



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO
LABORAL**

TESIS

**PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL RÉGIMEN
ESPECIAL DE TELETRABAJADORES PARA MEJORAR LA
PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA
REGIÓN DE TACNA, EN EL AÑO 2019**

PRESENTADO POR

BACH. JUAN FRANCISCO PACOMPIA TOZA

ASESOR

MAG. RAMIRO VALDIVIA RODRIGUEZ

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN

DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO LABORAL

MOQUEGUA – PERÚ

2024



Universidad José Carlos Mariátegui

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, en calidad de Jefe de la Unidad de Investigación de la **Escuela de Posgrado**, certifica que el trabajo de investigación () / Tesis (X) / Trabajo de suficiencia profesional () / Trabajo académico (), titulado “ **PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE TELETRABAJADORES PARA MEJORAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA REGIÓN DE TACNA, EN EL AÑO 2019**” presentado por el(la) **JUAN FRANCISCO PACOMPIA TOZA**, para obtener el grado académico (X) o Título profesional () o Título de segunda especialidad () de: **MAESTRÍA EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO LABORAL**, y asesorado por el(la) **MGR. RAMIRO VALDIVIA RODRIGUEZ**, designado como asesor con Resolución Directoral N°0448-2019-DEPG-UJCM, fue sometido a revisión de similitud textual con el software TURNITIN, conforme a lo dispuesto en la normativa interna aplicable en la UJCM.

En tal sentido, se emite el presente certificado de originalidad, de acuerdo al siguiente detalle:

| Programa académico | Aspirante(s) | Trabajo de investigación | Porcentaje de similitud |
|--|------------------------------|---|-------------------------|
| MAESTRÍA EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO LABORAL | PACOMPIA TOZA JUAN FRANCISCO | PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE TELETRABAJADORES PARA MEJORAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA REGIÓN DE TACNA, EN EL AÑO 2019 | 24% |

El porcentaje de similitud del Trabajo de investigación es del **24%**, que está por debajo del límite **PERMITIDO** por la UJCM, por lo que se considera apto para su publicación en el Repositorio Institucional de la UJCM.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención de grado académico o título profesional o título de segunda especialidad.

Moquegua, 03 de junio del 2024

UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI


Dra. DORA AMALIA MAYTA HUIZA
Jefe (e) de la Unidad de Investigación de la
Escuela de Posgrado

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | Pag. |
|--|------|
| PORTADA | i |
| PÁGINA DE JURADO | ii |
| DEDICATORIA | iii |
| AGRADECIMIENTO | iv |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS | v |
| ÍNDICE DE TABLAS | vii |
| ÍNDICE DE FIGURAS | viii |
| RESUMEN | ix |
| ABSTRACT | x |
| INTRODUCCIÓN | xi |
| | |
| CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN | |
| | |
| 1.1.DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA | 1 |
| 1.2.DEFINICIÓN DEL PROBLEMA | 3 |
| 1.3.OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN | 4 |
| 1.4.JUSTIFICACIÓN Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN | 5 |
| 1.5.VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN | 7 |
| 1.6.HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN | 10 |
| | |
| CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO | |
| | |
| 2.1.ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN | 11 |
| 2.2.BASES TEÓRICAS | 18 |
| 2.3.MARCO CONCEPTUAL | 32 |

CAPÍTULO III: MÉTODO

| | |
|--|----|
| 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN | 36 |
| 3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | 36 |
| 3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA | 37 |
| 3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS | 38 |
| 3.5. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS | 39 |

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

| | |
|---------------------------------|----|
| 4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS | 41 |
| 4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS | 65 |
| 4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS | 70 |

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

| | |
|----------------------|----|
| 5.1. CONCLUSIONES | 73 |
| 5.2. RECOMENDACIONES | 75 |

| | |
|---------------------|-----------|
| BIBLIOGRAFÍA | 77 |
|---------------------|-----------|

| | |
|---------------|-----------|
| ANEXOS | 81 |
|---------------|-----------|

ÍNDICE DE TABLAS

| | Pag. |
|---|------|
| Tabla 1. Matriz de operacionalización de variables | 9 |
| Tabla 2. Prueba de normalidad de Shapiro - Wilk | 42 |
| Tabla 3. Dimensión “Contrato de trabajo” | 43 |
| Tabla 4. Dimensión “Contrato de trabajo” (por pregunta) | 45 |
| Tabla 5. Dimensión “Tipo de conexión del trabajo” | 46 |
| Tabla 6. Dimensión “Tipo de conexión del trabajo” (por pregunta) | 48 |
| Tabla 7. Dimensión “Salud ocupacional” | 49 |
| Tabla 8. Dimensión “Salud ocupacional” (por pregunta) | 51 |
| Tabla 9. Variable “Régimen laboral de teletrabajadores” | 52 |
| Tabla 10. Variable “Régimen laboral de teletrabajadores” (por dimensión) | 54 |
| Tabla 11. Dimensión “Contexto social laboral” | 55 |
| Tabla 12. Dimensión “Contexto social laboral” (por pregunta) | 56 |
| Tabla 13. Dimensión “Formalidad del contrato de trabajo” | 57 |
| Tabla 14. Dimensión “Formalidad del contrato de trabajo” (por pregunta) | 59 |
| Tabla 15. Dimensión “Reconocimiento de los teletrabajadores” | 60 |
| Tabla 16. Dimensión “Reconocimiento de los teletrabajadores” (por pregunta) | 62 |
| Tabla 17. Variable “Protección de los derechos laborales” | 63 |
| Tabla 18. Variable “Protección de los derechos laborales” (por dimensión) | 65 |
| Tabla 19. Contrastación de la hipótesis específica N° 01) | 64 |
| Tabla 20. Contrastación de la hipótesis específica N° 02 | 65 |
| Tabla 21. Contrastación de la hipótesis específica N° 03 | 68 |
| Tabla 22. Contrastación de la hipótesis general | 69 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | Pag. |
|--|------|
| Figura 1. Panorama del teletrabajo en el país de Colombia | 1 |
| Figura 2. Dimensión “Contrato de trabajo” | 44 |
| Figura 3. Dimensión “Tipo de conexión de trabajo” | 47 |
| Figura 4. Dimensión “Saludo ocupacional” | 50 |
| Figura 5. Variable “Régimen laboral de teletrabajadores” | 53 |
| Figura 6. Dimensión “Contexto socio laboral” | 55 |
| Figura 7. Dimensión “Formalidad del contrato de trabajo” | 58 |
| Figura 8. Dimensión “Reconocimiento de los teletrabajadores” | 61 |
| Figura 9. Variable “Protección de los derechos laborales” | 64 |

RESUMEN

La investigación consideró como objetivo general formular una propuesta de modificación del régimen especial de teletrabajadores para mejorar la protección de los derechos laborales en la región de Tacna en el año 2019. Seguidamente se precisó que el tipo de investigación fue básica, así como un diseño no experimental, de nivel cuantitativo, se obtuvo como resultado que el 50% considera que el régimen laboral de teletrabajo es adecuado y porcentaje similar precisa que es regular, de otra parte, respecto a la protección de derechos laborales se tiene que el 94,4% considera que es regular y que entre ambas variables existe una significancia de 0,000 con un Rho de Spearman de 0,580. Concluyendo que entre las citadas variables de estudio existe una relación directiva y moderada, por consiguiente, la propuesta de mejora normativa al régimen laboral de teletrabajadores permitirá que se aumente la proyección de los derechos laborales.

Palabras Claves: Régimen especial de teletrabajo, protección laboral, derechos del teletrabajador.

ABSTRACT

The general objective of the research was to formulate a proposal to modify the special regime for teleworkers to improve the protection of labor rights in the Tacna region in 2019. It was then specified that the type of research was basic, as well as a design that was not experimental, quantitative level, the result was that 50% consider that the teleworking labor regime is adequate and a similar percentage specifies that it is regular, on the other hand, regarding the protection of labor rights, 94.4% consider which is regular and that between both variables there is a significance of 0.000 with a Spearman's Rho of 0.580. Concluding that there is a directive and moderate relationship between the aforementioned study variables, therefore, the proposed regulatory improvement to the labor regime for teleworkers will allow the projection of labor rights to increase.

Keywords: Special teleworking regime, labor protection, teleworker rights.

INTRODUCCIÓN

La investigación es realizada como parte del procedimiento para la obtención del grado académico de maestro en derecho laboral por la Universidad José Carlos Mariátegui.

La selección del tema de estudio es en atención a la problemática que existen en relación a la falta de protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, considerando que esta modalidad de trabajo es distinta a las tradicionales, y que a la fecha puede ser materia de mejoras normativas.

Para el desarrollo de esta investigación, se ha estructurado en cinco capítulos, los cuales guardan concordancia con el reglamento para la elaboración de investigaciones.

En el primer capítulo se considera la descripción de la problemática de estudio, seguido de las preguntas del problema de investigación, conjuntamente con los objetivos y la justificación que argumenta la necesidad y oportunidad de dicho trabajo.

En el segundo capítulo se abordan los antecedentes, tanto de índole internacional, nacional y locales, seguido de las bases teóricas de las dos variables de estudio conjuntamente con los conceptos necesarios para la comprensión de los alcances de la investigación.

Por otra parte, el tercer capítulo desarrolla los aspectos metodológicos necesarios para desarrollar de forma objetiva el trabajo de investigación, en los cuales resalta el diseño y tipo de investigación, así como la operacionalización de

variables, las técnicas e instrumentos necesarios para recabar la información, las herramientas tecnológicas y el análisis estadístico de la investigación.

En el cuarto capítulo se desarrolla, por un lado, la prueba de validez y de confiabilidad de los instrumentos, seguidos de la prueba de normalidad y los resultados del análisis descriptivo de las variables de estudio, así como los resultados inferenciales que permitieron plantear la propuesta de mejora normativa.

Finalmente, precisar las conclusiones y recomendaciones de la investigación, así como las referencias bibliográficas y anexos que sustentan el estudio.

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

El teletrabajo en sí mismo es un método de organización del trabajo diseñado para optimizar el desempeño de los empleados mediante la reducción de gastos por tareas, transporte, vestimenta, tiempo, infraestructura, etc. e impacto ambiental. En este sentido se puede apreciar en la figura 01, algunos beneficios y barreras percibidas por las empresas a causas del teletrabajo en el país de Colombia, los cuales tendrían que ser tomados en cuenta en nuestra realidad.

Figura 1.

Panorama del teletrabajo en el país de Colombia.



Nota. La figura detalla los beneficios que denota el teletrabajo en Colombia

De acuerdo al Ministerio del Trabajo y Promoción Social (MINTRA, 2015), no hace mucho tiempo, en base al incremento en el uso de las tecnologías de información y telecomunicación (TIC), se abrió una nueva opción de contratación de personal, el cual es posible ser utilizado en empresas peruanas, denominado teletrabajo o también conocido como trabajo a distancia, tendencia laboral que se viene convirtiendo en una tendencia a nivel mundial.

En este sentido, el teletrabajo se considera una nueva forma de prestación de servicios que conserva el carácter de subordinación, que ya es una realidad continua en nuestro país y practicada por un gran número de empresas, pero aún debemos preguntarnos, es la mano de obra peruana mercado lo suficientemente maduro o preparado para este tipo de trabajo, o puede convertirse en una forma de ignorar las normas laborales.

Este nuevo mecanismo de trabajar, reestructura las bases de las relaciones laborales, ya que el modelo organizacional bajo el cual se edificó el derecho del trabajo, se ve afectado por un criterio jerarquizado y centralizado, tal es así que el teletrabajo es básicamente como una red de trabajo, puesto que conjuga varios elementos, a nivel de personas, y tecnología, así como a varias empresas, presentado la ventaja de ser más flexible, rápida adaptación a la demanda: “(..) las redes se organizan cuando hay mucha demanda y se disuelven y utilizan nuevos recursos cuando hay demanda insuficiente.” (Castelis, 2001, pp. 336)

Ahora bien, cuando hablamos del teletrabajo es de mencionar que la regulación peruana, la enmarca en la Ley N° 30036, promulgada el 04 de junio del 2013, cuando se impugnó la norma porque imponía restricciones incompatibles

con los nuevos tipos de trabajo y no tenía en cuenta el trabajo en horas extraordinarias o actividades nocturnas, por lo que no se prevé el tratamiento de esta forma que, entre otros aspectos controvertidos, no tuvo en cuenta en cuenta los aspectos de seguridad y salud en el trabajo.

Al respecto, la presente investigación en base a esta problemática, busca plantear una propuesta para modificar el régimen laboral de teletrabajadores para lograr una eficiente protección de los derechos laborales, en este caso específico aplicado a empresas dentro del territorio tacneño.

1.2. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema Principal:

¿De qué manera se mejoraría la protección de los derechos laborales con una propuesta de modificación del régimen especial para teletrabajadores, en la región de Tacna, en el año 2019?

1.2.2. Problemas Secundarios:

- a) ¿Cuál es la relación entre el contrato de trabajo y la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, en la región de Tacna, en el año 2019?
- b) ¿Cuál es la relación entre el tipo de conexión del teletrabajo y la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, en la región de Tacna, en el año 2019?

- c) ¿Cuál es la relación entre la salud ocupacional y la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, en la región de Tacna, en el año 2019?

1.3. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General:

Formular una propuesta de modificación del régimen especial de teletrabajadores para mejorar la protección de los derechos laborales en la región de Tacna, en el año 2019.

1.3.2. Objetivos Específicos:

- a) Analizar la relación entre el contrato de trabajo y la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, en la región de Tacna, en el año 2019.
- b) Determinar la relación entre el tipo de conexión del teletrabajo y la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, en la región de Tacna, en el año 2019.
- c) Analizar la relación entre la salud ocupacional y la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, en la región de Tacna, en el año 2019.

1.4. JUSTIFICACIÓN Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Conveniencia

A nivel internacional, la globalización es un tema que con el pasar del tiempo, viene generando nuevos conocimientos,, uno de estos es la implementación de empresas basadas en tecnología, donde el uso de las TIC, se acrecienta cada vez más, a raíz de esto se origina una nueva forma de contratación de personal, denominada Teletrabajo, el mismo que si bien es cierto brinda una serie de facilidades para el trabajador, aplicado en la realidad peruana, notamos que a comparación con un contrato de trabajo, le quita algunos beneficios en salvaguarda de su seguridad por lo que la presente tesis, busca mediante la propuesta de modificación, subsanar esos vacíos legales existentes en la normatividad vigente.

Relevancia social

Es de gran importancia, puesto que el mecanismo de contratación denominado teletrabajo, a la fecha viene siendo utilizado a nivel nacional por varias empresas de renombre, pero como se manifestó al presenta vacíos legales en contra del trabajador, la presente investigación detectará estos y planteará mecanismos legales, amparados jurídicamente por la constitución para mitigar los riesgos que estos vacíos pudiesen generar a futuro.

Implicancias prácticas

Diseñar una propuesta de modificación del régimen especial de teletrabajo, permitirá tener un estudio de las medidas de mejora a tomar, las cuales pueden ser

planteadas al Congreso de la República para su conocimiento y de ser pertinente materia de una evaluación profunda con la finalidad de subsanar algunos derechos laborales de los trabajadores que no son considerados en esta ley.

Valor teórico

Desde este punto de vista, es importante el desarrollo de la presente tesis, puesto que sirve para que el maestrante ponga en aplicación y de fe de los conocimientos adquiridos en el desarrollo de la maestría, demostrando así que alcanzó el grado de conocimiento necesario para ser considerado como maestro en derecho laboral, analizando y planteando una solución a un problema no muy conocido pero existente en nuestra sociedad.

Relevancia legal y jurídica

En la ley que reglamente el mecanismo del teletrabajo, en base al análisis realizado y los problemas existentes en la actualidad por aquellos trabajadores que se encuentran bajo este régimen laboral, denota un vacío legal en lo referente a la protección de sus derechos laboral, insumo que la presente tesis toma para de esta manera plantear una propuesta su mitigue estos varios y de mejor respaldo al trabajador dotándolo de una ley con mejores argumentos desde el aspecto normativo del derecho laboral.

Utilidad metodológica

El propósito de este estudio es desarrollar una propuesta de orden especial de trabajo para los teletrabajadores en el sentido de que podamos modernizar la legislación laboral, debido a que el tratamiento de los teletrabajadores en nuestro

país es aún incompleto. Recuerde también que toda relación laboral debe estar legalmente establecida de acuerdo con nuestras leyes.

1.5. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN:

1.5.1. Variable independiente:

- Régimen laboral de teletrabajadores

Corresponde a un régimen de trabajo de carácter especial, asimismo se puede definir como un documento normativo orientado a constituir una igual oportunidad para el empleo, en donde se asegura el acceso útil a los ciudadanos a un trabajo, que permite la protección del mismo en contra del desempleo (Beltrán, 2013).

Dimensiones:

- Contrato de trabajo
- Tipo de conexión del teletrabajo
- Salud ocupacional

Finalmente, precisa en relación a la escala de medición de la citada variable, será empleando una escala de Likert de cinco opciones múltiples.

1.5.2. Variable dependiente:

- Protección de los derechos laborales

Es la garantía que ofrece el estado, en salvaguarda del desarrollo de un trabajo digno, que cumpla con las garantías, dentro del cual se encuentra la organización creada con el fin de brindar a los ciudadanos una adecuada y oportuna protección de sus derechos laborales (Mazenet, s.f.)

Dimensiones:

- Contexto socio laboral
- Formalidad del contrato de teletrabajo
- Reconocimiento de los teletrabajadores

Finalmente, precisa en relación a la escala de medición de la citada variable, será empleando una escala de Likert de cinco opciones múltiples.

1.5.3. Operacionalización de variables:

Este punto introduce el funcionamiento de las variables, teniendo en cuenta los siguientes aspectos: definición, dimensión e índice, como en la Tabla 01.

Tabla 1.
Matriz de operacionalización de variables

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | ESCALA | MEDICIÓN |
|---|---|---|--|---|----------|
| VARIABLE UNO: Régimen laboral de teletrabajadores | Un régimen especial de trabajo es un documento normativo orientado a constituir una igualdad de oportunidades para el empleo, en donde se asegura el acceso útil a los ciudadanos a un trabajo, que permite la protección del mismo en contra del desempleo (Beltrán, 2013). | La definición operacional contempla la operacionalización de la variable mediante las dimensiones de contrato de trabajo, tiempo de trabajo, tipo de conexión del teletrabajo y la salud ocupacional mediante un cuestionario de tipo Likert. | Contrato de trabajo Tipo de conexión del teletrabajo Salud ocupacional | <ul style="list-style-type: none"> • Temporal • Ocasional • Accidental • Online • Vinculación con el trabajo ordinario • Lugar donde se ejecuta • Seguro social • Seguro de vida | Ordinal |
| VARIABLE DOS: Protección de los derechos laborales | Es la garantía que ofrece el estado, en salvaguarda del desarrollo de un trabajo digno, que cumpla con las garantías, dentro del cual se encuentra la organización institucional creada con el fin de prestar a los ciudadanos una debida y oportuna protección de sus derechos laborales (Mazenet, s.f.) | La definición operacional contempla la operacionalización de la variable mediante las dimensiones de contexto socio laboral, formalidad del contrato de teletrabajo y reconocimiento de los teletrabajadores mediante un cuestionario de tipo Likert. | Contexto socio laboral Formalidad del contrato de teletrabajo Reconocimiento de los teletrabajadores | <ul style="list-style-type: none"> • Carácter voluntario y reversible del teletrabajo • Tiempo de trabajo • Remuneración • Formación y capacitación • Seguridad y salud • Identidad de las partes • Adecuada estructura organizacional • Lugar habitual del teletrabajo • Importe salarial base • Derechos laborales • Condición de trabajo • Estabilidad laboral | Ordinal |

Nota. Elaboración propia

1.6. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. Hipótesis General:

La formulación de una propuesta de régimen especial de teletrabajadores mejorará la protección de sus derechos laborales en la región de Tacna, en el año 2019.

1.6.2. Hipótesis Específicos:

- a) Existe relación directa y significativa entre el contrato de trabajo y la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, en la región de Tacna, en el año 2019.
- b) Existe relación directa y significativa entre el tipo de conexión del teletrabajo y la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, en la región de Tacna, en el año 2019.
- c) Existe relación directa y significativa entre la salud ocupacional y la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, en la región de Tacna, en el año 2019.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN:

2.1.1. A nivel internacional

Para iniciar, Almedros (2014), en su investigación cuyo objetivo principal fue poder realizar una aproximación a la definición de teletrabajo, visto desde una perspectiva general, sobre los aspectos más importantes que permitan identificar los aportes que este realiza en el campo laboral. Conclusiones: a) A la fecha existe todavía una falta de información referente sobre la metodología a aplicarse para implementar el teletrabajo, sólo se conoce aspectos generalizados sobre su implementación y resultados. b) Muchas organizaciones, organismo y personas ven al teletrabajo como una forma de mejorar la productividad en el trabajo, asimismo la creación de empleo donde el teletrabajador es responsable por los medios y mecanismo que utilice para cumplir con el producto deseado, disminuyendo costos a la empresa.

Por su parte, Ardilla (2015), en su investigación cuyo principal objetivo fue conocer el impacto que generó la implementación del teletrabajo para alcanzar las metas de la gestión del caso de una empresa en el sector financiero en Bogotá. Conclusiones: a) Se destaca de esta modalidad de trabajo, la posibilidad de compartir más tiempo con familiares, mejorando la calidad de vida, tiempo en el desplazamiento físico a sus lugares de trabajo. b) Esta modalidad laboral se apoya en la confianza hacia los teletrabajadores para el lograr cumplir las metas, lo que a la larga afianza la productividad y la eficiencia en los procesos.

De igual forma, Canoves (2005), en su investigación cuyo objetivo principal es hacer un estudio comparativo, básicamente en zonas rurales, donde en los últimos años, se consideraron en desequilibrio por la Unión Europea. Conclusiones: a) El teletrabajo al ser aplicado en las empresas tiene por objetivo en las personas bajo este régimen que alcancen ciertas ventajas que le proporcionen mejor calidad de vida y familiar, sin olvidar su proyecto laboral personal. b) Los resultados obtenidos dejan manifiesto aspectos importantes comparativos en forma de teletrabajar.

Finalmente, Chavarro (2017), en su investigación cuyo principal objetivo fue analizar el teletrabajo como opción laboral en las organizaciones colombianas. Conclusiones: a) La metodología del régimen laboral de teletrabajo logró aumentar la productividad de los trabajadores, reducir los costos de la empresa, disminuir el ausentismo de los trabajadores, todo esto favoreció en el aumento económico, especialmente para las que desarrollan

servicios, esto por medio de la utilización de tecnologías informativas. b) El impacto que genera la implementación de un modelo de teletrabajo, en una organización es altamente favorable, mejorando la economía de la empresa, en lo referente a los trabajadores, brindándole mejores convenidos, dejándoles utilizar sus propias herramientas tecnológicas o en todo caso previo pacto con la entidad, la utilización de las que puede ella brindarles, esto según lo estipula en el artículo n° 57 del código sustantivo del Trabajo.

2.1.2. A nivel nacional

Para iniciar, Basurto (2017), en su investigación cuyo objetivo fue determinar una fórmula de prestación de servicios, la cual genere un mayor beneficio para las familias y el trabajo, comprometiendo al recurso humano de la empresa. Conclusiones: a) La propuesta de implementación de teletrabajo, resulta viable, no afecta el cumplimiento de las metas para la compañía, todo lo contrario, disminuye en costos de herramientas informativas para los colaboradores. b) La implementación del teletrabajo se realizará de acuerdo al giro del negocio, la misma que debe respetar las consideraciones sobre temas de seguridad que la ley expresamente lo demarque.

