, Rosario. (2001). *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio: de la máquina de hilar al ordenador*. Editora Nuevos Tiempos, Madrid.

- Guillermo Cabanellas. (1968). *Compendio de Derecho Laboral*. Bibliográfica Omeba Editores, Buenos Aires.
- Gray, M. (1995). *El teletrabajo en España*. Primera edición, Fundación Universidad Empresa. Madrid.
- Hudson, Mick (2000). *Origen del término teletrabajo, en el mundo de los 70*. MacHill editores. México.
- Hudson, Gordon. (1995). *El teletrabajo una novísima forma del trabajo a la cual no podemos de eludir. Libro Blanco*. Nuevos Tiempo, Colombia.
- Humberto Podetti. (1997). “*Los principios del Derecho del Trabajo*”. Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Academia Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de México, México.
- Jonhstan, Peter y Nolan, Jhon. (2003). *E-work*. Primera edición, Londres, Inglaterra. Universidad de Oxford.
- Marco Calván Durán. (2007). *El teletrabajo nueva forma del trabajo: Análisis en la Universidad de Costa Rica*. Editora Investigación Jurídica.
- Munch y Ángeles.(2007). *Métodos y técnicas de investigación*. Tercera edición. Editorial Trillas, México.
- Navarro Chávez. (2011). *Epistemología y metodología*. Primera edición. Grupo Editorial Patria. México.
- Sánchez Montenegro y Medina (2019). *La telemática, las TIC y el teletrabajo en el siglo XXI. Nueva alternativa laboral*. Editora Mundo, España, Madrid.
- Sousa, B. (2020). *El teletrabajo es un trabajo sin derechos. Análisis legal y doctrinario*. Editora Análisis laboral. Grupo Mundo, Colombia.

Pla Rodríguez, Américo. (2000). *Curso de Derecho, Introducción al Derecho del Trabajo*.

Ediciones Idea, Montevideo.

OIT (2011). *Información sobre el teletrabajo, una nueva forma de comprender la realidad*

del siglo del conocimiento. Suiza.

Vicente, Pedro (2018). *El teletrabajo en el sector público y privado. Una nueva forma de*

laborar. Universidad Nacional de Colombia Editores, Cali.

Zamora Zumbado, Trino (2001). *El teletrabajo: una forma alternativa de trabajar*. Primera

edición .UNSC. INA. Madrid.

Webgrafía o referencia virtual

Las percepciones de los trabajadores frente al teletrabajo durante la pandemia COVID-, estudio de caso realizado a los residentes de una urbanización del Cantón Daule.

Recuperado de <https://repositorio.uc.edu.ec>

Propuesta para un modelo de teletrabajo para la Universidad de Costa Rica, a partir de la información obtenida de fuentes primarias y secundarias.

Recuperado de <https://repositoriosiidca.org>

El teletrabajo en la administración pública peruana, 2019. Recuperado de <https://repositoriouv.edu.pe>

Implementación del teletrabajo y calidad de servicio de la UGEL San Pablo, año 2020.

Recuperado de <https://repositoriouv.edu.pe>

Instituto de Investigación Jurídica de la UNAM, México. (2005). El teletrabajo en México, una nueva laboral del siglo XXI. México.

Recuperado de www.juridicos.unam.mx

Hemerografía

<https://cidtt.org/wp-content/uploads/2018/03>

<https://gestión.pe/noticias/teletrabajo>

<https://apnews.com>

ANEXOS

El banco de preguntas categorizarlo anexando en el marco del enfoque cualitativo

Categoría: Teletrabajo. La palabra categoría se refiere en general a un concepto que abarca elementos o aspectos con características comunes o que se relacionan entre sí. Este vocablo está relacionado a la idea de clase o serie. Las categorías son empleadas para establecer clasificaciones.

Trabajar con ellas implica agrupar elementos, ideas y expresiones en torno a un concepto capaz de abarcar todo.

Subcategoría: Iguales derechos que sus pares que trabajan en forma presencial, las partes acuerdan lo más conveniente para ellos.

Categoría: Régimen Laboral

Subcategoría: Sector público y privado de la ley del teletrabajo.

Banco de preguntas:

Señor, señora, señorita, responda adecuadamente las siguientes preguntas que servirán para presentar la tesis titulada: Derechos y Beneficios del Teletrabajo en el Régimen Laboral del Perú. Estos datos serán confidenciales.

1. ¿Se encuentra usted dentro de la Ley del Teletrabajo?
2. ¿Le es conveniente esta norma del Teletrabajo?
3. ¿Conoce los beneficios de esta Ley?

4. ¿Se siente mejor realizando el Teletrabajo?

5. ¿Son más los beneficios que las dificultades del Teletrabajo?

Medios abordados para las conclusiones y recomendaciones

1. Para las conclusiones :

a. Primero hemos estudiado el estado del arte de nuestra investigación, es decir hemos construido el planteamiento del problema.

b. Recurrimos a los antecedentes (Tesis: nacionales e internacionales).

c. Estudio y análisis del marco teórico.

2. Para las recomendaciones : Hemos tomado en cuenta lo siguiente :

a. Análisis de las conclusiones

b. Análisis de la Constitución Política

c. Legislación internacional sobre el teletrabajo.

d. Legislación y análisis de la ley del teletrabajo.