Aunado a ello, Correa (2015), en su investigación cuyo objetivo fue enumerar cuáles fueron los cambios y efectos inmediatos que el proceso de reorganización económica, genera al interior del Derecho del Trabajo.

Conclusiones: a) Debido a como la información tecnología fue abriéndose paso en un mundo globalizado, surgió como una nueva forma organizacional la metodología del teletrabajo, como opción para dinamizar las empresas en base al uso de las TIC's.. b) Se ha determinado que la modalidad de teletrabajo, es una propuesta innovadora para la organización del trabajo y es considerado como una forma más dinámica y moderna de organización laboral, la cual es posible de aplicar en el ámbito civil y penal de nuestra realidad, mientras que este último, en cualquier tipo de contrato de trabajo en el sentido de que la Ley N° 30036 se aplica únicamente a las relaciones laborales legales, se refiere a los contratos legales civiles de trabajo a distancia en el Código Civil.

De igual forma, Gonzales et al. (2017), en su investigación cuyo principal objetivo fue determinar las opciones que existen para implantar el teletrabajo en las organizaciones de empresas de la capital limeña, casos de estudios; Universidad de Ciencias Aplicadas, en la distribución Perú y Banco de Crédito del Perú (BCP). Conclusiones: a) Luego de su aplicación resulta que el teletrabajo se materializa en un beneficio para la mejora en tiempos y productividad de la empresa.

Asimismo, Rivera (2017), en su investigación cuyo objetivo principal fue conocer cómo es que el tribunal constitucional, mediante el precedente Huatuco ha vulnerado los derechos fundamentales reconocidos por el propio tribunal. Conclusiones; a) La Constitución reconoce al derecho de trabajo

como un derecho humano, debidamente amparado por normatividad de carácter nacional y supranacional. b) Este precedente tiene efecto retroactivo, por lo que deberá aplicarse a procesos ya iniciados, que no demuestren este nuevo requisito para ser declarados improcedentes.

De similar manera, Victoria (2012), en su investigación cuyo principal objetivo fue diseñar una nueva metodología de ley que incorpore y acepte el teletrabajo dentro del ordenamiento jurídico peruano. Conclusiones: a) las particularidades de la modalidad del teletrabajo se caracterizan principalmente por la utilización de tecnologías informáticas, y horarios flexibles que le permiten al teletrabajador no realizar mayor gasto del tiempo en el desplazamiento desde su casa al centro de trabajo. b) El marco normativo peruano, debe prever la integración del teletrabajo como modalidad laboral dentro de la legislación peruana, asimismo proteger los derechos de estos, eliminando la disyuntiva sobre el realizar trabajos desde el domicilio.

2.1.3. A nivel local

El autor Cabrera (2019), en su investigación cuyo objetivo fue identificar si la ergonomía del puesto de trabajo del principio de prevención se relaciona con el confort laboral del capital humano administrativo de la Universidad Privada de Tacna. Conclusiones: a) Las características del puesto de trabajo en ciertos casos se requiere corrección para el bienestar de los trabajadores, estas se asocian a la satisfacción laboral de estas personas

siempre en cuando su aplicación sea de acuerdo a lo indicado en la normatividad.

Por su parte, Collantes (2016), en su investigación cuyo objetivo fue determinar el alcance de las obligaciones que existen entre los contratos de servicios administrativos y las violaciones a los derechos laborales de los trabajadores en el plan presupuestario de aprendizaje 2015 de Tacna. Conclusiones: a) La propuesta de presupuesto de subsidio de educación respeta los derechos de los empleadores y viola los derechos de los trabajadores a la compensación del tiempo de trabajo, los derechos colectivos, el tiempo de trabajo y la seguridad en el empleo, el pago de horas extras y el pago oportuno de los días de vacaciones. La vulneración de los principios de igualdad de los trabajadores establecidos por la legislación peruana, se valoran las limitaciones al uso de estos principios, así como la falta de protección contra el despido arbitrario y condiciones más favorables para los trabajadores; exponiendo así a los trabajadores de otros regímenes del sector público a algún grado de discriminación, esta incertidumbre finalmente afecta el desarrollo a través del incumplimiento, y existe el riesgo de que las demandas de los trabajadores aumenten con el tiempo, creando una carga procesal aún mayor. b) Por el Decreto Legislativo n. 1057, la naturaleza jurídica del contrato de servicios administrativos tiene las características de derecho laboral, reconocidas por la Corte Constitucional y precisadas en el D.S. en las enmiendas. N° 065. Entonces, la conclusión es que es casi ilegal e ignorante de la ley pensar que este es un sistema especial y que la creación de esta variabilidad crea desigualdad en los resultados de aprendizaje de aquellos

empleados de esta manera. Los programas presupuestarios los colocan en una situación social desigual en comparación con otros trabajadores del sector educativo, y los empleados de PELA tienen pocas oportunidades de crecimiento personal y profesional.

Adicional a ello, Jiménez (2011), en su investigación cuyo objetivo fue implementar el modelo de un sistema de seguridad y salud en el trabajo en la Compañía Minera Caraveli S.A.C., asimismo, se evalúan cuantitativamente los resultados, reflejando los indicadores de gestión de la seguridad, comprobando el paso del tiempo, la persistencia y la continuidad como proceso de mejora de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Conclusiones: a) las unidades deben cumplir con las normas de seguridad y salud en el trabajo. b) Éxito de implementación de sistema de gestión de clima laboral en Minera Caravello, se ha determinado que tiene una relación directa con los trabajadores que se involucran en el desarrollo de las labores de la empresa, asimismo se observó que esto no depende del puesto que ocupan.

Por su parte, Quispe (2017), en su estudio, la empresa Termoenergías del Perú S.A para conocer la correlación entre la rotación de empleados y su desempeño laboral. Conclusiones: a) Se encontró una correlación entre la rotación de empleados y el desempeño laboral, lo que también tiene como objetivo garantizar una mayor seguridad y un mejor diseño de los contenedores usados. b) La empresa presenta un alto desempeño

laboral, producto del trabajo en equipo y capacitaciones constantes, lo que mejora la productividad del trabajador y la empatía con la empresa.

Aunado a ello, Vargas (2017), en su estudio, su objetivo principal fue evaluar cómo afectan las competencias de los empleados a la EPS Tacna S.A. la calidad de los servicios prestados. Durante el 2016 Conclusiones: a) La calidad del servicio incide en la satisfacción de los clientes de la EPS Tacna, también se observó que las metas institucionales no se logran de manera óptima, es necesario mejorar la calidad de la información brindada para que los usuarios no queden insatisfechos con la información que necesitan. b) La competencia del personal afecta a la EPS Tacna S.A. calidad de servicio. año 2016 Además, los empleados carecen de capacitación para realizar entrevistas de inducción para mejorar el desempeño y entrevistas para mejorar el desempeño, y las actividades de control deben implementarse de tal manera que se minimicen los errores operativos.

2.2. BASES TEÓRICAS:

2.2.1. Régimen laboral de teletrabajadores:

2.2.1.1. Definición:

El teletrabajo se originó en los años 1973, el creador de esta modalidad laboral fue Jack Nilles, cuando en base a estudios sobre el uso de tecnologías informáticas (TIC) para afrontar los problemas de las empresas en Estados Unidos cuando afrontaba la crisis del petróleo. La utilización de las

TIC no solo era beneficiosa por el tema de costos, sino que también se tenía la conservación del medio ambiente, por estos aspectos empresas europeas y estadounidenses vieron las bondades de aplicar la modalidad del teletrabajo, sus bondades y la manera rápida de globalizar su economía.

Bajo este enfoque se puede indicar las siguientes definiciones sobre el teletrabajo:

- a) El teletrabajo o también conocido como trabajo a distancia, es cuando se realizan actividades de índole laboral a partir de un contrato de trabajo, cuya característica es que su centro de trabajo es su domicilio, asistido por equipos informáticos, reportando periódicamente los avances progresivos a su empleador.
- b) Sanguineti Raymond, indica que el concepto de teletrabajo se vincula con quienes, desarrollan actividades desde su domicilio, utilizando medios informativos para ejecutarlas.
- c) En la opinión de Puntruano, este es un fenómeno cuya característica es que el teletrabajador realiza sus actividades a la distancia del centro laboral, mediante medios informáticos.
- d) Para Carmen de la Cámara, el teletrabajo es la realización de trabajos fuera del centro físico laboral, por medio de artefactos multimedia, que le permiten la comunicación.

Para el ordenamiento jurídico peruano, se encuentra regulado en la Ley N° 30036, esta ley enmarca los aspectos más característicos del teletrabajo como son, uso de tecnologías, la subordinación laboral, y la no presencia física en el centro laboral.

2.2.1.2. Contrato de trabajo:

El contrato de trabajo es una manifestación de la voluntad, plasmada como un acuerdo entre el empleador y el trabajador, por el cual el segundo se obliga a realizar una determinada actividad, y en consecuencia el primero dará a cambio una retribución. Otra definición sería la de un convenio entre personas por un lado una natural y por el otro una jurídica, donde la primera se encontrará subordinado realizar una determinada acción a cambio de una contraprestación económica (Gómez, 1996, p.79).

La importancia de los contratos de trabajo radica en que son la base para regular las relaciones laborales, entre el trabajador y el empleador. Gracias a estos, ambas partes pueden dejar pactada sus acuerdos, para la gestión del talento humano es una herramienta imprescindible para la contratación de personal idóneo para las organizaciones.

Estos contratos definen las condiciones laborales del trabajador en la entidad o empresa, aquí se detallan las cuestiones de índole salarial, horas de trabajo, duración del contrato, el cual puede tener una temporalidad o ser de manera indefinida. Así como cualquier otra cláusula, siempre y cuando se encuentre enmarcada dentro de lo que indica el ordenamiento legal.

El marco normativo peruano, no expresa una clara definición del contrato, pero hace mención de elementos esenciales de este, Tal como lo establece el Decreto Supremo nro. 003-97-TR en el artículo 4, que aprobó el Decreto Legislativo No. 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral – el texto de la orden conjunta que establece que "en todos los intereses personales en el trabajo por contrato, espera ilimitada"

En este aspecto tenemos dos sujetos que forman parte del contrato de trabajo, por un lado, el trabajador, quien es la persona que ofrece sus servicios, también denominado empleado, es quien realiza las actividades físicas o intelectuales en favor de un bien común de una organización, por otro lado, se tiene al empleador, quien viene a ser aquella persona, que adquiere el derecho de prestación del servicio, dirige la actividad, y en consecuencia paga una remuneración por el servicio adquirido.

Sujetos del contrato de trabajo:

Se considera como sujetos del contrato de trabajo a los siguientes actores:

a. El trabajador:

Es aquella persona considerada como la asalariada, empleada, quien realiza las acciones físicas, subordinada a cambio de un pago o remuneración. El trabajador es una persona ya sea

hombre o mujer, quien cumple con los requerimientos exigidos por el empleador bajo un marco normativo.

b. El empleador:

Conocido como el patrón o jefe, quien es el encargado de pagar la remuneración al trabajador por las acciones realizadas, comprometido al pago de la prestación, es considerado como el deudor de la remuneración que ejerce un dominio sobre el trabajador.

2.2.1.3. Tiempo de trabajo:

Al respecto, se menciona que desde el inicio mismo del concepto “la jornada de ocho horas más larga en la historia del derecho laboral es sin duda una conquista típica de la clase obrera” (Pascoe, 2003). Limitar la jornada laboral ahora es una forma divertida de que los empleadores eviten de alguna manera el abuso por parte del empleador, luego es una forma de incluir el tiempo en el salario y viceversa, luego se encuentra una manera de mejorar la calidad de vida de ambos dentro del empleador. y fuera del trabajo, y la reducción de la jornada laboral se ve ahora como una forma de hacer frente al desempleo (De Diego, 2002).

Sin embargo, en algunos casos, el patrón determina la jornada de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el Código Peruano, el cual establece que “el patrón tiene derecho a fijar la jornada de trabajo en el centro

de su trabajo, lo que se deriva de la legalidad vigente”, así, su dirección tiene derecho a determinar unilateralmente la jornada laboral y la jornada laboral, por supuesto, con sujeción al límite máximo establecido por la ley. (García et al., 2014), por estas razones, la jornada laboral es hoy un tema complejo.

Por otra parte, el horario de trabajo es un período temporal durante el cual el trabajador, a discreción del empleador, puede realizar las actividades para las que está contratado, y que no puede ser superior a una jornada laboral. El trabajo se rige por las normas que regulan este aspecto. Cabe mencionar que el horario cubre el período desde el ingreso del personal hasta la salida del centro de trabajo, incluyendo la hora de la merienda (Toyama y Vinatea, 2013). En otras palabras, el tiempo de trabajo es el tiempo máximo que un empleado dedica únicamente al desempeño de sus funciones laborales (García, 2011).

2.2.1.4. Tipo de conexión del teletrabajo:

Se define al teletrabajo como una nueva modalidad de trabajo realizado a distancia, se refiere a que no se tiene un lugar de referencia como lo sería la oficina, sino en base a la utilización de nuevas tecnologías, va permitir implementar este nuevo régimen laboral.

El teletrabajo nace como una idea innovadora, debido a que varias tareas no requieren de la presencia física del trabajador en la oficina, ya que se pueden realizar en cualquier lugar distinto a este, siempre en cuando se

incorpore medidas para mantener la comunicación fluida y ejercer el control sobre el avance del producto final al que se quiere llegar.

Esta modalidad de régimen laboral le brinda la posibilidad al personal de realizar sus actividades desde su casa u otro ambiente que el considere pertinente, no necesariamente en la oficina de una empresa o entidad.

El mayor pilar que tiene este mecanismo laboral es la implementación de tecnologías, las cuales brinda mayor facilidad en el desarrollo de actividades, así mismo se apoyan de aparatos telefónicos, fax, el internet, entre otras herramientas informáticas, videoconferencias, demás, asimismo en lo referente a la data, se cuenta con transferencia de datos, reuniones no presenciales o virtuales entre otros.

Es importante como servidor de una actividad valorar el teletrabajo, puesto que este mecanismo laboral brinda diversas ventajas al trabajador, quien debe ser consciente de no solo cumplir con los objetivos requeridos, sino ser personas proactivas en el cumplimiento de sus deberes.

El teletrabajador debe estar siempre predispuesto a recibir una comunicación de parte del empleador, ya sea por algún tipo de eventualidad no planificada, u otro suceso no previsto, en este aspecto, este requerimiento es básico para no tener tiempos muertos por falta de comunicación. Debido a que la empresa confía en la entrega de estas personas ofreciendo calidad de

trabajo, es vital mantener la confianza en la entidad con los trabajadores y de estos con las mismas.

2.2.1.5. Salud ocupacional:

Son actividades o procesos multidisciplinarios, cuyo fin es la promoción del bienestar de los trabajadores, ya sea, mente, físico o social, promoviendo la adaptabilidad de estos con su trabajo, en buenas condiciones.

En el año 1950, según la historia lo indica se formó la primera sesión del Comité conjunto de la OIT/OMS en donde se tocó temas vinculados a la salud ocupacional, en esta reunión es donde se definió nociones básicas y operativas de este término.

La definición de salud ocupacional está directamente relacionada con el término inglés Occupational Health, que también se traduce como ambiente de trabajo o salud en el lugar de trabajo, de este último proviene otra acepción relacionada con la homología en medicina, la cual se puede obtener comparando la americana y la americana. Lugar de trabajo europeo Las definiciones de los aspectos de la salud y la seguridad se pueden ver.

Tiene como objetivo:

- Por un lado, buscar evitar o minimizar las enfermedades laborales dentro de la entidad o empresa.

- Trata de resguardar a los trabajadores, en todo lo relacionado a riesgos contra la salud, ambiente que los rodea en el lugar de trabajo.
- Establecer ciertas condiciones medioambientales, aptas para que el trabajador realice sus actividades en condiciones adecuadas no solo físicas sino también psicológicas.

2.2.2. Protección de los derechos laborales:

2.2.2.1. Contexto social laboral:

En este caso, existe un antecedente en el artículo 25 de la Constitución de 1993, que determinaba la jornada normal de trabajo, y ahora al respecto en el artículo 44 de la Constitución de 1979:

La jornada normal de trabajo es de 8 horas diarias, 48 horas semanales, que pueden ser reducidas por convenio colectivo o por ley. Todo trabajo fuera de la jornada normal de trabajo es bien remunerado La ley regula el trabajo nocturno y las condiciones nocivas o peligrosas para la salud Determinar las condiciones de trabajo de los menores y de las mujeres.

Ante el texto del ordenamiento legal uniforme sobre jornada laboral, horas de trabajo y horas extraordinarias, en el campo laboral existían otras disposiciones respecto a este tema, las cuales fueron las causantes de reclamos por parte de los trabajadores, lo que creó toda una controversia

respecto a la jornada laboral máxima, tal es así que se plantearon normas infra constitucionales laborales, emitidas con anterioridad a la Constitución.

Como última parte de este proyecto, cabe mencionar que la jornada laboral fue definida por los legisladores en el texto de la Constitución de 1993 en el marco de la legislación peruana con el Decreto Legislativo N° 854 “Tiempo de trabajo, tiempo de trabajo y horas extraordinarias”. y su reglamento, el Decreto Supremo N° 008-97-TR Posteriormente, el Decreto Supremo N° 007-2002-TR (en adelante - LJT) y sus disposiciones promulgan y aprueban el texto del ordenamiento conjunto de la ley sobre jornada laboral, tiempo y horas extraordinarias (en adelante - RLJT.)", Decreto Supremo N° 0082002-TR (referido por el Decreto Supremo N° 012-2002-TR), que combina diversas normas sobre jornadas de trabajo y horas extraordinarias, las cuales fueron modificadas posteriormente por Decreto Legislativo N° 854. A continuación, se añadirán algunas líneas de comentario sobre estas normas (Toyama, 2015).

2.2.2.2. Formalidad del contrato de teletrabajo

Respecto a las formalidades del contrato de trabajo se tiene que están constituidas por el consentimiento, la formalidad, el error y el dolo, los cuales a continuación se procede a describir:

- ***Consentimiento:***

El consentimiento viene a ser una definición del ámbito jurídico, el cual hace referencia a la voluntad de una o más personas para aceptar algún derecho u obligación. Se encuentra demarcado en el derecho civil, especialmente cuando se ve los temas de obligaciones y contratos. Este juega un papel preponderante en la autonomía de voluntad. Asimismo, para el derecho civil, se define como en la captación de alguna cosa o la manifestación para constituir un contrato.

- ***Formalidad:***

Es el mecanismo mediante el cual se generan los actos de negocio jurídico, es decir en otras palabras que se realiza la manifestación de la voluntad. Se refiere a los contratos que requieren de manera impuesta por ley un perfeccionamiento. Puede ser este de manera escrita, tiene gran importancia debido a que la falta de esta, puede volver ineficaz el contrato o acción de cumplimiento que se requiera.

- ***Error:***

Es una deficiencia grave en la apreciación de hechos, de no ser por ese error no se habría dado el consentimiento. Para Savigny el error significa una falta de concepción del estado actual.

- ***Dolo:***

Es aquel artificio que se utiliza para inducir a la otra parte en un error, de manera tal que si es que no fuera inducido sería falso su conocimiento real, por lo que el acto acontecido habría otorgado la voluntad para ser realizado en condiciones engañosas.

2.2.2.3. Reconocimiento de los teletrabajadores

El personal de teletrabajo deberá observar una jornada laboral de 8 horas, en caso contrario una semana laboral de 48 horas, con las mismas excepciones que la jornada laboral fija, la jornada laboral y las horas extraordinarias.

El cambio de modalidad de un trabajo convencional al régimen del teletrabajo se caracteriza por ser voluntaria, no afecta ningún vínculo laboral, ni derecho, puede ser por un tiempo determinado o con funciones permanentes, en caso tuviese la necesidad de regresar a la modalidad de contratación tradicional está debe de pactarse por escrito.

En este tema, es importante mencionar que las personas que se encuentran como teletrabajadores, cuentan con los mismos derechos que aquellos que se encuentren sujetos a una modalidad de contratación convencional, dentro de estos derechos podemos mencionar los siguientes:

- Contar con una capacitación de inducción sobre las herramientas informáticas y de telecomunicaciones que requiera usar para el desarrollo de su trabajo.
- Tener un respeto por su intimidad, la privacidad de su vida personal, y la inviolabilidad de la documentación privada que posea.
- Gozar de los derechos que la maternidad le otorgue, tales como la lactancia, entre otros.
- Contar con los implementos necesarios que salvaguarden los temas de seguridad y salud laboral, en lo que fuera concerniente al óptimo desarrollo de sus actividades.
- Poseer el derecho de la libre sindicalización al régimen que resulte afín al suyo.

Como ya se ha indicado un teletrabajador cuenta con los mismos derechos que un trabajador con un contrato de tipo convencional, pero, así como posee ciertos derechos, tiene que cumplir determinados deberes, que se procede a detallar:

- Respetar el cumplimiento de las normas sobre seguridad en materia de protección, confidencialidad de toda la información o data, sobre el trabajo que viniese ejecutando.
- Tener la disponibilidad para realizar cualquier tipo de coordinación con el empleador dentro de su jornada laboral.

- La información que la entidad proporciona sólo debe ser de uso exclusivo para los fines de la contratación, no pudiendo este divulgarse a otras personas.
- De ser el caso restituir los materiales o servicios proporcionados por el empleador, de darse el caso.

2.2.2. Factores de las condiciones de trabajo:

Las condiciones de trabajo, son las características típicas de los procesos de trabajo que se ejecutan, las cuales se reproducen, por ende, las fuerzas de trabajo, se relacionan con los siguientes factores:

a) Contenido del trabajo:

Este rubro se refiere a la división del trabajo, a la concepción de los procesos en las diferentes etapas de su ejecución.

b) Duración del tiempo de trabajo:

Se refiere a la jornada laboral, y las características que esta tiene, cuánto tiempo dispone para realizar el descanso y consumir su alimentación, horas extras, y jornadas nocturnas, se incluye también los aspectos que contempla las vacaciones de ser el caso.

c) Sistemas de remuneración:

En este campo se toma en consideración los salarios laborales que recibe el trabajador por la jornada o rendimiento en la ejecución de sus

actividades, asimismo tendrá patrones o comportamientos diferentes en el caso de horas demás trabajadas.

d) Ergonomía:

La ergonomía hace mención a las características individuales para la ejecución del trabajo, aspectos tales como el estado físico, rasgos corporales, la edad, el sexo, entre otros.

e) Modo de gestión de la fuerza de trabajo:

Corresponde a las características de estabilidad y seguridad de los puestos de trabajo, así como aspectos correspondientes a los factores psicológicos y de autoestima para su desempeño laboral.

2.3. MARCO CONCEPTUAL:

Análisis de cargos:

- Es el primer proceso en cualquier arquitectura de gestión de personas, no sólo como herramienta para redactar manuales de descripción de puestos, sino también como referencia para otras actividades relacionadas con la gestión de personas, formación, compensación, evaluación del desempeño y desarrollo de carrera. (Villegas, 2010).

Contrato individual de trabajo:

- Es un mecanismo que se basa en el acuerdo de las partes, donde se establece un vínculo de contraprestación entre el patrono y el empleador.

Convenio colectivo de condiciones de trabajo:

- Es un acuerdo que se pacta entre las partes sobre el desarrollo de las actividades, las cuales favorecen o promueven la ejecución del trabajo.

Conflictos:

- Proceso por el cual se tiene un tema controvertido, el cual en base a las opiniones de los pares o superiores se busca subsanar, enfrentándolo para la búsqueda de soluciones prontas al problema sin perjuicio. (Villegas, 2010).

Escala salarial:

- Se refiere a líneas salariales que se agrupan por nivel de puesto y existen en todas las empresas. (Chiavernato, 2010)

Ergonomía:

- Es una rama de la ciencia que estudia la seguridad y salud ocupacional, al cual se dedica a buscar y establecer condiciones básicas de seguridad y confort para el desarrollo óptimo de las actividades o trabajos en campo y/o oficina. (Chiavenato, 2010)

Evaluación de cargo:

- Este es un enfoque sistemático que rastrea el valor de cada gasto en relación con otros gastos. (Salón, 2010)

Función:

- Es el conjunto de actividades, que se ejercen de manera reiterada y sistemática, por la persona que ocupa un determinado cargo en una estructura organizacional, esta puede ser provisional o indefinida,

dependiendo de la necesidad y función que desempeñe (Flanner et al, 2010).

Jornada laboral:

- Hacer mención a la jornada laboral, es indicar un tiempo especificado en horas, días, semanas, meses o años, el cual cumple una determinada actividad un trabajador dentro de una entidad o empresa, según el objetivo de su contratación (Morales y Velandia, 2010).

Jurisprudencia:

- Constituye la fuente formal de la cual emanan las leyes, estableciendo de manera imperativa la conducta que debe estar obligado el ciudadano a seguir para evitar las sanciones por conductas indebidas.

Libertad sindical

- Está constituida por un conjunto de derechos, correspondientes a una organización sindical, la cual constituye en conjunto un proceso de negociación colectiva.

Reglamento interno de trabajo:

- Es el ordenamiento interno que se establece para delimitar el accionar de los trabajadores, con la finalidad de que se establezca un clima armonioso para el desarrollo de las actividades, respetando el derecho de los demás.

Responsabilidad

- Es el grado de sentimiento de los integrantes de un grupo humano sobre la autonomía de las decisiones que se toman con relación al trabajo.

(Chiavenato, 2010)

Tecnológico:

- las necesidades tecnológicas, son todos aquellos instrumentos o herramientas necesarios para cumplir con los objetivos de la organización

(Hall, 2010).

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Aplicada

Según Hernández et al (2010), esta propuesta de investigación es de tipo pura o también conocida como aplicada, puesto que busca la generación de conocimiento con la elaboración de una propuesta de régimen especial de teletrabajo para la protección de los derechos laborales en la región de Tacna.

3.1.1. Investigación según el alcance o nivel:

Cuantitativo

La investigación se encuentra dentro del nivel cuantitativo, ya que mediante la medición de la percepción de los encuestados se procederá a comprender el fenómeno estudiado (Gallardo, 2021), y en base a esto plantear una mejora a la situación problemática del teletrabajo.

3.1.2. Nivel de investigación:

Descriptivo correlacional

Esta propuesta de investigación según Supo (2012) se desarrolló bajo un nivel descriptivo correlacional, toda vez que se evidencien las características del teletrabajo, su situación jurídica y que beneficios traería la elaboración de una propuesta de régimen especial de teletrabajador.

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

No experimental

La investigación contempló un diseño no experimental, puesto que nace de la observación directa y obtención de la percepción de los encuestados (Hernández et al, 2014).

Por otra parte, es de precisar que este estudio fue realizado con un corte transversal (Hernández et al, 2014), para este caso fue el año 2018. Lo antes mencionado es apreciable a continuación:

Sumado a lo antes descriptivo, es de mencionar que el método de estudio fue el hipotético deductivo (Popper, 2008), ya que en base a la contrastación de hipótesis se logró validar la necesidad de generar la propuesta de mejora normativa.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población:

En esta oportunidad la población la constituyen un universo formado por 40 personas que se encontraron laborando durante el año 2018, en condición de teletrabajador, en la empresa Movistar de la ciudad de Tacna.

3.3.2. Muestra:

La cantidad de muestra se determinará aplicando la siguiente fórmula (Hernández et al, 2010), y se asumieron los siguientes supuestos:

$$n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{E^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Donde:

N = población 40

Z = 1,96 (95% confianza estadística)

p = 0,5

q = 0,5

E = 0,05

n= 36 (tamaño de muestra)

Si reemplazamos la población en la fórmula, se obtiene la muestra de 36 teletrabajadores.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1. Técnicas de recolección de datos:

Para el desarrollo del presente trabajo se utilizará la siguiente técnica de recolección de información:

Técnica de la encuesta: La encuesta es un procedimiento estandarizado, mediante el cual aplicado a un grupo poblacional obtendremos como resultado la información necesaria dependiendo que es lo que preguntemos. Esta para surtir efecto tiene que ser tomada a un grupo poblacional representativo, se caracteriza por preguntas, que en conjunto componen un cuestionario (Cea, 1999).

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos:

El método seleccionado en la presente investigación, para su aplicación de campo será el siguiente:

El cuestionario: este instrumento permitirá en base a preguntas desarrolladas por cada una de las dimensiones, obtener una información representativa de un grupo poblacional que forma parte de la presente investigación (Hernández et al, 2010).

3.5. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS:

Las técnicas de procesamiento y análisis de datos para el desarrollo del presente trabajo serán las siguientes:

Paquete estadístico SPSS-22:

Se utilizará este paquete para el procesamiento de la información de campo obtenida mediante la aplicación de la encuesta, obteniendo de tal forma los coeficientes de correlación existentes entre las dos variables.

Microsoft Excel:

Este programa será utilizado de ser necesario complementariamente con el antes indicado para el procesamiento de información y presentación mediante análisis de frecuencias, tablas cruzadas, entre otros necesarios.

Tablas de Frecuencias:

Este mecanismo me permitirá expresar de manera gráfica los resultados, a los que la presente investigación aborda, posterior a la aplicación de los instrumentos de campo que se utilizarán.

Coefficiente de correlación:

Se aplicará el método para la determinación de la relación de ser necesario su utilización en el desarrollo del presente trabajo.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1.1. Validez y Confiabilidad de instrumentos

En una primera instancia, respecto a la validez del instrumento, se ha considerado a los siguientes expertos: Mtro. Dennys Calderón Paniagua, Mtro Ramiro Valdivia Rodríguez y Dr. Rubens Pérez Mamani, quienes producto de la revisión de los dos instrumentos emitieron la opinión de “Aplicable”, por lo que, ambos instrumentos superaron la prueba de validez.

Seguidamente, los instrumentos generados para evaluar las variables de régimen laboral de teletrabajadores y protección de los derechos laborales fueron sometidos a la prueba de confiabilidad del instrumento, dando como resultado valores de 0,910 y 0,870 respectivamente, en este caso concordante con lo precisado por el autor George y Mallery (2003) tienen el significado de excelente y bueno; motivo por el cual superaron la prueba de confiabilidad del instrumento, denotando que son factible de ser aplicados a la muestra total de estudio.

4.1.2. Prueba de Normalidad

En concordancia con lo antes precisado, siguiendo con los resultados que conlleva la presente investigación se procedió a desarrollar la prueba de normalidad considerando el estadístico de Shapiro Wilk puesto que se cuenta con una muestra constituida por la cantidad de 36 sujetos de estudio:

- H_0 : Los datos obtenidos provienen de una distribución normal
- H_1 : Los datos obtenidos no provienen de una distribución normal

De donde sí se obtiene un valor de significancia mayor al 0,05, se tendrá que aceptar H_0 , caso contrario se procede a rechazarla y consecuentemente se acepta H_1 .

Tabla 2.
Prueba de normalidad de Shapiro - Wilk

| Variable | gl. | Significancia |
|--------------------------------------|-----|---------------|
| Régimen laboral de teletrabajadores | 36 | 0,000 |
| Protección de los derechos laborales | 36 | 0,000 |

Nota. Elaboración propia

En este contexto, en atención a los resultados obtenidos se tiene que las variables denotan venir de una distribución que no tiene un comportamiento normal, por consiguiente, corresponde emplear el estadístico de Rho de Spearman al momento de procesar el análisis inferencial de este estudio.

4.1.3. Resultados descriptivos

4.1.3.1. Resultado de la variable “Régimen laboral de teletrabajadores”

La siguiente tabla describe los resultados encontrados sobre la dimensión “Contrato de trabajo”, de donde el 77,8% del personal en condición de teletrabajador en la empresa Movistar de la ciudad de Tacna considera que su contrato de trabajo es de nivel regular, y el 22,2% que es de nivel adecuado.

Tabla 3.
Dimensión “Contrato de trabajo”

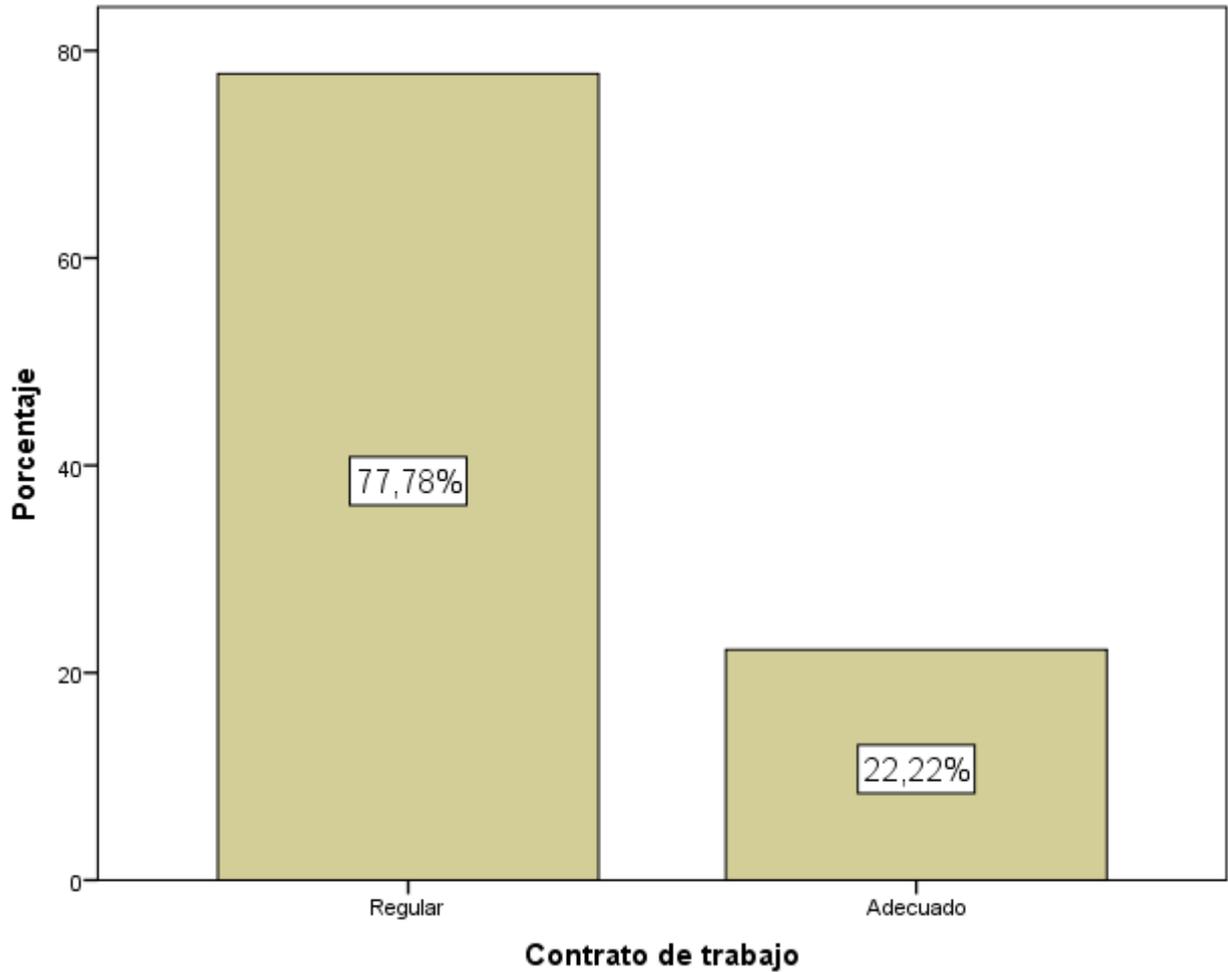
| Nivel | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Regular | 28 | 77,8 | 77,8 | 77,8 |
| Adecuado | 8 | 22,2 | 22,2 | 100,0 |
| Total | 36 | 100,0 | 100,0 | |

Nota. Cuestionario “Régimen laboral de teletrabajadores”

Lo antes mencionado, se puede observar de forma visual en la siguiente figura, que mediante un gráfico de barras evidencia dicha tendencia.

Figura 2.

Dimensión “Contrato de trabajo”



Nota. Cuestionario “Régimen laboral de teletrabajadores”

Sumado a ello, al efectuar el análisis por pregunta, se tiene que el aspecto más destacado por el personal es que consideran favorable el tipo de jornada laboral que le ofrece trabajar bajo la modalidad de teletrabajo (30,6% respondió “Siempre”), siendo el aspecto menos destacado el hecho de que el teletrabajo se está implementando en entidades públicas en la región de Tacna (36,1% respondió “Casi nunca”).

Tabla 4.
Dimensión “Contrato de trabajo” (por pregunta)

| Pregunta | | Recuento | % de N columnas |
|---|--------------|----------|--------------------|
| Considera que el teletrabajo se está implementando en entidades públicas en la región de Tacna. | Nunca | 0 | 0,0% |
| | Casi nunca | 13 | 36,1% |
| | A veces | 21 | 58,3% |
| | Casi siempre | 2 | 5,6% |
| | Siempre | 0 | 0,0% |
| Es consciente de las diferencias que existen en un contrato de teletrabajo con un contrato de trabajo. | Nunca | 0 | 0,0% |
| | Casi nunca | 0 | 0,0% |
| | A veces | 19 | 52,8% |
| | Casi siempre | 17 | 47,2% |
| | Siempre | 0 | 0,0% |
| Considera favorable el tipo de jornada laboral que le ofrece trabajar bajo la modalidad de teletrabajo. | Nunca | 0 | 0,0% |
| | Casi nunca | 0 | 0,0% |
| | A veces | 1 | 2,8% |
| | Casi siempre | 24 | 66,7% |
| | Siempre | 11 | 30,6% |
| Cree que se debería considerar la incorporación de clausuladas para el pago de sobretiempo teletrabajado. | Nunca | 0 | 0,0% |
| | Casi nunca | 0 | 0,0% |
| | A veces | 9 | 25,0% |
| | Casi siempre | 25 | 69,4% |
| | Siempre | 2 | 5,6% |

Nota. Cuestionario “Régimen laboral de teletrabajadores”

Por su parte, la siguiente tabla describe los resultados encontrados sobre la dimensión “Tipo de conexión del trabajo”, de donde destaca el 97,2% del personal en condición de teletrabajador en la empresa Movistar de la ciudad de Tacna considera que el tipo de conexión del trabajo es adecuada, y el 2,8% considera que es regular.

Tabla 5.
Dimensión “Tipo de conexión del trabajo”

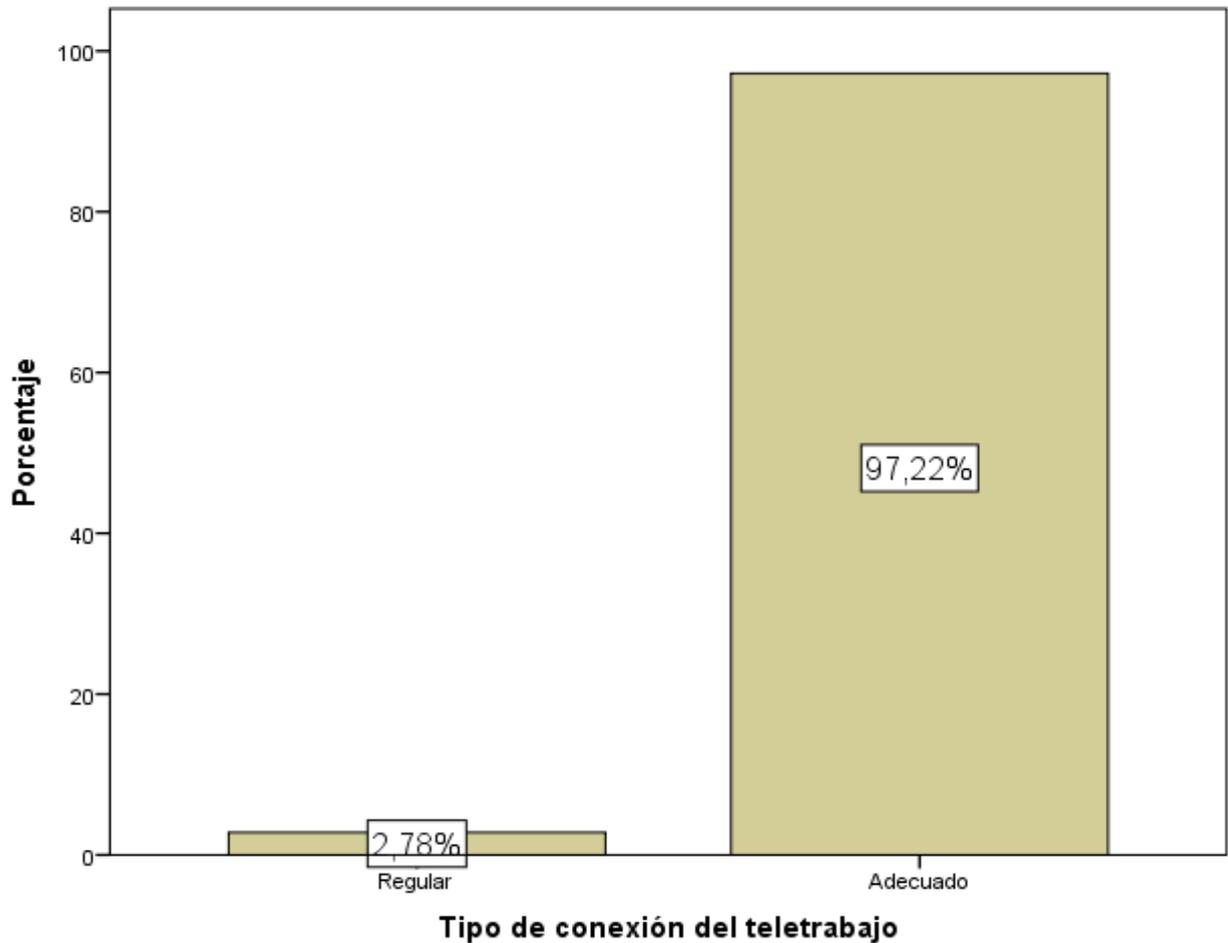
| Nivel | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Regular | 1 | 2,8 | 2,8 | 2,8 |
| Adecuado | 35 | 97,2 | 97,2 | 100,0 |
| Total | 36 | 100,0 | 100,0 | |

Nota. Cuestionario “Régimen laboral de teletrabajadores”

Lo antes mencionado, se puede observar de forma visual en la siguiente figura, que mediante un gráfico de barras evidencia dicha tendencia.

Figura 3.

Dimensión “Tipo de conexión del trabajo”



Nota. Cuestionario “Régimen laboral de teletrabajadores”

Sumado a ello, al efectuar el análisis por pregunta, se tiene que el aspecto más destacado por el personal es que consideran que no se presentan inconvenientes para realizar conexiones de manera online de ser necesario dicho procedimiento para reportar los avances de su trabajo (36,1% respondió “Siempre”), siendo otro aspecto destacado por el personal considera que el empleador debe brindar las herramientas tecnológicas para el desarrollo de las actividades que se le encargan (52,8% respondió “Siempre”).

Tabla 6.
Dimensión “Tipo de conexión del trabajo” (por pregunta)

| Pregunta | | Recuento | % de N columnas |
|---|--------------|----------|--------------------|
| No presente inconvenientes para realizar conexiones online de ser necesario para reportar avances de su trabajo. | Nunca | 0 | 0,0% |
| | Casi nunca | 0 | 0,0% |
| | A veces | 0 | 0,0% |
| | Casi siempre | 23 | 63,9% |
| | Siempre | 13 | 36,1% |
| Considera que el empleador debe brindar las herramientas tecnológicas para el desarrollo de las actividades encargadas. | Nunca | 0 | 0,0% |
| | Casi nunca | 0 | 0,0% |
| | A veces | 0 | 0,0% |
| | Casi siempre | 17 | 47,2% |
| | Siempre | 19 | 52,8% |
| Considera que la práctica del teletrabajo descongestiona los cuellos de botella innecesarios, incrementando la fluidez del trabajo. | Nunca | 0 | 0,0% |
| | Casi nunca | 0 | 0,0% |
| | A veces | 3 | 8,3% |
| | Casi siempre | 23 | 63,9% |
| | Siempre | 10 | 27,8% |
| Ha tenido problemas con la presentación del trabajo por la ubicación en donde se encuentra. | Nunca | 0 | 0,0% |
| | Casi nunca | 0 | 0,0% |
| | A veces | 1 | 2,8% |
| | Casi siempre | 26 | 72,2% |
| | Siempre | 9 | 25,0% |

Nota. Cuestionario “Régimen laboral de teletrabajadores”

De igual forma, la siguiente tabla detalla los resultados encontrados sobre la dimensión “Salud ocupacional”, de donde el 94,4% del personal en condición de teletrabajador en la empresa Movistar de la ciudad de Tacna considera que la salud ocupacional del personal es regular, y el 5,6% considera que la salud ocupacional es adecuada.

Tabla 7.
Dimensión “Salud ocupacional”

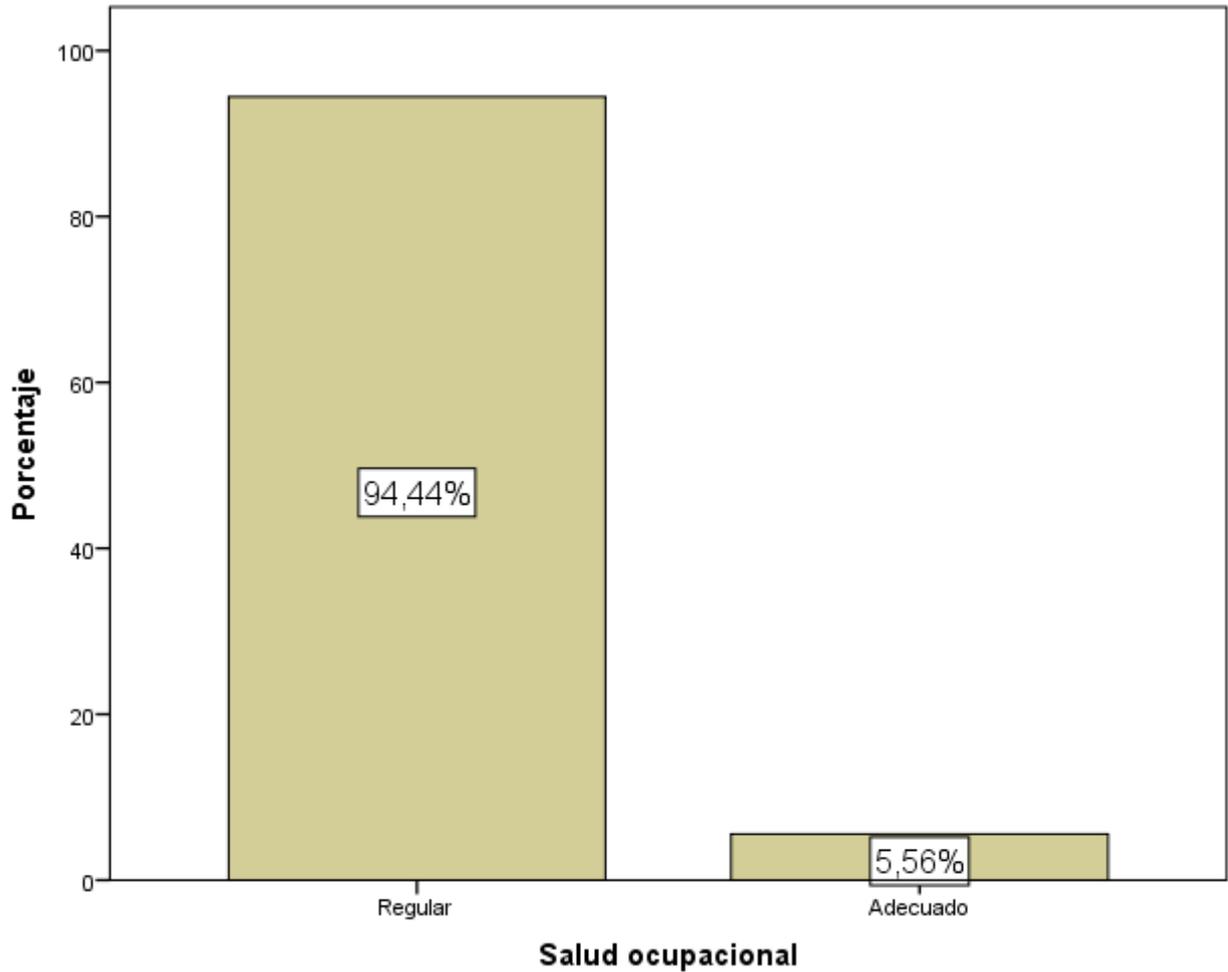
| Nivel | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Regular | 34 | 94,4 | 94,4 | 94,4 |
| Adecuado | 2 | 5,6 | 5,6 | 100,0 |
| Total | 36 | 100,0 | 100,0 | |

Nota. Cuestionario “Régimen laboral de teletrabajadores”

Lo antes mencionado, se puede observar de forma visual en la siguiente figura, que mediante un gráfico de barras evidencia dicha tendencia.

Figura 4.

Dimensión “Salud ocupacional”



Nota. Cuestionario “Régimen laboral de teletrabajadores”

Sumado a ello, al efectuar el análisis por pregunta, se tiene que el aspecto más destacado por el personal es que consideran que no sienten que la modalidad de teletrabajo les brinda una opción de contar con un seguro de vida que proteja a sus familiares ante eventualidades imprevistas por la ejecución de actividades propias de su labor (58,3% respondió “Casi nunca”), siendo otro aspecto destacado por el personal que consideran que el teletrabajo no delimita en qué

casos el empleador es responsable de los accidentes que sufren en el trabajo cuando esto ocurran fuera de la empresa (33,3% respondió “Siempre”).

Tabla 8.
Dimensión “Salud ocupacional” (por pregunta)

| Pregunta | | Recuento | % de N columnas |
|--|--------------|----------|-----------------|
| Siente que la modalidad de teletrabajo le brinda estabilidad respecto al seguro social. | Nunca | 4 | 11,1% |
| | Casi nunca | 17 | 47,2% |
| | A veces | 15 | 41,7% |
| | Casi siempre | 0 | 0,0% |
| | Siempre | 0 | 0,0% |
| Siente que la modalidad de teletrabajo le da opción de contar con un seguro de vida que proteja a sus familiares ante eventualidades por la ejecución de actividades propias a su teletrabajo. | Nunca | 5 | 13,9% |
| | Casi nunca | 21 | 58,3% |
| | A veces | 10 | 27,8% |
| | Casi siempre | 0 | 0,0% |
| | Siempre | 0 | 0,0% |
| Considera que el teletrabajo le brinda los mismos derechos asistenciales que desarrollando otro trabajo donde se tenga que asistir presencialmente al centro laboral. | Nunca | 0 | 0,0% |
| | Casi nunca | 0 | 0,0% |
| | A veces | 4 | 11,1% |
| | Casi siempre | 18 | 50,0% |
| | Siempre | 14 | 38,9% |
| Considera que el teletrabajo no delimita en qué casos el empleador es responsable de los accidentes de trabajo ocurridos fuera de la empresa. | Nunca | 0 | 0,0% |
| | Casi nunca | 0 | 0,0% |
| | A veces | 2 | 5,6% |
| | Casi siempre | 22 | 61,1% |
| | Siempre | 12 | 33,3% |

Nota. Cuestionario “Régimen laboral de teletrabajadores”

Finalmente, la siguiente tabla detalla los resultados encontrados sobre la variable “Régimen laboral de teletrabajadores”, de donde el 50,0% del personal en condición de teletrabajador en la empresa Movistar de la ciudad de Tacna considera que el régimen laboral de teletrabajo es regular, de igual forma, una cantidad porcentual de 50,0% percibe que dicho régimen laboral es adecuado.

Tabla 9.
Variable “Régimen laboral de teletrabajadores”

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Regular | 18 | 50,0 | 50,0 | 50,0 |
| Adecuado | 18 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| Total | 36 | 100,0 | 100,0 | |

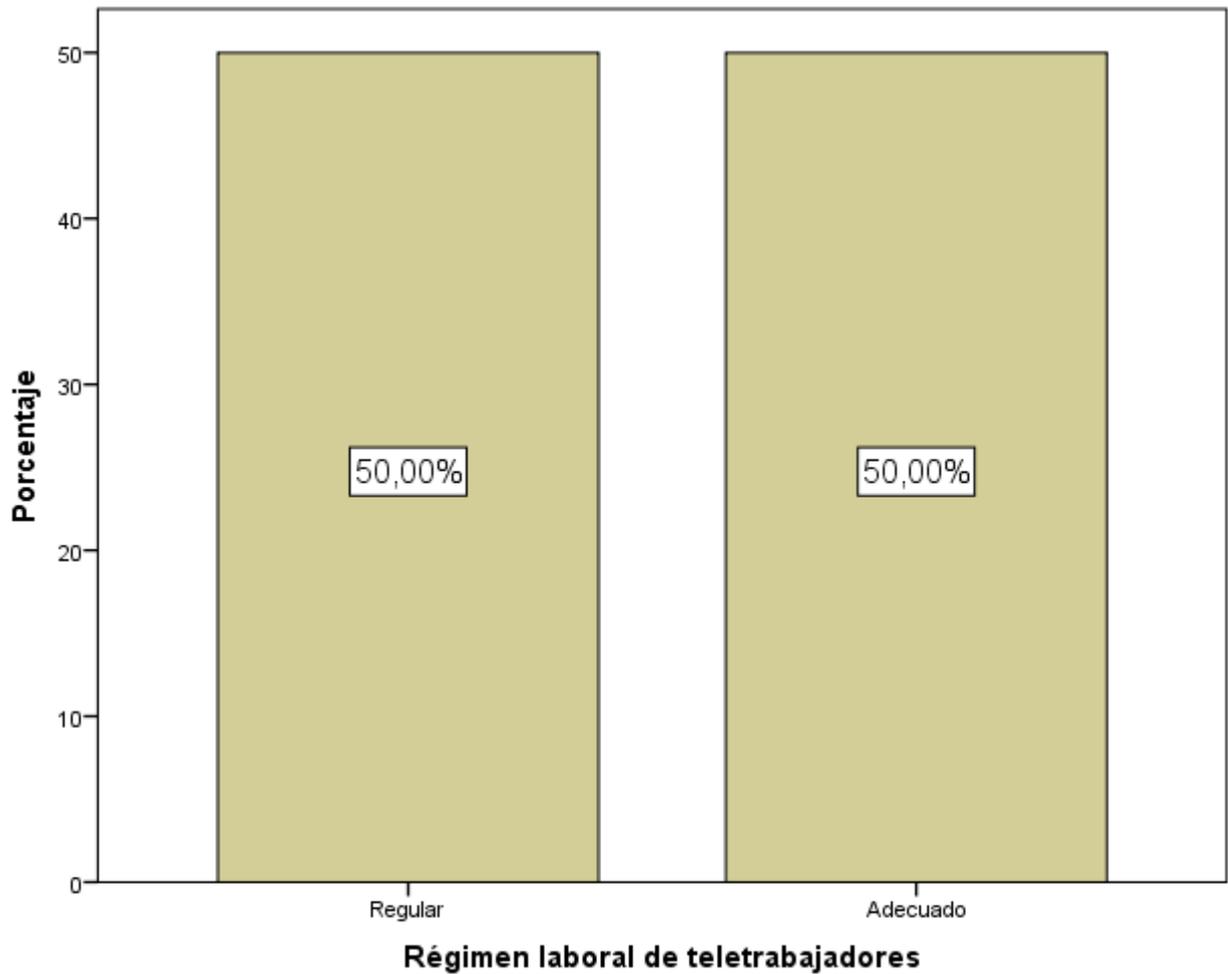
Nota. Cuestionario “Régimen laboral de teletrabajadores”

Lo antes descrito denota una paridad de opinión de los encuestados, sin embargo, es de resaltar que ninguno de ellos considera como inadecuado el régimen laboral de teletrabajo, evidenciando una oportunidad para precisar acciones de mejora normativa para aumentar el porcentaje de aprobación sobre dicho régimen.

Lo antes mencionado, se puede observar de forma visual en la siguiente figura, que mediante un gráfico de barras evidencia dicha tendencia.

Figura 5.

Variable “Régimen laboral de teletrabajadores”



Nota. Cuestionario “Régimen laboral de teletrabajadores”

Sobre ello precisar que, respecto en relación a la dimensión de contrato de trabajo, este presente una tendencia de percepción de regular (77,8%), por su parte respecto a la dimensión de tipo de conexión del teletrabajo, este presenta una tendencia de percepción de adecuado (97,2%) y finalmente sobre la dimensión de salud ocupacional se tiene que es percibido como regular (94,4%), corroborando la posibilidad de generar mejoras normativas para aumentar la aceptación de dicho régimen.

Tabla 10.*Variable “Régimen laboral de teletrabajadores” (por dimensión)*

| Dimensión | | Recuento | % de N columnas |
|----------------------------------|------------|----------|--------------------|
| Contrato de trabajo | Inadecuado | 0 | 0,0% |
| | Regular | 28 | 77,8% |
| | Adecuado | 8 | 22,2% |
| Tipo de conexión del teletrabajo | Inadecuado | 0 | 0,0% |
| | Regular | 1 | 2,8% |
| | Adecuado | 35 | 97,2% |
| Salud ocupacional | Inadecuado | 0 | 0,0% |
| | Regular | 34 | 94,4% |
| | Adecuado | 2 | 5,6% |

Nota. Cuestionario “Régimen laboral de teletrabajadores”

4.1.3.1. Resultado de la variable “Protección de los derechos laborales”

La siguiente tabla describe los resultados encontrados sobre la dimensión “Contexto social laboral”, de donde el 94,4% del personal en condición de teletrabajador en la empresa Movistar de la ciudad de Tacna considera que el contexto social laboral en el que se desenvuelve su trabajo es regular, y el 5,6% percibe que el nivel es adecuado.

Tabla 11.
Dimensión “Contexto social laboral”

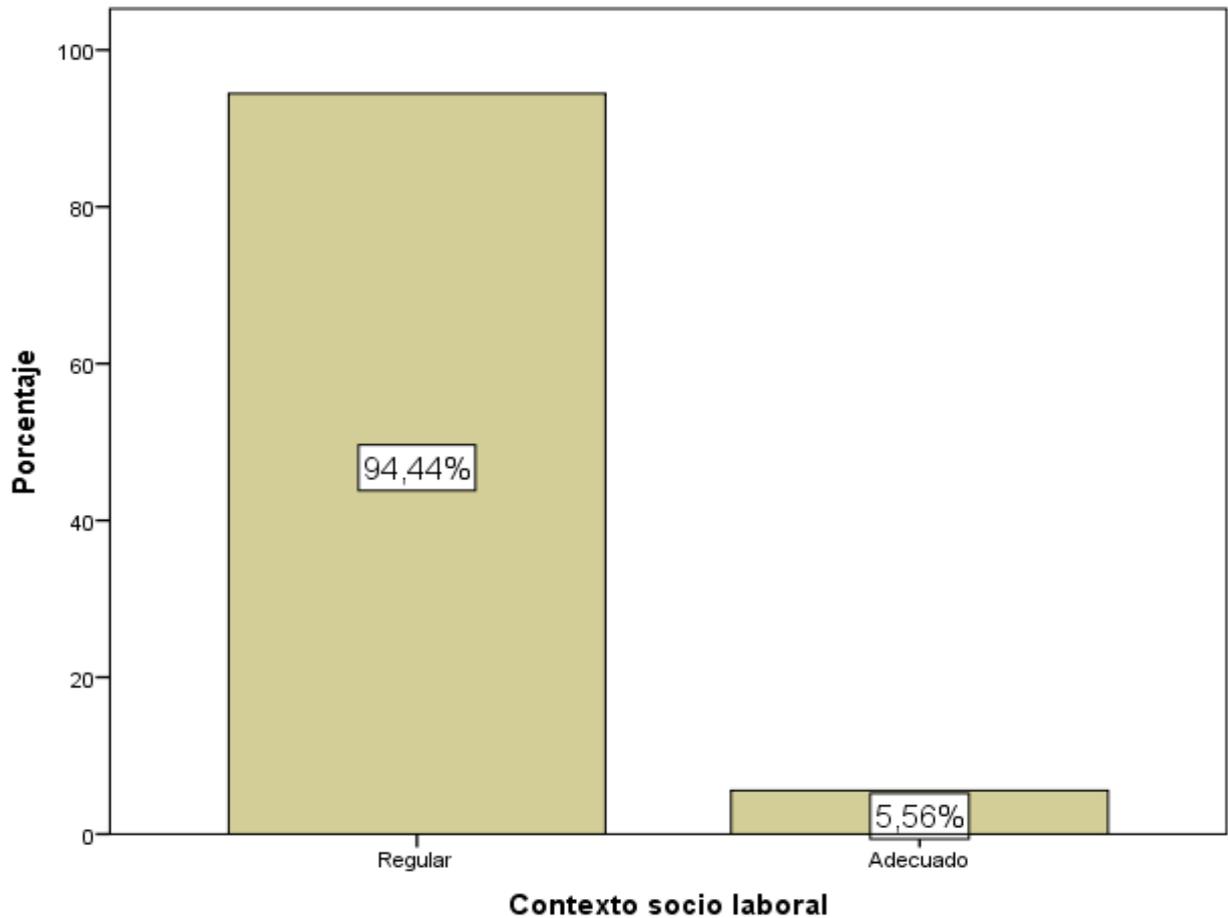
| Nivel | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Regular | 34 | 94,4 | 94,4 | 94,4 |
| Adecuado | 2 | 5,6 | 5,6 | 100,0 |
| Total | 36 | 100,0 | 100,0 | |

Nota. Cuestionario “Protección de los derechos laborales”

Lo antes mencionado, se puede observar de forma visual en la siguiente figura, que mediante un gráfico de barras evidencia dicha tendencia.

Figura 6.

Dimensión “Contexto socio laboral”



Nota. Cuestionario “Protección de los derechos laborales”

Sumado a ello, al efectuar el análisis por pregunta, se tiene que el aspecto más destacado por el personal es que consideran que casi nunca la modalidad del teletrabajo no es bien mirada en la región de Tacna (25,0% respondió “Casi nunca”), siendo otro aspecto destacado por el personal que consideran existe gran incertidumbre sobre el desarrollo y ejecución de este tipo de modalidad de trabajo (47,2% respondió “Siempre”).

Tabla 12.
Dimensión “Contexto social laboral” (por pregunta)

| Pregunta | | Recuento | % de N columnas |
|--|--------------|----------|--------------------|
| Considera que la modalidad del teletrabajo no es bien mirada en la región de Tacna. | Nunca | 0 | 0,0% |
| | Casi nunca | 9 | 25,0% |
| | A veces | 25 | 69,4% |
| | Casi siempre | 2 | 5,6% |
| | Siempre | 0 | 0,0% |
| Considera que existe gran incertidumbre sobre el desarrollo y ejecución de este tipo de modalidad de trabajo. | Nunca | 0 | 0,0% |
| | Casi nunca | 0 | 0,0% |
| | A veces | 0 | 0,0% |
| | Casi siempre | 19 | 52,8% |
| | Siempre | 17 | 47,2% |
| Considera que las personas sienten que ganan menos cantidad de dinero cuando realizan las funciones encargadas por la modalidad del teletrabajo. | Nunca | 0 | 0,0% |
| | Casi nunca | 5 | 13,9% |
| | A veces | 26 | 72,2% |
| | Casi siempre | 4 | 11,1% |
| | Siempre | 1 | 2,8% |
| Siente que existe gran desconfianza en la realización de contratos por teletrabajo debido a | Nunca | 0 | 0,0% |
| | Casi nunca | 2 | 5,6% |
| | A veces | 26 | 72,2% |

| | | | |
|----------------------------------|--------------|---|-------|
| la poca información que posee la | Casi siempre | 8 | 22,2% |
| normatividad. | Siempre | 0 | 0,0% |

Nota. Cuestionario “Protección de los derechos laborales”

Por su parte, la siguiente tabla describe los resultados encontrados sobre la dimensión “Formalidad del contrato de trabajo”, de donde destaca el 69,4% del personal en condición de teletrabajador en la empresa Movistar de la ciudad de Tacna considera que la formalidad del contrato de trabajo es adecuada, y el 30,6% considera las formalidades del contrato de trabajo son regulares.

Tabla 13.
Dimensión “Formalidad del contrato de trabajo”

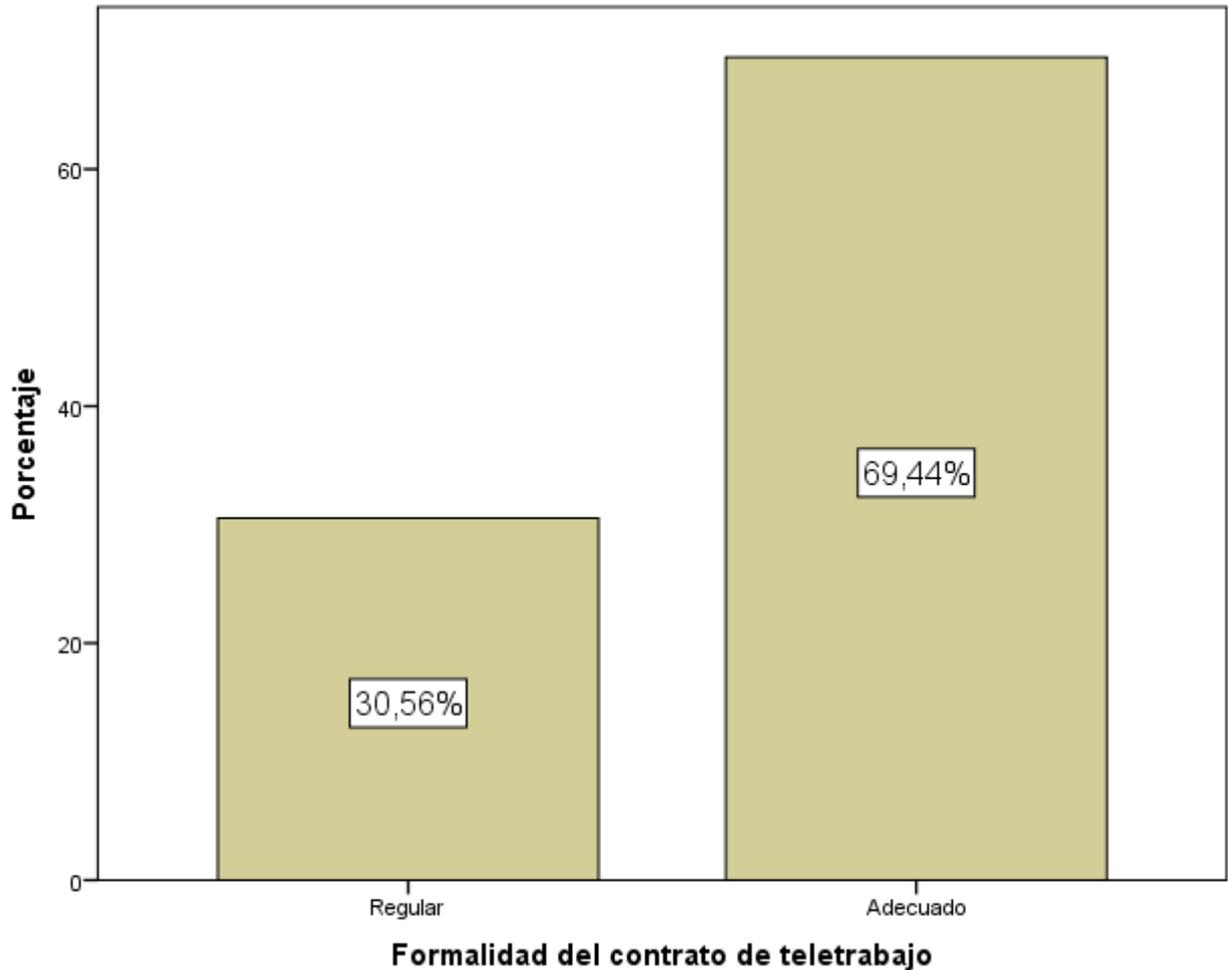
| Nivel | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Regular | 11 | 30,6 | 30,6 | 30,6 |
| Adecuado | 25 | 69,4 | 69,4 | 100,0 |
| Total | 36 | 100,0 | 100,0 | |

Nota. Cuestionario “Protección de los derechos laborales”

Lo antes mencionado, se puede observar de forma visual en la siguiente figura, que mediante un gráfico de barras evidencia dicha tendencia.

Figura 7.

Dimensión “Formalidad del contrato de trabajo”



Nota. Cuestionario “Protección de los derechos laborales”

Sumado a ello, al efectuar el análisis por pregunta, se tiene que el aspecto más destacado por el personal es que consideran que las formalidades del contrato de trabajo no se encuentran claramente definidos respecto a las reglas que regulan el contrato del teletrabajo (63,9% respondió “Casi nunca”), siendo otro aspecto destacado por el personal que consideran que la norma no precisa si es factible la utilización del contrato de teletrabajo a tiempo parcial (38,9% respondió “Siempre”), y finalmente consideran que se debe precisar las condiciones de

capacitación sobre las herramientas informáticas a ser utilizadas cuando realizamos un teletrabajo (63,9% respondió “Siempre”).

Tabla 14.
Dimensión “Formalidad del contrato de trabajo” (por pregunta)

| Pregunta | | Recuento | % de N columnas |
|---|--------------|----------|-----------------|
| Considero que no se encuentran claramente definidos las reglas para regular el contrato de teletrabajo. | Nunca | 0 | 0,0% |
| | Casi nunca | 0 | 0,0% |
| | A veces | 11 | 30,6% |
| | Casi siempre | 23 | 63,9% |
| | Siempre | 2 | 5,6% |
| Considera que la norma no precisa si es factible la utilización del contrato de teletrabajo a tiempo parcial. | Nunca | 0 | 0,0% |
| | Casi nunca | 0 | 0,0% |
| | A veces | 2 | 5,6% |
| | Casi siempre | 20 | 55,6% |
| | Siempre | 14 | 38,9% |
| Considero que debe precisarse las condiciones de capacitación sobre las herramientas informáticas a ser utilizadas cuando realizamos un teletrabajo. | Nunca | 0 | 0,0% |
| | Casi nunca | 0 | 0,0% |
| | A veces | 0 | 0,0% |
| | Casi siempre | 23 | 63,9% |
| | Siempre | 13 | 36,1% |
| Considero que deben establecerse ciertos bonos para los teletrabajadores ya que no tienen derecho a los bonos o incentivos laborales por asistencia y puntualidad al trabajo. | Nunca | 0 | 0,0% |
| | Casi nunca | 0 | 0,0% |
| | A veces | 13 | 36,1% |
| | Casi siempre | 21 | 58,3% |
| | Siempre | 2 | 5,6% |

Nota. Cuestionario “Protección de los derechos laborales”

Por su parte, la siguiente tabla describe los resultados encontrados sobre la dimensión “Reconocimiento de los teletrabajadores”, de donde destaca el 94,4% del personal en condición de teletrabajador en la empresa Movistar de la ciudad de Tacna considera que los reconocimientos son inadecuados, y el 5,6% percibe que estos son regulares.

Tabla 15.
Dimensión “Reconocimiento de los teletrabajadores”

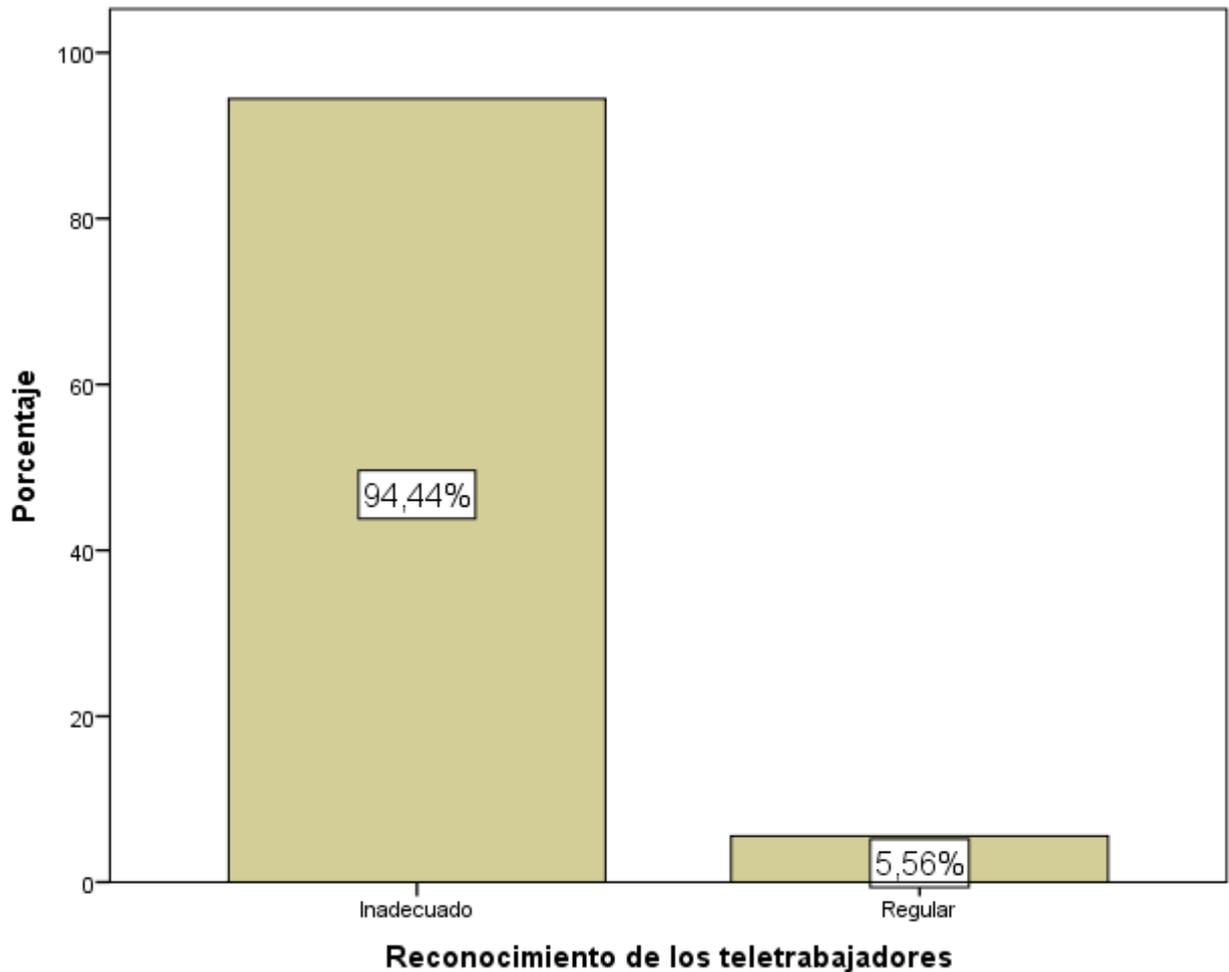
| Nivel | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Inadecuado | 34 | 94,4 | 94,4 | 94,4 |
| Regular | 2 | 5,6 | 5,6 | 100,0 |
| Total | 36 | 100,0 | 100,0 | |

Nota. Cuestionario “Protección de los derechos laborales”

Lo antes mencionado, se puede observar de forma visual en la siguiente figura, que mediante un gráfico de barras evidencia dicha tendencia.

Figura 8.

Dimensión “Reconocimiento de los teletrabajadores”



Nota. Cuestionario “Protección de los derechos laborales”

Sumado a ello, al efectuar el análisis por pregunta, se tiene que el aspecto más destacado por el personal es que consideran que la modalidad de teletrabajo limita la supervisión y fiscalización de las labores desarrolladas por ser éstas efectuadas de manera digital (63,9% respondió “Casi nunca”), siendo otro aspecto destacado por el personal que consideran que los teletrabajadores no cuentan con estabilidad laboral (50,0% respondió “Casi nunca”), y finalmente consideran que

debe regularse que la entidad sea quien brinda las herramientas al teletrabajador para mejorar la productividad de este (47,2% respondió “Nunca”).

Tabla 16.

Dimensión “Reconocimiento de los teletrabajadores” (por pregunta)

| Pregunta | | Recuento | % de N columnas |
|--|--------------|----------|--------------------|
| Considero que la modalidad de teletrabajo limita la supervisión y fiscalización de las labores desarrolladas por ser éstas efectuadas de manera digital. | Nunca | 8 | 22,2% |
| | Casi nunca | 23 | 63,9% |
| | A veces | 3 | 8,3% |
| | Casi siempre | 2 | 5,6% |
| | Siempre | 0 | 0,0% |
| Considero que los teletrabajadores no cuentan con estabilidad laboral. | Nunca | 13 | 36,1% |
| | Casi nunca | 18 | 50,0% |
| | A veces | 4 | 11,1% |
| | Casi siempre | 1 | 2,8% |
| | Siempre | 0 | 0,0% |
| Considero que debe regularse que la entidad sea quien brinda las herramientas al teletrabajador para mejorar la productividad de este. | Nunca | 17 | 47,2% |
| | Casi nunca | 16 | 44,4% |
| | A veces | 2 | 5,6% |
| | Casi siempre | 1 | 2,8% |
| | Siempre | 0 | 0,0% |
| Considera ventajoso la realización de actividades y el ejercicio profesional bajo la modalidad del teletrabajo. | Nunca | 3 | 8,3% |
| | Casi nunca | 17 | 47,2% |
| | A veces | 15 | 41,7% |
| | Casi siempre | 1 | 2,8% |
| | Siempre | 0 | 0,0% |

Nota. Cuestionario “Protección de los derechos laborales”

Finalmente, la siguiente tabla detalla los resultados encontrados sobre la variable “Protección de los derechos laborales”, de donde el 94,4% del personal en condición de teletrabajador en la empresa Movistar de la ciudad de Tacna considera que la protección de sus derechos se efectúa de manera regular y únicamente el 5,6% percibe que se efectúa de forma adecuada.

Tabla 17.
Variable “Protección de los derechos laborales”

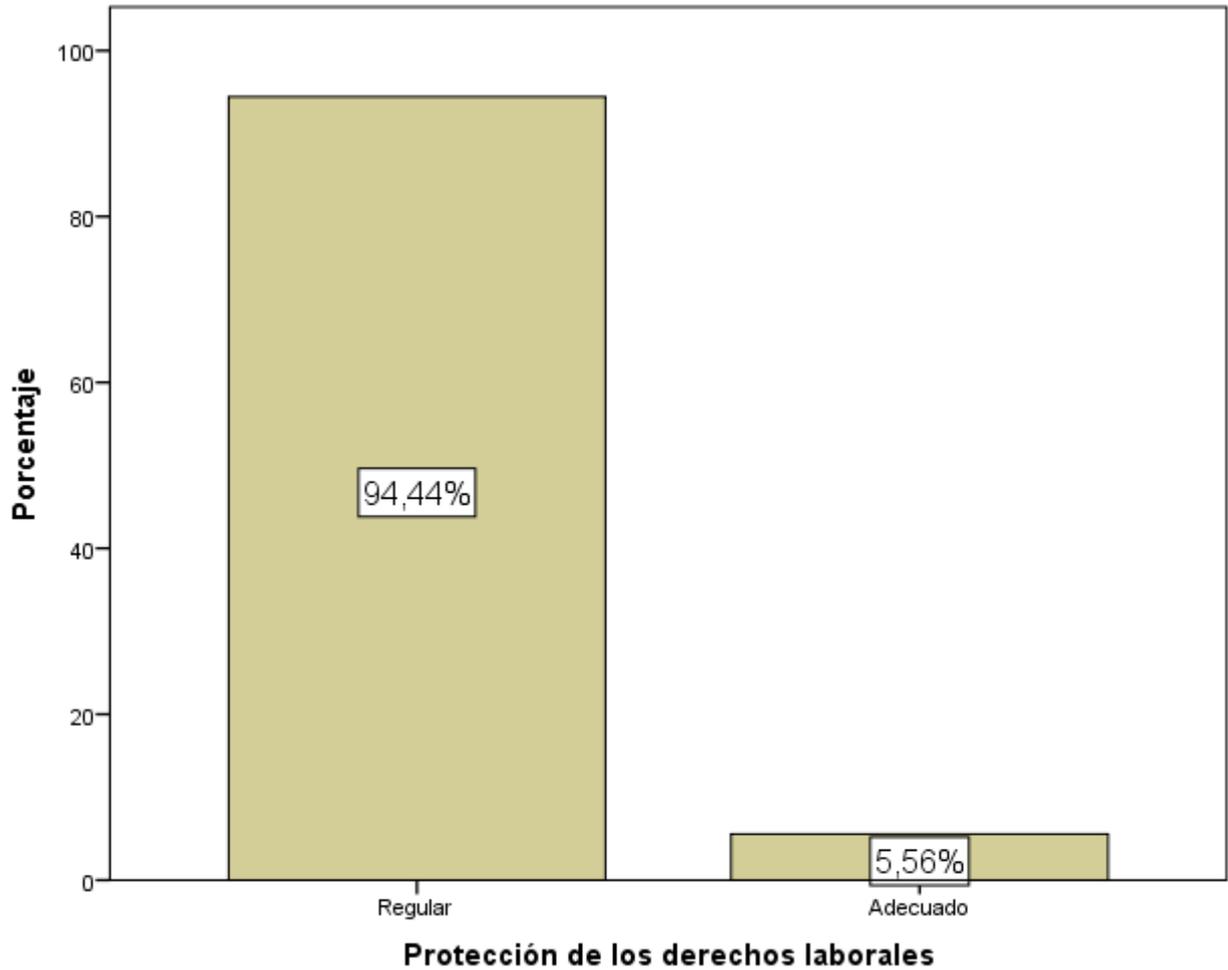
| Nivel | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Regular | 34 | 94,4 | 94,4 | 94,4 |
| Adecuado | 2 | 5,6 | 5,6 | 100,0 |
| Total | 36 | 100,0 | 100,0 | |

Nota. Cuestionario “Protección de los derechos laborales”

Lo antes mencionado, se puede observar de forma visual en la siguiente figura, que mediante un gráfico de barras evidencia dicha tendencia.

Figura 9.

Variable “Protección de los derechos laborales”



Nota. Cuestionario “Protección de los derechos laborales”

Sobre ello precisar que, respecto en relación a la dimensión de contexto socio laboral, esté presente una tendencia de percepción de regular (94,4%), por su parte respecto a la dimensión de formalidad del contrato de teletrabajo, este presenta una tendencia de percepción de adecuado (69,4%) y finalmente sobre la dimensión de reconocimiento de los teletrabajadores se tiene que es percibido como inadecuado (94,4%), corroborando la posibilidad de generar mejoras

normativas para aumentar la aceptación de dicho régimen concordante a fortalecer la protección de los derechos laborales.

Tabla 18.
Variable “Protección de los derechos laborales” (por dimensión)

| Dimensión | | Recuento | % de N columnas |
|--|------------|----------|-----------------|
| Contexto socio laboral | Inadecuado | 0 | 0,0% |
| | Regular | 34 | 94,4% |
| | Adecuado | 2 | 5,6% |
| Formalidad del contrato de teletrabajo | Inadecuado | 0 | 0,0% |
| | Regular | 11 | 30,6% |
| | Adecuado | 25 | 69,4% |
| Reconocimiento de los teletrabajadores | Inadecuado | 34 | 94,4% |
| | Regular | 2 | 5,6% |
| | Adecuado | 0 | 0,0% |

Nota. Cuestionario “Protección de los derechos laborales”

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

4.2.1. Contraste de las hipótesis específicas

- a) La primera hipótesis específica es “Existe relación directa y significativa entre el contrato de trabajo y la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, en la región de Tacna, en el año 2019”.

H_0 : No existe relación.

H_1 : Existe relación.

Tabla 19.
Contraste de la hipótesis específica N° 01

| | | Contrato de trabajo | Protección de los derechos laborales |
|-----------------|----------------------------|---------------------|--------------------------------------|
| Rho de Spearman | Coeficiente de correlación | 1,000 | 0,550 |
| | Sig. (bilateral) | . | 0,000 |
| | N | 36 | 36 |
| | Coeficiente de correlación | 0,550 | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | 0,000 | . |
| | N | 36 | 36 |

Nota. Ambos cuestionarios

Se encontró un valor del Rho de Spearman = 0,550 y un valor de $p = 0,000$, puesto que el valor de p resultó ser inferior al 5% de significancia, se procede a rechazar H_0 , es decir existe relación directa y moderada entre el contrato de trabajo y la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, en la región de Tacna, en el año 2019.

- b) La segunda hipótesis específica es “Existe relación directa y significativa entre el tipo de conexión del teletrabajo y la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, en la región de Tacna, en el año 2019”.

H_0 : No existe relación.

H_1 : Existe relación.

Tabla 20.
Contraste de la hipótesis específica N° 02

| | | Tipo de conexión del teletrabajo | Protección de los derechos laborales |
|-----------------|------------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|
| Rho de Spearman | Formalidad del contrato de trabajo | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,572 |
| | | N | . |
| | | | 36 |
| Rho de Spearman | Tipo de conexión del teletrabajo | Coeficiente de correlación | 0,572 |
| | | Sig. (bilateral) | 1,000 |
| | | N | 0,000 |
| | | | . |
| | | N | 36 |

Nota. Ambos cuestionarios

Se encontró un valor del Rho de Spearman = 0,572 y un valor de p = 0,000, puesto que el valor de p resultó ser inferior al 5% de significancia, se procede a rechazar H₀, es decir existe relación directa y moderada entre el tipo de conexión del teletrabajo y la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, en la región de Tacna, en el año 2019.

- c) La tercera hipótesis específica es “Existe relación directa y significativa entre la salud ocupacional y la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, en la región de Tacna, en el año 2019”.

H₀: No existe relación.

H₁: Existe relación.

Tabla 21.
Contraste de la hipótesis específica N° 03

| | | | Salud ocupacional | Protección de los derechos laborales |
|--------------------|---|--------------------------------|----------------------|--|
| Rho de Spearman | Salud ocupacional | Coefficiente de correlación | 1,000 | 0,510 |
| | | Sig. (bilateral) | . | 0,000 |
| | | N | 36 | 36 |
| Spearman | Protección de los derechos laborales | Coefficiente de correlación | 0,510 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,000 | . |
| | | N | 36 | 36 |

Nota. Ambos cuestionarios

Se encontró un valor del Rho de Spearman = 0,510 y un valor de p = 0,000, puesto que el valor de p resultó ser inferior al 5% de significancia, se procede a rechazar H_0 , es decir existe relación directa y moderada entre salud ocupacional y la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, en la región de Tacna, en el año 2019.

4.2.2. Contraste de la hipótesis general

- a) La hipótesis general es “La formulación de una propuesta de régimen de teletrabajadores mejorará la protección de sus derechos laborales en la región de Tacna, en el año 2019”.

H₀: No existe relación.

H₁: Existe relación.

Tabla 22.
Contraste de la hipótesis general

| | | Régimen laboral de teletrabajadores | Protección de los derechos laborales |
|----------|---|---|--|
| Rho de | Coefficiente de | 1,000 | 0,580 |
| | Régimen laboral de teletrabajadores | correlación | |
| | Sig. (bilateral) | . | 0,000 |
| | N | 36 | 36 |
| Spearman | Coefficiente de | 0,580 | 1,000 |
| | Protección de los derechos laborales | correlación | |
| | Sig. (bilateral) | 0,000 | . |
| | N | 36 | 36 |

Nota. Ambos cuestionarios

Se encontró un valor del Rho de Spearman = 0,580 y un valor de p = 0,000, puesto que el valor de p resultó ser inferior al 5% de significancia, se procede a rechazar H₀, es decir existe relación directa y moderada entre el régimen laboral de teletrabajadores y la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, en la región de Tacna, en el año 2019.

Los resultados antes descritos, denotan que al existir una correlación moderada entre ambas variables en la medida que se mejore el régimen laboral de teletrabajo, esto denotaría en mejoras sobre la protección de los derechos laborales

de quienes se encuentran en dicha modalidad, sobre todo asociados en mejorar los siguientes aspectos:

1. Mejorar las precisiones respecto a generar un contrato de trabajo que ampare la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores
2. Mejorar las precisiones respecto a delimitar los aspectos vinculados a salvaguardar la salud ocupacional de los teletrabajadores.
3. Mejorar la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores sobre todo el contexto socio laboral y los reconocimientos que reciban por las labores realizadas.

Lo antes descrito, ha permitido elaborar en el anexo 6, la propuesta de mejora normativa sobre el régimen laboral de teletrabajo que permita mejorar la protección de los derechos laborales de dicho grupo población de empleados.

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación dio como resultado que el régimen laboral de teletrabajo se relaciona de forma directa y moderada con respecto a la protección de los derechos laborales, al encontrar una significancia de 0,000 con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,580; denotando que en la medida que se genere mejoras en la primera variable se podrá aumentar la protección de los derechos laborales.

Aunado a ello se obtuvo que tanto el contrato de trabajo, el tipo de conexión del teletrabajo y la salud ocupacional presentan relación positiva y moderada con respecto a la protección de los derechos laborales.

De igual forma, conjuntamente con los resultados descriptivos han permitido generar una propuesta de mejora normativa que aborda los siguientes aspectos: a) Mejorar las precisiones respecto a generar un contrato de trabajo que ampare la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, b) Mejorar las precisiones respecto a delimitar los aspectos vinculados a salvaguardar la salud ocupacional de los teletrabajadores y c) Mejorar la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores sobre todo el contexto socio laboral y los reconocimientos que recibir por las labores realizadas.

Lo descrito es concordante con Victoria (2012), quien en su investigación logró diseñar una metodología que incorpore y acepte el teletrabajo dentro del ordenamiento peruano, para el caso específico se ha evidenciado objetivamente los aspectos que requirieron ser parte de una mejora normativa. Aunado a ello, guarda concordancia con lo descrito por Rivera (2017), quien destaca la relevancia de los derechos que tienen los trabajadores dentro del marco jurídico peruano.

De igual manera, es concordante con Gónzales et al (2017), ya que por un lado la implementación del teletrabajo resulta generar gran beneficio en la mejora de tiempo y productividad de las empresas, lo cierto es que aun presenta ciertos

varios normativos, los cuales con la presente propuestas se pretenden reducir. Aunado a ello, con Chavarro (2017), quien denota que la realización de teletrabajo es una opción idónea para las organizaciones colombianas, y para el caso peruano con las precisiones indicadas en la mejora normativa podría ser aplicable en mayor medida.

Por otra parte, los resultados encontrados son concordantes con lo precisado por Lukas (2020), quien denotó que a consecuencia de la COVID-19, el teletrabajo se convirtió en una alternativa idónea para hacer frente al contexto pandémico iniciado en el 2020, cabe precisar que mientras que al 2019 solamente el 3% se encontraba bajo dicha modalidad, a consecuencia de dicha crisis este porcentaje aumentó llegando hasta el 30%.

Lo descrito, aumenta la posibilidad que la propuesta normativa generada sea evaluada por las autoridades competentes, siendo a futuro una posibilidad para seguir mejorando los aspectos normativos de dicha modalidad laboral, considerando que la virtualidad y el trabajo fuera de las oficinas empleando herramientas digitales ha venido para quedarse y seguir evolucionando.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

PRIMERO

Se determinó que el régimen laboral de teletrabajo se relaciona de forma directa y moderada con respecto a la protección de los derechos laborales, específicamente aquellos vinculados con el contrato de trabajo, la salud ocupacional, el contexto socio laboral y los reconocimientos por las labores realizadas, asimismo indicar que bajo dichos patrones se ha planteado en el anexo 6 una propuesta de mejora normativa para efectivizar la protección de los derechos de los teletrabajadores.

SEGUNDO

Se determinó que el contrato de trabajo se relaciona de forma positiva y moderada con relación a la protección de los derechos laborales, denotando que en la medida que se mejore las cláusulas de dichos contratos, esto generará una mejora en las precisiones sobre la protección de los derechos laborales.

TERCERO

Se determinó que el tipo de conexión del teletrabajo se relaciona de forma positiva y moderada con relación a la protección de los derechos laborales, denotando que en la medida que se mejore aquellos aspectos de forma que contempla los contratos de trabajo, esto generará una mejora en las precisiones sobre la protección de los derechos laborales.

CUARTO

Se determinó que la salud ocupacional se relaciona de forma positiva y moderada con relación a la protección de los derechos laborales, denotando que en la medida que se mejore los aspectos asociados a cuidar la integridad y salud de los trabajadores, esto generará una mejora en las precisiones sobre la protección de los derechos laborales.

5.2. RECOMENDACIONES

PRIMERO

Se recomienda a las entidades competentes realizar la revisión a la propuesta de mejora normativa sobre el régimen del teletrabajo y considerarlo como punto de partida para mejorar los aspectos asociados a brindar mayor protección de derechos laborales a los teletrabajadores, considerando que esta modalidad a raíz de la COVID-19, se ha venido implementando con mayor intensidad en el sector laboral peruano.

SEGUNDO

Se recomienda a las entidades competentes generar parámetros asociados a la obligación que deban contener los contratos de trabajo con la finalidad de proteger los derechos laborales de los teletrabajadores, sobre todo dando énfasis al hecho que deben ser regulados de forma idónea al momento de ser aplicados por las entidades públicas.

TERCERO

Se recomienda que las entidades contratantes contemplen las precisiones del caso respecto al tipo de conexión del teletrabajo, así como salvaguardar la conectividad para el adecuado cumplimiento de sus labores, sin que esto genere un dezmero en la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores.

CUARTO

Se recomienda que las entidades contratantes precisen las formas en las que desde el aspecto de la salud ocupacional brindarán las condiciones de trabajo a los teletrabajadores en concordancia con la protección de sus derechos laborales.

BIBLIOGRAFÍA

- Almendros, M. (2013). *Teletrabajo; revisión teórica y análisis jurídico – laboral*. Universidad de Granada. Doctorado en ciencias jurídicas. <https://hera.ugr.es/tesisugr/2675244x.pdf>
- Alvear, J. (2005). 2005. *Derecho al Trabajo. Colombia.: Colectivo de abogados*. <http://www.colectivodeabogados.org/Derecho-al-trabajo,61> (Consultado 21 de Setiembre).
- Ardila, C. (2015). *Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones, estudio de caso en un área de una organización financiera en Bogotá*. Universidad Militar Nueva Granada. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14011/TESIS%20TELETRABAJO%2021-05-2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Beltrán, I. (2010). *Las Tecnologías de la información y de la comunicación en el ámbito laboral*. Principios de derecho de la sociedad de la información. p. 617.
- Barragán, C., Coello, H. y Cueva, J. (2009). *Diagnóstico de aplicabilidad de Teletrabajo*. Perú.: ESAN
- Basurto, K. (2017). *Estudio del sistema de teletrabajo para empleados del área de gestión y desarrollo humano de la empresa Telefónica Gestión de Servicios Compartidos Perú SAC*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7074/Basurto_tk.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Canoves, G. (2005). *Teletrabajo, género y territorio, una comparación entre Cataluña, Ardeche y Quebec*. Universidad Autónoma de Barcelona, España. <https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2005/tdx-0131106-161945/abr1de1.pdf>
- Cañadas, F. (2017). *Teletrabajo; revisión teórica y análisis jurídico – laboral*, Universidad de Granada. España. <https://hera.ugr.es/tesisugr/2675244x.pdf>
- Castelis, M. (2001). *Globalización, Tecnología, Trabajo, Empleo y Empresa*. En: V congreso Regional América de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Setiembre 16 -19, 2001, Lima Perú. pp. 366.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de recursos humanos*, México; Mc GrawHill.
- Collantes, Y. (2016). *El contrato administrativo de servicios y su relación con la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del programa presupuestal logros de aprendizaje Tacna, 2015*. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Perú; http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/2722/1190_2017_collantes_berrios_y_fcje_derecho_ciencias_politicas.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Correa, L (2015). *El teletrabajo; una nueva forma de organización del trabajo*. Universidad de Piura. Perú; https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2177/DER_016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Díaz, V. (2010). *Teletrabajo, Cómo es el Proyecto de Ley.*: Redtelework - <http://www.redtelework.com/Content.aspx?id=29617> (Consultada 15 de noviembre del 2010)
- Fernández, F. (1978). *Dogmática de los derechos de la persona en la constitución española de 1978 y en su interpretación por el Tribunal Constitucional.* Perú.: Ed. PUCP
- Flanner, T; Hofrichter, D y Platten, P. (2010). *Personas, desempeño y pago, compensación dinámica para el Nuevo entorno de negocios.* Universidad Nacional del Río de la Plata. Argentina; Autor.
- Gómez, F. (1996). *Derecho del trabajo, las relaciones individuales de trabajo.* Editorial San Marcos, Primera Edición, Lima; p.79.
- Hall, J. (2010). *Administración de empresas.* Enciclopedia de administración. España; autor.
- Jiménez, M. (2011). *Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en CIA Minera Caraveli S.A.C.* Univerisdad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Perú.
<http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/577/TG0460.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- León, M. y Torres, R. (2009). *Teletrabajo como opción a la inserción laboral de personas discapacitadas: panorama mundial.* Argentina.: Editorial El Cid.
- Mazenet, E. (s.f.). *Derecho Laboral.* Instituto Academia de Formación jurídica Simón Rodríguez. Venezuela. <https://es.slideshare.net/rojasmaury/derecho-laboraliafjsr1>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2015). *Teletrabajo*.
<http://teletrabajo.gob.pe/que-es>

Morales, J y Velandia, N (2010). *Salarios, estrategias y sistema salarial o de compensaciones*. Colombia; Editorial Mac GrawHill

Quispe, D. (2017). *La rotación de personal y la relación con el desempeño laboral en la empresa termoenergéticas del Perú S.A., Lima 2017*.
Universidad Privada de Tacna.
<http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/314/1/Quispe-Chura-Daniela-Del-Pilar.pdf>

Rivera, A. (2017). *La vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente N° 5057-2013-AA/TC-CASO Huatuco*. Universidad Ricardo Palma.
<http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1122/TESIS-%20Angie%20Rivera.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Villegas, J. (2010). *Administración de personal*. Editorial Los heraldos negros. Venezuela; autor.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia.

Anexo 02: Instrumentos de investigación

Anexo 03: Confiabilidad de los instrumentos

Anexo 04: Validación de instrumentos de investigación – juicio de expertos

Anexo 05: Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Anexo 06: Propuesta de mejora normativa

Anexo 01: Matriz de consistencia.

PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE TELETRABAJADORES PARA MEJORAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA REGIÓN DE TACNA, EN EL AÑO 2019

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES | METODOLOGIA |
|--|---|--|---|---|---|
| <p>Problema Principal: ¿De qué manera se mejoraría la protección de los derechos laborales con una propuesta de modificación del régimen especial para teletrabajadores, en la región Tacna, en el año 2019?</p> | <p>Objetivo general: Formular una propuesta de modificación del régimen especial de teletrabajadores para mejorar la protección de los derechos laborales en la región de Tacna, en el año 2019.</p> | <p>Hipótesis general: La formulación de una propuesta de régimen especial de teletrabajadores mejorará la protección de sus derechos laborales en la región de Tacna, en el año 2019.</p> | <p>Régimen laboral de teletrabajadores</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Contrato de trabajo 2. Tipo de conexión del teletrabajo 3. Salud ocupacional | <p>Tipo de investigación Aplicada</p> <p>Diseño de investigación No experimental</p> <p>Alcance Cuantitativa</p> |
| <p>Problemas Secundarios: ¿Cuál es la relación entre el contrato de trabajo y la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, en la región Tacna, en el año 2019? ¿Cuál es la relación entre el tipo de conexión del teletrabajo y la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, en la región Tacna, en el año 2019? ¿Cuál es la relación entre la salud ocupacional y la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, en la región Tacna, en el año 2019?</p> | <p>Objetivos Específicos: Analizar la relación entre el contrato de trabajo y la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, en la región de Tacna, en el año 2019. Determinar la relación entre el tipo de conexión del teletrabajo y la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, en la región Tacna, en el año 2019. Analizar la relación entre la salud ocupacional y la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, en la región Tacna, en el año 2019.</p> | <p>Hipótesis Específicos: Existe relación entre el contrato de trabajo y la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, en la región de Tacna, en el año 2019. Existe relación entre el tipo de conexión del teletrabajo y la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, en la región Tacna, en el año 2019. Existe relación entre la salud ocupacional y la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, en la región Tacna, en el año 2019.</p> | <p>Protección de los derechos laborales</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Contexto socio laboral 2. Formalidad del contrato de teletrabajo 3. Reconocimiento de los teletrabajadores | <p>Nivel Descriptivo correlacional</p> <p>Población 40 trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo en la empresa Movistar de Tacna</p> <p>Muestra 36 teletrabajadores</p> <p>Técnicas e instrumentos Cuestionario y la encuesta</p> |

Anexo 02: Instrumentos de investigación

CUESTIONARIO “REGIMEN LABORAL DE TELETRABAJADORES”

N.º _____

INSTRUCCIONES:

Estimado ciudadano que ha laborado bajo la modalidad de teletrabajo, el presente trabajo de investigación se desarrolló únicamente con fines académicos, por tanto, se le pide ser sincero con las respuestas a las siguientes afirmaciones relacionadas con la variable “Régimen laboral de teletrabajadores”

Marque con una X la casilla que mejor refleje su opinión, para lo cual:

- A. Nunca/Totalmente en desacuerdo
- B. Casi nunca/ En desacuerdo
- C. A veces/ Indiferente
- D. Casi Siempre/ De acuerdo
- E. Siempre/ Totalmente de acuerdo

Sexo: a) Masculino b) Femenino

Edad: a) Menos de 25 años b) Entre 25 y 40 c) Más de 40

| Nº | PREGUNTAS | A | B | C | D | E |
|---|---|---|---|---|---|---|
| CONTRATO DE TRABAJO | | | | | | |
| 1 | Considera que el teletrabajo se está implementando en entidades públicas en la región de Tacna. | | | | | |
| 2 | Es consciente de las diferencias que existen en un contrato de teletrabajo con un contrato de trabajo. | | | | | |
| 3 | Considera favorable el tipo de jornada laboral que le ofrece trabajar bajo la modalidad de teletrabajo. | | | | | |
| 4 | Cree que se debería considerar la incorporación de clausuladas para el pago de sobretiempo teletrabajado. | | | | | |
| TIPO DE CONEXIÓN DEL TELETRABAJO | | | | | | |
| 5 | No presente inconvenientes para realizar conexiones online de ser necesario para reportar avances de su trabajo. | | | | | |
| 6 | Considera que el empleador debe brindar las herramientas tecnológicas para el desarrollo de las actividades encargadas. | | | | | |
| 7 | Considera que la práctica del teletrabajo descongestiona los cuellos de | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------------------|--|--|--|--|--|--|
| | botella innecesarios, incrementando la fluidez del trabajo. | | | | | |
| 8 | Ha tenido problemas con la presentación del trabajo por la ubicación en donde se encuentra. | | | | | |
| SALUD OCUPACIONAL | | | | | | |
| 9 | Siente que la modalidad de teletrabajo le brinda estabilidad respecto al seguro social. | | | | | |
| 10 | Siente que la modalidad de teletrabajo le da opción de contar con un seguro de vida que proteja a sus familiares ante eventualidades por la ejecución de actividades propias a su teletrabajo. | | | | | |
| 11 | Considera que el teletrabajo le brinda los mismos derechos asistenciales que desarrollando otro trabajo donde se tenga que asistir presencialmente al centro laboral. | | | | | |
| 12 | Considera que el teletrabajo no delimita en qué casos el empleador es responsable de los accidentes de trabajo ocurridos fuera de la empresa. | | | | | |

Gracias por su colaboración

CUESTIONARIO “PROTECCION DE LOS DERECHOS LABORALES”

INSTRUCCIONES:

Estimado ciudadano que ha laborado bajo la modalidad de teletrabajo, el presente trabajo de investigación se desarrolló únicamente con fines académicos, por tanto, se le pide ser sincero con las respuestas a las siguientes afirmaciones relacionadas con la variable “Protección de los derechos laboral”

Marque con una X la casilla que mejor refleje su opinión, para lo cual:

- A. Nunca/Totalmente en desacuerdo
- B. Casi nunca/ En desacuerdo
- C. A veces/ Indiferente
- D. Casi Siempre/ De acuerdo
- E. Siempre/ Totalmente de acuerdo

Sexo: a) Masculino b) Femenino

Edad: a) Menos de 25 años b) Entre 25 y 40 c) Más de 40

| N° | PREGUNTAS | A | B | C | D | E |
|---|--|---|---|---|---|---|
| CONTEXTO SOCIO LABORAL | | | | | | |
| 1 | Considera que la modalidad del teletrabajo no es bien mirado en la región de Tacna. | | | | | |
| 2 | Considera que existe gran incertidumbre sobre el desarrollo y ejecución de este tipo de modalidad de trabajo. | | | | | |
| 3 | Considera que las personas sienten que ganan menos cantidad de dinero cuando realizan las funciones encargadas por la modalidad del teletrabajo. | | | | | |
| 4 | Siente que existe gran desconfianza en la realización de contratos por teletrabajo debido a la poca información que posee la normatividad. | | | | | |
| FORMALIDAD DEL CONTRATO DE TELETRABAJO | | | | | | |
| 5 | Considero que no se encuentran claramente definidos las reglas para regular el contrato de teletrabajo. | | | | | |
| 6 | Considera que la norma no precisa si es factible la utilización del contrato de teletrabajo a tiempo parcial. | | | | | |
| 7 | Considero que debe precisarse las condiciones de capacitación sobre las herramientas informáticas a ser utilizadas cuando realizamos un teletrabajo. | | | | | |
| 8 | Considero que deben establecerse ciertos bonos para los teletrabajadores ya que no tienen derecho a los bonos o incentivos | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| | laborales por asistencia y puntualidad al trabajo. | | | | | |
| RECONOCIMIENTO DE LOS TELETRABAJADORES | | | | | | |
| 9 | Considero que la modalidad de teletrabajo limita la supervisión y fiscalización de las labores desarrolladas por ser estas efectuadas de manera digital. | | | | | |
| 10 | Considero que los teletrabajadores no cuentan con estabilidad laboral. | | | | | |
| 11 | Considero que debe regularse que la entidad sea quien brinda las herramientas al teletrabajador para mejorar la productividad de este. | | | | | |
| 12 | Considera ventajosa la realización de actividades y el ejercicio profesional bajo la modalidad del teletrabajo. | | | | | |

Gracias por su colaboración

Anexo 03: Validación de los instrumentos

Respecto a la variable régimen laboral de teletrabajadores se tiene que la opinión de expertos fue FAVORABLE, que es como sigue:

| Nombres y apellidos | Grado Académico | Puntaje (%) | Opinión |
|------------------------------|------------------------|--------------------|----------------|
| Dennys Calderón Paniagua | MAESTRO | 95% | Favorable |
| Ramiro Valdivia Rodríguez | MAESTRO | 95% | Favorable |
| Rubens Pérez Mamani | DOCTOR | 95% | Favorable |

Respecto a la variable protección de los derechos laborales se tiene que la opinión de expertos fue FAVORABLE, que es como sigue:

| Nombres y apellidos | Grado Académico | Puntaje (%) | Opinión |
|------------------------------|------------------------|--------------------|----------------|
| Dennys Calderón Paniagua | MAESTRO | 95% | Favorable |
| Ramiro Valdivia Rodríguez | MAESTRO | 95% | Favorable |
| Rubens Pérez Mamani | DOCTOR | 95% | Favorable |

Anexo 04: Confiabilidad de los instrumentos

VARIABLE “RÉGIMEN LABORAL DE TELETRABAJADORES”

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de | N de |
|----------|-----------|
| Cronbach | elementos |
| 0,910 | 12 |

VARIABLE “PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES”

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de | N de |
|----------|-----------|
| Cronbach | elementos |
| 0,870 | 12 |

Anexo 05: Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

A continuación, se muestra la interpretación del coeficiente de correlación de Spearman, el mismo que fue empleado en la presente investigación para el desarrollo de la contrastación de hipótesis general y específicas:

| Valor de Rho | Significado |
|-----------------|--|
| - 1 | Correlación negativa grande y perfecta |
| - 0,9 a - 0,99 | Correlación negativa muy alta |
| - 0,7 a - 0,89 | Correlación negativa alta |
| - 0,4 a - 0,69 | Correlación negativa moderada |
| - 0,2 a - 0,39 | Correlación negativa baja |
| - 0,01 a - 0,19 | Correlación negativa muy baja |
| 0 | Correlación nula |
| 0,01 a 0,19 | Correlación positiva muy baja |
| 0,2 a 0,39 | Correlación positiva baja |
| 0,4 a 0,69 | Correlación positiva moderada |
| 0,7 a 0,89 | Correlación positiva alta |
| 0,9 a 0,99 | Correlación positiva muy alta |
| 1 | Correlación positiva grande y perfecta |

Fuente: Martínez y Campos (2015)

Anexo 06: Propuesta de mejora normativa

| LEY N° 30036 (LEY QUE REGULA EL TELETRABAJO) | LEY N° 30036 (LEY QUE REGULA EL TELETRABAJO) |
|--|--|
| <p>Artículo 1. Objeto de la Ley</p> <p>La presente Ley tiene por objeto regular el teletrabajo, como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC), en las instituciones públicas y privadas, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo.</p> <p>Artículo 2. Definición de teletrabajo</p> <p>El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores.</p> <p>Son elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros.</p> | <p>Artículo 1. Objeto de la Ley</p> <p>La presente Ley tiene por objeto regular el teletrabajo, como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC), en las instituciones públicas y privadas, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo.</p> <p>Artículo 2. Definición de teletrabajo</p> <p>El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores.</p> <p>Son elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros.</p> |

Artículo 3. Reglas sobre el uso y cuidado de los equipos

Cuando los equipos sean proporcionados por el empleador, el teletrabajador es responsable de su correcto uso y conservación, para lo cual evita que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación laboral.

Cuando el teletrabajador aporte sus propios equipos o elementos de trabajo, el empleador debe compensar la totalidad de los gastos, incluidos los gastos de comunicación, sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse por acuerdo individual o convenio colectivo. Si el teletrabajador realiza sus labores en una cabina de Internet o en un equipo proporcionado por terceras personas, el empleador asume los gastos que esto conlleva.

El reglamento establece la forma como se efectuará esta compensación de condiciones de trabajo.

Artículo 4. Carácter voluntario y reversible del teletrabajo

Por razones debidamente sustentadas, el empleador puede variar la modalidad de prestación de servicios a la de teletrabajo, previo consentimiento del trabajador.

El cambio de modalidad de prestación de servicios no afecta la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración y demás condiciones laborales, salvo aquellas vinculadas a la asistencia al

Artículo 3. Reglas sobre el uso y cuidado de los equipos

Cuando los equipos sean proporcionados por el empleador, el teletrabajador es responsable de su correcto uso y conservación, para lo cual evita que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación laboral.

Cuando el teletrabajador aporte sus propios equipos o elementos de trabajo, el empleador debe compensar la totalidad de los gastos, incluidos los gastos de comunicación, sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse por acuerdo individual o convenio colectivo. Si el teletrabajador realiza sus labores en una cabina de Internet o en un equipo proporcionado por terceras personas, el empleador asume los gastos que esto conlleva.

El reglamento establece la forma como se efectuará esta compensación de condiciones de trabajo.

Artículo 4. Carácter voluntario y reversible del teletrabajo

Por razones debidamente sustentadas, el empleador puede variar la modalidad de prestación de servicios a la de teletrabajo, previo consentimiento del trabajador.

El cambio de modalidad de prestación de servicios no afecta la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración y demás condiciones laborales, salvo aquellas vinculadas a la asistencia al

| | |
|---|---|
| <p>centro de trabajo.</p> <p>Sin perjuicio de lo dispuesto en el primer párrafo, el teletrabajador puede solicitar al empleador la reversión de la prestación de sus servicios bajo esta modalidad.</p> <p>El empleador puede denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz. El empleador puede reponer al teletrabajador a la modalidad convencional de prestación de servicios que ejecutaba con anterioridad si se acredita que no se alcanzan los objetivos de la actividad bajo la modalidad de teletrabajo.</p> <p>Artículo 5. Derechos y obligaciones laborales</p> <p>El teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada. Pueden utilizarse todas las modalidades de contratación establecidas para dicho régimen. En todos los casos, el contrato de trabajo debe constar por escrito.</p> <p>DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES</p> <p>PRIMERA. Teletrabajo en el régimen laboral público</p> <p>Las entidades públicas sujetas al régimen laboral del Decreto Legislativo 276, Ley de bases de la carrera administrativa y de</p> | <p>centro de trabajo.</p> <p>Sin perjuicio de lo dispuesto en el primer párrafo, el teletrabajador puede solicitar al empleador la reversión de la prestación de sus servicios bajo esta modalidad.</p> <p>El empleador puede denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz. El empleador puede reponer al teletrabajador a la modalidad convencional de prestación de servicios que ejecutaba con anterioridad si se acredita que no se alcanzan los objetivos de la actividad bajo la modalidad de teletrabajo.</p> <p>Artículo 5. Derechos y obligaciones laborales</p> <p>El teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores del régimen laboral de la actividad pública y privada. (Régimen del decreto legislativo 728, régimen del decreto legislativo 276 y régimen del decreto legislativo 1057), Pueden utilizarse todas las modalidades de contratación establecidas para dichos regímenes. En todos los casos, el contrato de trabajo debe constar por escrito.</p> <p>DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES</p> <p>PRIMERA. Teletrabajo en el régimen laboral público</p> |
|---|---|

| | |
|--|---|
| <p>remuneraciones del sector público, y a regímenes especiales, se encuentran facultadas para aplicar la presente norma cuando así lo requieran sus necesidades. El reglamento establece las cuotas mínimas de personal sujeto a esta modalidad, de acuerdo a las necesidades de cada entidad.</p> <p>SEGUNDA. Plazo para establecer políticas públicas de teletrabajo</p> <p>Dentro de los noventa (90) días hábiles de entrada en vigencia de la presente Ley, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo formula las políticas públicas referidas al teletrabajo para garantizar su desarrollo y su preferente utilización a favor de las poblaciones vulnerables, para lo cual coordina con la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), con la Oficina Nacional de Gobierno Electrónico e Informática (ONGEI), con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) y con la Comisión Multisectorial para el Seguimiento y Evaluación del Plan de Desarrollo de la Sociedad de la Información en el Perú (CODESI).</p> <p>TERCERA. Financiamiento en las entidades del Estado</p> <p>Las acciones a cargo de las entidades del Estado de los diferentes niveles de gobierno, que se deban implementar para el cumplimiento de lo dispuesto en la presente norma, se financian con cargo a sus respectivos presupuestos institucionales, sin demandar</p> | <p>Las entidades públicas sujetas al régimen laboral del Decreto Legislativo 276, Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público, y a regímenes especiales (régimen del decreto legislativo 1057), se encuentran facultadas para aplicar la presente norma cuando así lo requieran sus necesidades. El reglamento establece las cuotas mínimas de personal sujeto a esta modalidad, de acuerdo a las necesidades de cada entidad.</p> <p>SEGUNDA. Plazo para establecer políticas públicas de teletrabajo</p> <p>Dentro de los noventa (90) días hábiles de entrada en vigencia de la presente Ley, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo formula las políticas públicas referidas al teletrabajo para garantizar su desarrollo y su preferente utilización a favor de las poblaciones vulnerables, para lo cual coordina con la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), con la Oficina Nacional de Gobierno Electrónico e Informática (ONGEI), con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) y con la Comisión Multisectorial para el Seguimiento y Evaluación del Plan de Desarrollo de la Sociedad de la Información en el Perú (CODESI).</p> <p>TERCERA. Financiamiento en las entidades del Estado</p> <p>Las acciones a cargo de las entidades del Estado de los diferentes</p> |
|--|---|

| | |
|--|---|
| <p>recursos adicionales al Tesoro Público.</p> <p>CUARTA. Reglamentación</p> <p>El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante decreto supremo, reglamenta la presente Ley en un plazo máximo de noventa (90) días hábiles desde el inicio de su vigencia. Comuníquese al señor Presidente Constitucional de la República para su promulgación. En Lima, a los quince días del mes de mayo de dos mil trece.</p> | <p>niveles de gobierno, que se deban implementar para el cumplimiento de lo dispuesto en la presente norma, se financian con cargo a sus respectivos presupuestos institucionales, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.</p> <p>CUARTA. Reglamentación</p> <p>El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante decreto supremo, reglamenta la presente Ley en un plazo máximo de noventa (90) días hábiles desde el inicio de su vigencia. Comuníquese al señor Presidente Constitucional de la República para su promulgación. En Lima, a los quince días del mes de mayo de dos mil trece.</p> |
| <p style="text-align: center;">DECRETO SUPREMO N° 017-2015-TR</p> | <p style="text-align: center;">DECRETO SUPREMO N° 017-2015-TR</p> |
| <p>Artículo 1.- Aprobación</p> <p>Apruébese el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo, que consta de tres (3) Títulos, tres (3) Capítulos, diecisiete (17) artículos, seis (6) Disposiciones Complementarias Finales y una (1) Disposición Complementaria Modificatoria, que forman parte integrante del presente decreto supremo.</p> | <p>Artículo 1.- Aprobación</p> <p>Apruébese el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo, que consta de tres (3) Títulos, tres (3) Capítulos, diecisiete (17) artículos, seis (6) Disposiciones Complementarias Finales y una (1) Disposición Complementaria Modificatoria, que forman parte integrante del presente decreto supremo.</p> |

Artículo 2.- Refrendo

El presente decreto supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo. Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los dos días del mes de noviembre del año dos mil quince.

OLLANTA HUMALA TASSO

Presidente de la República

DANIEL MAURATE ROMERO

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

**REGLAMENTO DE LA LEY N° 30036, LEY QUE REGULA
EL TELETRABAJO TÍTULO PRELIMINAR**

Artículo I.- Objeto

El presente decreto supremo tiene por objeto reglamentar la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo. Cualquier mención que se haga a la Ley, debe entenderse que se refiere a dicha norma.

Artículo 2.- Refrendo

El presente decreto supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo. Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los dos días del mes de noviembre del año dos mil quince.

OLLANTA HUMALA TASSO

Presidente de la República

DANIEL MAURATE ROMERO

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

**REGLAMENTO DE LA LEY N° 30036, LEY QUE REGULA
EL TELETRABAJO TÍTULO PRELIMINAR**

Artículo I.- Objeto

El presente decreto supremo tiene por objeto reglamentar la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo. Cualquier mención que se haga a la Ley, debe entenderse que se refiere a dicha norma.

Artículo II.- Ámbito de aplicación

Se encuentran comprendidos dentro del ámbito de aplicación de la Ley y del presente reglamento aquellos trabajadores y servidores civiles que prestan servicios bajo la modalidad de teletrabajo; así como las personas naturales o jurídicas y entidades públicas que los emplean.

La Ley y el presente reglamento serán de aplicación a:

- a) Los trabajadores y servidores civiles cuyas labores se ejecuten en el territorio nacional; y
- b) Los contratos, resoluciones de incorporación o designación y adendas o acuerdos, por los que se establezca la modalidad de teletrabajo, o el cambio de modalidad presencial por la de teletrabajo y viceversa; suscritos o emitidos en el país.

Artículo III.- Definiciones

Para efectos de la Ley y del presente reglamento, se establecen las siguientes definiciones:

- a) Compensación: únicamente para efectos de la Ley y el presente reglamento, se le considera al eventual pago otorgado al teletrabajador al que se refiere el artículo 3 de la Ley y que se

Artículo II.- Ámbito de aplicación

Se encuentran comprendidos dentro del ámbito de aplicación de la Ley y del presente reglamento aquellos trabajadores y servidores civiles que prestan servicios bajo la modalidad de teletrabajo; así como las personas naturales o jurídicas y entidades públicas que los emplean.

La Ley y el presente reglamento serán de aplicación a:

- a) Los trabajadores y servidores civiles cuyas labores se ejecuten en el territorio nacional; y
- b) Los contratos, resoluciones de incorporación o designación y adendas o acuerdos, por los que se establezca la modalidad de teletrabajo, o el cambio de modalidad presencial por la de teletrabajo y viceversa; suscritos o emitidos en el país.

Artículo III.- Definiciones

Para efectos de la Ley y del presente reglamento, se establecen las siguientes definiciones:

- a) Compensación: únicamente para efectos de la Ley y el presente reglamento, se le considera al eventual pago otorgado al teletrabajador al que se refiere el artículo 3 de la Ley y que se

| | |
|--|---|
| <p>efectúa de conformidad con lo señalado en el artículo 10 del presente reglamento.</p> <p>b) Entidad pública: se entiende por entidad pública a las previstas en el artículo I de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.</p> <p>c) Puesto: conjunto de funciones y responsabilidades que corresponden a una posición dentro de una entidad pública, así como los requisitos para su adecuado ejercicio.</p> <p>d) Servidor civil: servidores de todas las entidades, independientemente de su nivel de gobierno, cuyos derechos se regulan por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, por el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público, por el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de carreras especiales y a los contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.</p> <p>e) SERVIR: Autoridad Nacional del Servicio Civil.</p> <p>f) Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC): conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios, que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento y transmisión de información como: voz, datos, texto, vídeo e imágenes.</p> <p>g) Teletrabajador: trabajador o servidor civil que presta servicios</p> | <p>efectúa de conformidad con lo señalado en el artículo 10 del presente reglamento.</p> <p>b) Entidad pública: se entiende por entidad pública a las previstas en el artículo I de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.</p> <p>c) Puesto: conjunto de funciones y responsabilidades que corresponden a una posición dentro de una entidad pública y privada, así como los requisitos para su adecuado ejercicio.</p> <p>d) Servidor civil: servidores de todas las entidades, independientemente de su nivel de gobierno, cuyos derechos se regulan por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, por el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público, por el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de carreras especiales y a los contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.</p> <p>e) SERVIR: Autoridad Nacional del Servicio Civil.</p> <p>f) Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC): conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios, que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento y transmisión de información como: voz, datos, texto, vídeo e imágenes.</p> <p>g) Teletrabajador: trabajador o servidor civil que presta servicios</p> |
|--|---|

| | |
|--|--|
| <p>bajo la modalidad de teletrabajo.</p> <p>h) Teletrabajo: consiste en la prestación de servicios subordinada, sin presencia física en el centro de trabajo o entidad pública, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales, a su vez, se ejerce el control y la supervisión de las labores.</p> <p>i) Titular de la entidad: máxima autoridad administrativa de una entidad pública.</p> <p>Artículo IV.- Principios</p> <p>Son principios que orientan la aplicación de la modalidad de teletrabajo los siguientes:</p> <p>a) Voluntariedad: el empleador o entidad pública, por razones debidamente sustentadas, puede efectuar la variación de la prestación de servicios a la modalidad de teletrabajo, contando para ello con el consentimiento del trabajador o servidor civil.</p> <p>b) Reversibilidad: el empleador o entidad pública puede reponer al teletrabajador a la modalidad de prestación de servicios anterior al teletrabajo, si se acredita que no se alcanzan los objetivos bajo la modalidad de teletrabajo.</p> <p>c) Igualdad de trato: el empleador o entidad pública debe promover la igualdad de trato en cuanto a las condiciones de trabajo</p> | <p>bajo la modalidad de teletrabajo.</p> <p>h) Teletrabajo: consiste en la prestación de servicios subordinada, sin presencia física en el centro de trabajo o entidad pública, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales, a su vez, se ejerce el control y la supervisión de las labores.</p> <p>i) Titular de la entidad: máxima autoridad administrativa de una entidad pública.</p> <p>Artículo IV.- Principios</p> <p>Son principios que orientan la aplicación de la modalidad de teletrabajo los siguientes:</p> <p>a) Voluntariedad: el empleador o entidad pública por razones debidamente sustentadas, por enfermedad, grupo vulnerable, adulto mayor puede efectuar la variación de la prestación de servicios a la modalidad de teletrabajo, contando para ello con el consentimiento del trabajador o servidor civil.</p> <p>b) Reversibilidad: el empleador, entidad pública o privada puede reponer al teletrabajador a la modalidad de prestación de servicios anterior al teletrabajo, si se acredita que no se alcanzan los objetivos bajo la modalidad de teletrabajo.</p> <p>c) Igualdad de trato: el empleador o entidad pública debe</p> |
|--|--|

de los teletrabajadores, en relación a quienes laboran presencialmente.

d) Conciliación entre la vida personal, familiar y laboral: promover un equilibrio entre las actividades realizadas en los ámbitos, personal, familiar y laboral de los trabajadores o servidores civiles, a través de la modalidad de teletrabajo. En tal sentido, deberá existir una adecuada correspondencia entre la carga de trabajo y la jornada de labores o servicios asignada.

TÍTULO I

DISPOSICIONES APLICABLES AL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

CAPÍTULO I: PRESTACIÓN DE SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD DE TELETRABAJO

Artículo 1.- Requisitos formales del teletrabajo

Los contratos, resoluciones de incorporación o designación y adendas o acuerdos por los que se establezca la modalidad de teletrabajo, o el cambio de modalidad presencial por la de teletrabajo, se celebran por escrito y se sujetan a las condiciones y requisitos previstos por las normas que les sean aplicables, según el régimen al que pertenezca cada teletrabajador. El empleador o entidad pública debe entregar al teletrabajador un ejemplar de aquellos documentos, según corresponda. En los documentos antes

promover la igualdad de trato en cuanto a las condiciones de trabajo de los teletrabajadores, en relación a quienes laboran presencialmente.

d) Conciliación entre la vida personal, familiar y laboral: promover un equilibrio entre las actividades realizadas en los ámbitos, personal, familiar y laboral de los trabajadores o servidores civiles, a través de la modalidad de teletrabajo. En tal sentido, deberá existir una adecuada correspondencia entre la carga de trabajo y la jornada de labores o servicios asignada.

TÍTULO I

DISPOSICIONES APLICABLES AL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

CAPÍTULO I: PRESTACIÓN DE SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD DE TELETRABAJO

Artículo 1.- Requisitos formales del teletrabajo

Los contratos, resoluciones de incorporación o designación y adendas o acuerdos por los que se establezca la modalidad de teletrabajo, o el cambio de modalidad presencial por la de teletrabajo, se celebran por escrito y se sujetan a las condiciones y requisitos previstos por las normas que les sean aplicables, según el régimen al que pertenezca cada teletrabajador. El empleador o entidad pública debe entregar al

| | |
|--|--|
| <p>referidos, el empleador o entidad pública debe consignar, como mínimo, la siguiente información:</p> <p>a) Los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos a emplearse para la prestación del servicio, así como la parte del contrato responsable de proveerlos.</p> <p>b) En caso los medios sean proporcionados por el empleador o entidad pública, debe indicarse las condiciones de utilización, las responsabilidades del teletrabajador sobre los mismos y el procedimiento de devolución al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo, de corresponder.</p> <p>c) En caso los medios sean proporcionados por el teletrabajador, debe indicarse el monto de la compensación que deberá efectuar el empleador; en caso de entidades públicas, dicho pago se realizará conforme al marco legal vigente.</p> <p>d) Las medidas sobre la gestión y seguridad de la información derivadas del uso de los medios con que se preste el servicio bajo la modalidad de teletrabajo.</p> <p>e) La jornada que se asigne al teletrabajador, de acuerdo con los límites previstos en las normas que resulten aplicables.</p> <p>f) El mecanismo de supervisión o de reporte a implementarse para facilitar el control y supervisión de las labores, de ser el caso.</p> <p>Cuando se trate de un cambio de la modalidad convencional a la modalidad de teletrabajo, el empleador o entidad pública debe</p> | <p>teletrabajador un ejemplar de aquellos documentos, según corresponda. En los documentos antes referidos, el empleador o entidad pública debe consignar, como mínimo, la siguiente información:</p> <p>a) Los medios informáticos adecuados, de telecomunicaciones y análogos a emplearse para la prestación del servicio, así como la parte del contrato responsable de proveerlos.</p> <p>b) En caso los medios sean proporcionados por el empleador o entidad pública, debe indicarse las condiciones de utilización, las responsabilidades del teletrabajador sobre los mismos y el procedimiento de devolución al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo, serán devueltos en las mismas condiciones en que fueron entregados.</p> <p>c) En caso los medios sean proporcionados por el teletrabajador, debe indicarse el monto de la compensación que deberá efectuar el empleador. Hecho que se registrará en el contrato de trabajo como una condición; en caso de entidades públicas, dicho pago se realizará junto con la remuneración.</p> <p>d) Las medidas sobre la gestión y seguridad de la información derivadas del uso de los medios con que se preste el servicio bajo la modalidad de teletrabajo.</p> <p>e) La jornada que se asigne al teletrabajador, de acuerdo con los límites previstos en las normas que resulten aplicables.</p> |
|--|--|

| | |
|---|--|
| <p>indicar la justificación del cambio, así como los objetivos que persigue con aquella variación.</p> <p>La entrega al teletrabajador de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, adicionales a los inicialmente proporcionados por el empleador o entidad pública, deberá constar por escrito, detallándose los bienes entregados. La constancia se suscribe por ambas partes y se emite por duplicado.</p> <p>Durante el desarrollo del teletrabajo, las partes pueden acordar la modificación de los términos inicialmente pactados, de conformidad con las normas vigentes, respetando la información mínima señalada en el presente artículo.</p> <p>Artículo 2.- Formas de teletrabajo</p> <p>La modalidad de teletrabajo puede desarrollarse bajo las siguientes formas:</p> <p>a) Forma completa: el teletrabajador presta servicios fuera del centro de trabajo o del local de la entidad pública; pudiendo acudir ocasionalmente a estos para las coordinaciones que sean necesarias.</p> <p>b) Forma mixta: el teletrabajador presta servicios de forma alternada dentro y fuera del centro de trabajo o local de la entidad pública.</p> <p>No se considera teletrabajador al trabajador o servidor civil que</p> | <p>f) El mecanismo de supervisión o de reporte a implementarse para facilitar el control y supervisión de las labores, de ser el caso.</p> <p>Cuando se trate de un cambio de la modalidad convencional a la modalidad de teletrabajo, el empleador o entidad pública debe indicar la justificación del cambio, así como los objetivos que persigue con aquella variación.</p> <p>La entrega al teletrabajador de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, adicionales a los inicialmente proporcionados por el empleador o entidad pública, deberá constar por escrito en el contrato de trabajo, adenda o resolución detallándose los bienes entregados. La constancia se suscribe por ambas partes y se emite por duplicado.</p> <p>Durante el desarrollo del teletrabajo, las partes pueden acordar la modificación de los términos inicialmente pactados, de conformidad con las normas vigentes, respetando la información mínima señalada en el presente artículo.</p> <p>Artículo 2.- Formas de teletrabajo</p> <p>La modalidad de teletrabajo puede desarrollarse bajo las siguientes formas:</p> <p>a) Forma completa: el teletrabajador presta servicios fuera del centro de trabajo o del local de la entidad pública o privada; pudiendo acudir ocasionalmente a estos para las coordinaciones que</p> |
|---|--|

| | |
|--|--|
| <p>ocasionalmente presta servicios fuera del centro de trabajo o entidad pública.</p> <p>Artículo 3.- Jornada de trabajo o de servicio</p> <p>La jornada ordinaria de trabajo o de servicio que se aplica al teletrabajo, se sujeta a los límites previstos en las normas sobre la materia.</p> <p>De conformidad con el régimen que corresponda, los trabajadores y servidores civiles pueden prestar servicios bajo la modalidad de teletrabajo en jornadas a tiempo parcial o en sistemas de media jornada, respectivamente, de acuerdo con los límites y requisitos previstos en las normas correspondientes, solo si éstos se encuentran sujetos a fiscalización inmediata de la jornada.</p> <p>Las exclusiones a la jornada máxima de trabajo o de servicio previstas en las normas que regulan la jornada de trabajo en los sectores público y privado se aplican al teletrabajo.</p> <p>Artículo 4.- De la variación de la modalidad de prestación de servicios y su reversión</p> <p>4.1 La variación de la modalidad convencional de prestación de servicios a la de teletrabajo es voluntaria y no puede significar en sí misma la afectación de la naturaleza del vínculo entre el teletrabajador y la entidad pública o el empleador, de los derechos, beneficios, categoría y demás condiciones del trabajador o servidor</p> | <p>sean necesarias.</p> <p>b) Forma mixta: el teletrabajador presta servicios de forma alternada dentro y fuera del centro de trabajo o local de la entidad pública o privada, especificando los días.</p> <p>No se considera teletrabajador al trabajador o servidor civil que ocasionalmente presta servicios fuera del centro de trabajo o entidad pública.</p> <p>Artículo 3.- Jornada de trabajo o de servicio</p> <p>La jornada ordinaria de trabajo o de servicio será de 8 horas diarias de lunes a sábado, se sujeta a los límites previstos en las normas sobre la materia.</p> <p>De conformidad con el régimen que corresponda, los trabajadores y servidores civiles pueden prestar servicios bajo la modalidad de teletrabajo en jornadas a tiempo, completo, parcial o en sistemas de media jornada, respectivamente, de acuerdo con los límites y requisitos previstos en las normas correspondientes, solo si éstos se encuentran sujetos a fiscalización inmediata de la jornada.</p> <p>Las exclusiones a la jornada máxima de trabajo o de servicio previstas en las normas que regulan la jornada de trabajo en los sectores público y privado se aplican al teletrabajo.</p> <p>Artículo 4.- De la variación de la modalidad de prestación de</p> |
|--|--|

| | |
|--|--|
| <p>civil, salvo aquellas vinculadas a la asistencia al centro de trabajo o local de la entidad pública.</p> <p>4.2 El acuerdo de variación de la modalidad convencional de prestación de servicios a la de teletrabajo y viceversa, puede ser permanente o sujeta a plazo determinado.</p> <p>4.3 La reversión del teletrabajo a la modalidad convencional se sujeta a las siguientes reglas:</p> <p>a) Procede por acuerdo escrito entre las partes. El empleador o entidad pública debe entregar al teletrabajador una copia del acuerdo de reversión.</p> <p>b) Procede por decisión unilateral del empleador o entidad pública, la que es comunicada por escrito al teletrabajador en un plazo razonable no menor de quince (15) días naturales de anticipación, más el término de la distancia. Para que opere la reversión, el empleador o entidad pública debe sustentar en dicha comunicación que no se han alcanzado los objetivos de la actividad en la modalidad de teletrabajo.</p> <p>c) Cuando el teletrabajador solicita la reversión, el empleador o entidad pública puede denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz. La respuesta a la solicitud del teletrabajador debe sustentarse y comunicarse por escrito en un plazo no mayor a seis (06) días naturales. En caso la respuesta sea afirmativa, ésta debe indicar la fecha de retorno al centro de trabajo o local de la entidad</p> | <p>servicios y su reversión</p> <p>4.1 La variación de la modalidad convencional de prestación de servicios a la de teletrabajo es voluntaria y no puede significar en sí misma la afectación de la naturaleza del vínculo entre el teletrabajador y la entidad pública o el empleador, de los derechos, beneficios, categoría y demás condiciones del trabajador o servidor civil, salvo aquellas vinculadas a la asistencia al centro de trabajo o local de la entidad pública.</p> <p>4.2 El acuerdo de variación de la modalidad convencional de prestación de servicios a la de teletrabajo y viceversa, puede ser permanente o sujeta a plazo determinado.</p> <p>4.3 La reversión del teletrabajo a la modalidad convencional se sujeta a las siguientes reglas:</p> <p>a) Procede por acuerdo escrito entre las partes. El empleador o entidad pública debe entregar al teletrabajador una copia del acuerdo de reversión.</p> <p>b) Procede por decisión unilateral del empleador o entidad pública, la que es comunicada por escrito al teletrabajador en un plazo razonable no menor de quince (15) días naturales de anticipación, más el término de la distancia. Para que opere la reversión, el empleador o entidad pública debe sustentar en dicha comunicación que no se han alcanzado los objetivos de la actividad en la modalidad de teletrabajo.</p> |
|--|--|

| | |
|---|---|
| <p>pública.</p> <p>d) Procede cuando se cumple el plazo previsto en el acuerdo de variación.</p> <p>4.4. En caso el trabajador o servidor civil inicie su vínculo en la modalidad de teletrabajo, la variación a la modalidad convencional de prestación de servicios y su reversión siguen las mismas reglas previstas en los numerales anteriores.</p> <p>Artículo 5.- Cuestionamientos a la variación de modalidad y su reversión</p> <p>El trabajador, servidor civil o teletrabajador que cuestione la variación de la modalidad de prestación de servicios o su reversión pueden impugnar la decisión del empleador o entidad pública conforme a las normas aplicables al régimen al que pertenezcan.</p> <p>Sin perjuicio de ello, en caso se presente cualquiera de los supuestos de actos de hostilidad equiparables al despido durante el desarrollo de la modalidad de teletrabajo, el teletrabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada puede accionar conforme a los artículos 30 y 35 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.</p> | <p>c) Cuando el teletrabajador solicita la reversión, el empleador o entidad pública puede denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz. La respuesta a la solicitud del teletrabajador debe sustentarse y comunicarse por escrito en un plazo no mayor a seis (06) días naturales. En caso la respuesta sea afirmativa, ésta debe indicar la fecha de retorno al centro de trabajo o local de la entidad pública.</p> <p>d) Procede cuando se cumple el plazo previsto en el acuerdo de variación.</p> <p>4.4. En caso el trabajador o servidor civil inicie su vínculo en la modalidad de teletrabajo, la variación a la modalidad convencional de prestación de servicios y su reversión siguen las mismas reglas previstas en los numerales anteriores.</p> <p>Artículo 5.- Cuestionamientos a la variación de modalidad y su reversión</p> <p>El trabajador, servidor civil o teletrabajador que cuestione la variación de la modalidad de prestación de servicios o su reversión pueden impugnar la decisión del empleador o entidad pública conforme a las normas aplicables al régimen al que pertenezcan.</p> <p>Sin perjuicio de ello, en caso se presente cualquiera de los supuestos de actos de hostilidad equiparables al despido durante el desarrollo de la modalidad de teletrabajo, el teletrabajador sujeto al régimen</p> |
|---|---|

CAPÍTULO II: DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TELETRABAJADOR

Artículo 6.- Derechos y beneficios del teletrabajador

El teletrabajador tiene los mismos derechos y beneficios que los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad convencional, de acuerdo al régimen al que pertenezca cada teletrabajador, salvo aquellos vinculados a la asistencia al centro de trabajo. Entre los derechos que serán garantizados se encuentran:

a) Capacitación sobre los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos que emplearán para el desempeño de la ocupación específica, así como sobre las restricciones en el empleo de tales medios, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual y seguridad de la información. La capacitación se realiza antes de iniciarse la prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo y cuando el empleador introduzca modificaciones sustanciales a los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos con los que el teletrabajador presta sus servicios.

b) Intimidación, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del teletrabajador, considerando la naturaleza del teletrabajo.

c) Protección de la maternidad y el periodo de lactancia de la

laboral de la actividad privada puede accionar conforme a los artículos 30 y 35 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

CAPÍTULO II: DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TELETRABAJADOR

Artículo 6.- Derechos y beneficios del teletrabajador

El teletrabajador tiene los mismos derechos y beneficios que los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad convencional, de acuerdo al régimen **laboral** al que pertenezca cada teletrabajador (**régimen laboral 276, régimen laboral 728 y régimen laboral 1057**), salvo aquellos vinculados a la asistencia al centro de trabajo. Entre los derechos que serán garantizados se encuentran:

a) Capacitación sobre los medios informáticos, **procedimientos administrativos** de telecomunicaciones y análogos que emplearán para el desempeño de la ocupación específica, así como sobre las restricciones en el empleo de tales medios, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual y seguridad de la información. La capacitación se realiza antes de iniciarse la prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo y cuando el empleador introduzca modificaciones sustanciales a los

| | |
|---|---|
| <p>teletrabajadora.</p> <p>d) Seguridad y salud en el trabajo, en lo que fuera pertinente y considerando las características especiales del teletrabajo. e) Libertad sindical, de acuerdo al régimen que resulte aplicable. En ningún caso, la aplicación o el cambio de modalidad de prestación de servicios de un trabajador o servidor civil a la modalidad de teletrabajo podrá afectar el ejercicio de sus derechos colectivos.</p> <p>Artículo 7.- Obligaciones del teletrabajador</p> <p>El teletrabajador tendrá las mismas obligaciones que los trabajadores y servidores civiles que prestan servicios bajo la modalidad convencional para el empleador o entidad pública, conforme al régimen que resulte aplicable. Entre estas obligaciones, se encuentran las siguientes:</p> <p>a) Cumplir con la normativa vigente sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos y seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>b) Durante la jornada de trabajo o servicio, el teletrabajador deberá estar disponible para las coordinaciones con el empleador o entidad pública, en caso de ser necesario.</p> <p>c) Guardar confidencialidad de la información proporcionada por el empleador o entidad pública para la prestación de servicios.</p> | <p>medios informáticos, o varíe el procedimiento de los trámites administrativos de telecomunicaciones y análogos con los que el teletrabajador presta sus servicios.</p> <p>b) Intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del teletrabajador, considerando la naturaleza del teletrabajo.</p> <p>c) Protección de la maternidad y el periodo de lactancia de la teletrabajadora.</p> <p>d) Seguridad y salud en el trabajo, en lo que fuera pertinente y considerando las características especiales del teletrabajo.</p> <p>e) Libertad sindical, de acuerdo al régimen que resulte aplicable. En ningún caso, la aplicación o el cambio de modalidad de prestación de servicios de un trabajador o servidor civil a la modalidad de teletrabajo podrá afectar el ejercicio de sus derechos colectivos.</p> <p>f) derecho a licencias con goce de haber por paternidad, maternidad, por adopción y por enfermedad grave de familiar directo.</p> <p>g) beneficios laborales según su régimen laboral, 276, régimen laboral 728 y régimen laboral 1057, aguinaldos, gratificaciones, escolaridad, compensación por tiempo de servicios, asignación familiar, utilidades.</p> <p>h) licencias sindicales y permisos sindicales.</p> |
|---|---|

d) Cuando al teletrabajador le sean suministrados por parte del empleador o la entidad pública los elementos y medios para la realización de las labores, estos no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien, salvo pacto en contrario, deberá restituir los objetos entregados en buen estado al final de esta modalidad, con excepción del deterioro natural.

CAPÍTULO III: OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 8.- Aplicación del teletrabajo a favor de las poblaciones vulnerables

En la medida de lo posible, y siempre que cumplan con los requisitos para el puesto, el empleador o entidad pública dará preferencia a las poblaciones vulnerables para que puedan prestar servicios bajo la modalidad de teletrabajo, de conformidad con las normas vigentes.

En ese marco, y sin perjuicio de otras medidas que pueda adoptar conforme a lo señalado en el presente artículo, el empleador o entidad pública evaluará la aplicación de la modalidad de teletrabajo para garantizar el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad, de conformidad con la Ley N° 29973; así como para garantizar la continuidad de la prestación del servicio de trabajadoras y servidoras civiles gestantes y lactantes, trabajadores y servidores civiles responsables del cuidado de niños, adultos mayores, personas con discapacidad, o familiares directos

Artículo 7.- Obligaciones del teletrabajador

El teletrabajador tendrá las mismas obligaciones que los trabajadores y servidores civiles que prestan servicios bajo la modalidad convencional para el empleador o entidad pública, conforme al régimen que resulte aplicable. Entre estas obligaciones, se encuentran las siguientes:

- a) Cumplir con la normativa vigente sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos y seguridad y salud en el trabajo.
- b) Durante la jornada de trabajo o servicio, el teletrabajador deberá estar disponible para las coordinaciones con el empleador o entidad pública, en caso de ser necesario.
- c) Guardar confidencialidad de la información proporcionada por el empleador o entidad pública para la prestación de servicios.
- d) Cuando al teletrabajador le sean suministrados por parte del empleador o la entidad pública los elementos y medios para la realización de las labores **serán de uso exclusivo para el desarrollo de teletrabajo** y deberá restituir los objetos entregados en buen estado al final de esta modalidad, con excepción del deterioro natural.

que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave.

Artículo 9.- Responsabilidades de las partes por los medios a emplearse para el teletrabajo

9.1 La provisión de las condiciones de trabajo para la prestación del teletrabajo, tales como equipos, acceso a internet, conexiones de red, programas informáticos, medidas de seguridad de la información, entre otros, obliga a quien los otorga a garantizar la idoneidad de los mismos.

9.2 Si el empleador o entidad pública no cumple con entregar las condiciones de trabajo cuando le corresponda, pese a que el teletrabajador está a disposición para prestar el servicio, aquél no podrá dejar de reconocer la remuneración a la que el teletrabajador tiene derecho; salvo norma legal en contrario.

9.3 En casos de pérdida, sustracción, deficiencia o deterioro, que haga imposible el uso de las condiciones de trabajo, por causas no imputables a ninguna de las partes, el teletrabajador deberá informar de inmediato al empleador o entidad pública con la finalidad de que adopte medidas para garantizar la continuidad de las labores. En tales casos, el teletrabajador tendrá derecho al reembolso de los gastos autorizados en que incurra para asegurar la continuidad de la prestación de servicio, salvo norma legal en contrario. Si las condiciones de trabajo fueron otorgadas por el empleador o entidad pública, el teletrabajador sólo es responsable por aquello que le sea

CAPÍTULO III: OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 8.- Aplicación del teletrabajo a favor de las poblaciones vulnerables

En la medida de lo posible, y siempre que cumplan con los requisitos para el puesto, el empleador o entidad pública dará preferencia a las poblaciones vulnerables para que puedan prestar servicios bajo la modalidad de teletrabajo, de conformidad con las normas vigentes.

En ese marco, y sin perjuicio de otras medidas que pueda adoptar conforme a lo señalado en el presente artículo, el empleador o entidad pública evaluará la aplicación de la modalidad de teletrabajo para garantizar el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad, de conformidad con la Ley N° 29973; así como para garantizar la continuidad de la prestación del servicio de trabajadoras y servidoras civiles gestantes y lactantes, trabajadores y servidores civiles responsables del cuidado de niños, adultos mayores, personas con discapacidad, o familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave.

Artículo 9.- Responsabilidades de las partes por los medios a emplearse para el teletrabajo

9.1 La provisión de las condiciones de trabajo para la prestación

| | |
|---|--|
| <p>atribuible.</p> <p>9.4 En los casos previstos en el numeral anterior, cuando pese a las medidas adoptadas resulte imposible la prestación del servicio, el empleador o entidad pública puede acordar la prestación de servicios en la modalidad convencional mientras dure la imposibilidad, conforme a lo establecido en el numeral 4.2 del artículo 4 del presente reglamento.</p> <p>Artículo 10.- Pago por los medios aportados por el teletrabajador</p> <p>El pago de la compensación por las condiciones de trabajo asumidas por el teletrabajador, que debe efectuar el empleador o entidad pública, al que se refiere el segundo párrafo del artículo 3 de la Ley, se sujeta a lo siguiente:</p> <p>a) Para el caso del sector privado, la compensación se realiza en dinero y en moneda de curso legal. El monto se determina por acuerdo de las partes. A falta de acuerdo, éste se determina en función al valor de los bienes en el mercado.</p> <p>b) Para el caso del sector público, el referido pago que pudiese realizarse cuando fuese el caso, está sujeto a las disposiciones de carácter presupuestal aplicables a las entidades de dicho sector.</p> | <p>del teletrabajo, tales como equipos, acceso a internet, conexiones de red, programas informáticos, medidas de seguridad de la información, entre otros, obliga a quien los otorga a garantizar la idoneidad de los mismos.</p> <p>9.2 Si el empleador o entidad pública no cumple con entregar las condiciones de trabajo cuando le corresponda, pese a que el teletrabajador está a disposición para prestar el servicio, aquél no podrá dejar de reconocer la remuneración y sus beneficios laborales a la que el teletrabajador tiene derecho; salvo norma legal en contrario.</p> <p>9.3 En casos de pérdida, sustracción, deficiencia o deterioro, debidamente sustentados y documentados que haga imposible el uso de las condiciones de trabajo, por causas no imputables a ninguna de las partes, el teletrabajador deberá informar de inmediato al empleador o entidad pública con la finalidad de que adopte medidas para garantizar la continuidad de las labores. En tales casos, el teletrabajador tendrá derecho al reembolso de los gastos autorizados en que incurra para asegurar la continuidad de la prestación de servicio, salvo norma legal en contrario. Si las condiciones de trabajo fueron otorgadas por el empleador o entidad pública, el teletrabajador sólo es responsable por aquello que le sea atribuible.</p> <p>9.4 En los casos previstos en el numeral anterior, cuando pese a las medidas adoptadas resulte imposible la prestación del servicio, el empleador o entidad pública puede acordar la prestación de servicios en la modalidad convencional mientras dure la</p> |
|---|--|

Artículo 11.- Carácter no remunerativo de las condiciones provistas por el empleador

Los bienes y servicios brindados por el empleador o entidad pública como condiciones de trabajo no tienen carácter remunerativo para ningún efecto legal.

TÍTULO II

DISPOSICIONES ESPECIALES APLICABLES AL SECTOR PÚBLICO

Artículo 12.- Teletrabajo en el sector público

Sin perjuicio de lo establecido en la cuarta disposición complementaria final del presente reglamento, las entidades públicas se encuentran facultadas para aplicar la modalidad de teletrabajo cuando así lo requieran sus necesidades.

Artículo 13.- Aprobación de la modalidad de teletrabajo en las entidades públicas

Las entidades públicas identificarán progresivamente aquellos puestos que puedan desempeñarse a través de la modalidad de teletrabajo, en el marco de sus instrumentos de gestión aprobados.

Asimismo, el titular de la entidad aprobará el informe que

imposibilidad, conforme a lo establecido en el numeral 4.2 del artículo 4 del presente reglamento.

Artículo 10.- Pago por los medios aportados por el teletrabajador

El pago de la compensación por las condiciones de trabajo asumidas por el teletrabajador, que debe efectuar el empleador o entidad pública, al que se refiere el segundo párrafo del artículo 3 de la Ley, se sujeta a lo siguiente:

a) Para el caso del sector privado, la compensación se realiza en dinero y en moneda de curso legal. El monto se determina por acuerdo de las partes **y pagado en la boleta de remuneración**. A falta de acuerdo, éste se determina en función al valor de los bienes en el mercado.

b) Para el caso del sector público, el referido pago que pudiese realizarse cuando fuese el caso, está sujeto a las disposiciones de carácter presupuestal aplicables a las entidades de dicho sector **y pagado en la boleta de remuneración**.

Artículo 11.- Carácter no remunerativo de las condiciones provistas por el empleador

Los bienes y servicios brindados por el empleador o entidad pública

| | |
|--|--|
| <p>establezca, en razón de las características del puesto, cuáles de ellos pueden desempeñarse a través de la modalidad de teletrabajo.</p> <p>Para ello se constituirá una Comisión de Teletrabajo, en la cual participen un representante de la Oficina de Recursos Humanos, de la Oficina General de Administración, de la Oficina de Tecnología de la Información y del Titular de la entidad.</p> <p>La Comisión de Teletrabajo tiene como función elaborar una propuesta de puestos identificados en la entidad pública que pueden desempeñarse a través de la modalidad de teletrabajo.</p> <p>Artículo 14.- Aplicación de la modalidad de teletrabajo</p> <p>La aprobación de la variación a la modalidad de teletrabajo de un servidor civil se llevará a cabo mediante un informe del Responsable de la Oficina de Recursos Humanos o el que haga sus veces, previa solicitud del jefe inmediato. La solicitud puede ser de oficio o como consecuencia del pedido formulado por un servidor civil.</p> <p>Artículo 15.- Situaciones excepcionales para la modalidad de teletrabajo</p> <p>Las entidades públicas pueden requerir la contratación de servidores civiles que se desempeñen como teletrabajadores desde un inicio de la prestación de servicios, bajo los siguientes supuestos:</p> | <p>como condiciones de trabajo no tienen carácter remunerativo para ningún efecto legal.</p> <p style="text-align: center;">TÍTULO II</p> <p style="text-align: center;">DISPOSICIONES ESPECIALES APLICABLES AL SECTOR PÚBLICO</p> <p>Artículo 12.- Teletrabajo en el sector público</p> <p>Sin perjuicio de lo establecido en la cuarta disposición complementaria final del presente reglamento, las entidades públicas se encuentran facultadas para aplicar la modalidad de teletrabajo cuando así lo requieran sus necesidades.</p> <p>Artículo 13.- Aprobación de la modalidad de teletrabajo en las entidades públicas</p> <p>Las entidades públicas identificarán progresivamente aquellos puestos que puedan desempeñarse a través de la modalidad de teletrabajo, en el marco de sus instrumentos de gestión aprobados.</p> <p>Asimismo, el titular de la entidad aprobará el informe que establezca, en razón de las características del puesto, cuáles de ellos pueden desempeñarse a través de la modalidad de teletrabajo.</p> <p>Para ello se constituirá una Comisión de Teletrabajo, en la cual</p> |
|--|--|

| | |
|--|---|
| <p>a) En circunstancias de caso fortuito o fuerza mayor que requieran que algunas actividades se realicen bajo la modalidad de teletrabajo.</p> <p>b) Cuando se afecte la prestación de servicios de manera imprevista, y para garantizar su continuidad se pueda realizar algunas actividades bajo la modalidad de teletrabajo.</p> <p>c) Cuando se produce el incremento extraordinario y temporal de actividades en una determinada entidad.</p> <p>Artículo 16.- Capacitación a los servidores civiles</p> <p>Las entidades públicas deben considerar en la planificación de las necesidades de capacitación de sus servidores civiles, actividades vinculadas a los siguientes temas:</p> <p>a) Competencias para que los servidores civiles se puedan desempeñar en la modalidad de teletrabajo.</p> <p>b) Lineamientos y políticas generales de la organización para el teletrabajo.</p> <p>c) Prevención en salud y riesgos laborales.</p> <p>d) Uso y manejo de las herramientas de tecnología de la</p> | <p>participen un representante de la Oficina de Recursos Humanos, de la Oficina General de Administración, de la Oficina de Tecnología de la Información y del Titular de la entidad.</p> <p>La Comisión de Teletrabajo tiene como función elaborar una propuesta de puestos identificados en la entidad pública que pueden desempeñarse a través de la modalidad de teletrabajo.</p> <p>La propuesta será aprobada bajo un acto administrativo del titular de pliego y publicado para su validez y ejecución.</p> <p>Artículo 14.- Aplicación de la modalidad de teletrabajo</p> <p>La aprobación de la variación a la modalidad de teletrabajo de un servidor civil se llevará a cabo mediante un informe del responsable de la Oficina de Recursos Humanos o el que haga sus veces, previa solicitud del jefe inmediato. La solicitud puede ser de oficio o como consecuencia del pedido formulado por un servidor civil.</p> <p>Artículo 15.- Situaciones excepcionales para la modalidad de teletrabajo</p> <p>Las entidades públicas pueden requerir la contratación de servidores civiles que se desempeñen como teletrabajadores desde un inicio de la prestación de servicios, bajo los siguientes supuestos:</p> |
|--|---|

información y la comunicación.

Artículo 17.- Competencia de SERVIR

En el marco de sus competencias, SERVIR emite las disposiciones complementarias que desarrollen las materias previstas en el presente Título, así como otras que contribuyan a la implementación de la modalidad de teletrabajo en el sector público.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera.- Difusión de la normativa y promoción del teletrabajo

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales desarrollan actividades de difusión de la normativa aplicable al teletrabajo, así como de promoción para su progresiva implementación en el ámbito privado, brindando servicios de información, orientación y asesoría.

Segunda.- Registro en Planilla Electrónica

El empleador y la entidad pública registran en la Planilla Electrónica la condición de teletrabajador en la modalidad completa o mixta aplicada, y otros criterios que se establezcan mediante Resolución Ministerial.

a) En circunstancias de caso fortuito o fuerza mayor, **estudio, capacitación, enfermedad propia o de familiares directos, adultos mayores, madre gestante durante el pro y post parto** que requieran que algunas actividades se realicen bajo la modalidad de teletrabajo.

b) Cuando se afecte la prestación de servicios de manera imprevista, y para garantizar su continuidad se pueda realizar algunas actividades bajo la modalidad de teletrabajo.

c) Cuando se produce el incremento extraordinario y temporal de actividades en una determinada entidad.

Artículo 16.- Capacitación a los servidores civiles

Las entidades públicas deben considerar en la planificación de las necesidades de capacitación de sus servidores civiles, actividades vinculadas a los siguientes temas:

a) Competencias para que los servidores civiles se puedan desempeñar en la modalidad de teletrabajo.

b) Lineamientos y políticas generales de la organización para el teletrabajo.

c) Prevención en salud y riesgos laborales.

d) Uso y manejo de las herramientas de tecnología de la

| | |
|---|--|
| <p>Tercera.- Informe anual de la implementación del teletrabajo</p> <p>El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Dirección General de Promoción del Empleo, elabora un informe anual sobre los resultados de la implementación del teletrabajo en el ámbito privado.</p> <p>Cuarta.- Cuota mínima de teletrabajo en el sector público</p> <p>En concordancia con la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley, SERVIR definirá la cuota mínima de puestos en las entidades del sector público a los que se aplicará el teletrabajo, en un plazo de ciento ochenta (180) días hábiles contados a partir de la publicación del presente reglamento.</p> <p>Quinta. - Actuación de la Inspección del Trabajo</p> <p>El Sistema de Inspección del Trabajo del Sector Trabajo y Promoción del Empleo orienta y fiscaliza el cumplimiento de las normas contenidas en la Ley y el presente Reglamento en los centros de trabajo, locales de entidades públicas y, en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral, siempre que el empleador o entidad pública esté sujeto al régimen laboral de la actividad privada.</p> | <p>información y la comunicación, así como la variación de los tramites y/o procedimientos administrativos de la empresa o entidad pública.</p> <p>Artículo 17.- Competencia de SERVIR</p> <p>En el marco de sus competencias, SERVIR emite las disposiciones complementarias que desarrollen las materias previstas en el presente Título, así como otras que contribuyan a la implementación de la modalidad de teletrabajo en el sector público.</p> <p style="text-align: center;">DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES</p> <p>Primera.- Difusión de la normativa y promoción del teletrabajo</p> <p>El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales desarrollan actividades de difusión de la normativa aplicable al teletrabajo, así como de promoción para su progresiva implementación en el ámbito privado, brindando servicios de información, orientación y asesoría.</p> <p>Segunda.- Registro en Planilla Electrónica</p> <p>El empleador y la entidad pública registran en la Planilla Electrónica la condición de teletrabajador en la modalidad completa o mixta aplicada, y otros criterios que se establezcan mediante Resolución</p> |
|---|--|

| | |
|--|--|
| <p>Sexta.- Normas complementarias</p> <p>Mediante resolución ministerial, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en un plazo de noventa (90) días hábiles contados a partir de la publicación del presente reglamento, emite las disposiciones complementarias que resulten necesarias para la mejor aplicación del presente decreto supremo en el marco de la actividad privada, en particular, en materia de control de asistencia, seguridad y salud en el trabajo, entre otras.</p> <p>DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA</p> <p>Única.- Modificación del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo</p> <p>Incorpórense los numerales 24.16, 24.17, 24.18 y 24.19 al artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, los que quedarán redactados de la siguiente forma:</p> <p>"Artículo 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales</p> <p>Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:</p> | <p>Ministerial.</p> <p>Tercera.- Informe anual de la implementación del teletrabajo</p> <p>El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Dirección General de Promoción del Empleo, elabora un informe anual sobre los resultados de la implementación del teletrabajo en el ámbito privado.</p> <p>Cuarta.- Cuota mínima de teletrabajo en el sector público</p> <p>En concordancia con la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley, SERVIR definirá la cuota mínima de puestos en las entidades del sector público a los que se aplicará el teletrabajo, en un plazo de ciento ochenta (180) días hábiles contados a partir de la publicación del presente reglamento.</p> <p>Quinta. - Actuación de la Inspección del Trabajo</p> <p>El Sistema de Inspección del Trabajo del Sector Trabajo y Promoción del Empleo orienta y fiscaliza el cumplimiento de las normas contenidas en la Ley y el presente Reglamento en los centros de trabajo, locales de entidades públicas y, en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral, siempre que el empleador o entidad pública esté sujeto al régimen laboral de la</p> |
|--|--|

| | |
|--|--|
| <p>[...]</p> <p>24.16. Aplicar el cambio de modalidad de un trabajador convencional a la modalidad de teletrabajo o viceversa sin su consentimiento.</p> <p>24.17 Aplicar la reversión sin cumplir con los requisitos establecidos por ley.</p> <p>24.18 No cumplir con las obligaciones referidas a la capacitación del teletrabajador previstas en las normas de la materia.</p> <p>24.19 No cumplir con el pago de la compensación por las condiciones de trabajo asumidas por el teletrabajador.</p> | <p>actividad privada.</p> <p>Sexta.- Normas complementarias</p> <p>Mediante resolución ministerial, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en un plazo de noventa (90) días hábiles contados a partir de la publicación del presente reglamento, emite las disposiciones complementarias que resulten necesarias para la mejor aplicación del presente decreto supremo en el marco de la actividad privada, en particular, en materia de control de asistencia, seguridad y salud en el trabajo, entre otras.</p> <p>DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA</p> <p>Única.- Modificación del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo</p> <p>Incorpórense los numerales 24.16, 24.17, 24.18 y 24.19 al artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, los que quedarán redactados de la siguiente forma:</p> <p>"Artículo 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales</p> |
|--|--|

| | |
|--|--|
| | <p>Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:</p> <p>[...]</p> <p>24.16. Aplicar el cambio de modalidad de un trabajador convencional a la modalidad de teletrabajo o viceversa sin su consentimiento.</p> <p>24.17 Aplicar la reversión sin cumplir con los requisitos establecidos por ley.</p> <p>24.18 No cumplir con las obligaciones referidas a la capacitación del teletrabajador previstas en las normas de la materia.</p> <p>24.19 No cumplir con el pago de la compensación por las condiciones de trabajo asumidas por el teletrabajador.</p> |
|--|--|