

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador

Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Henar Álvarez Cuesta (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Teletrabajo en Perú: una herramienta de acercamiento a poblaciones vulnerables

Ivonne SÁNCHEZ CASTRO*

RESUMEN: El empleo de tecnología para favorecer la producción es un supuesto inevitable en tiempos modernos, al mismo nivel que evolucionan las herramientas del hombre su actividad también evoluciona incorporando nuevos procesos adecuados a estos avances. Dentro de este contexto surge el teletrabajo, como consecuencia del binomio hombre-tecnología. El presente artículo analiza las implicancias del teletrabajo en Perú cuya reciente regulación contiene claras intenciones de fomentar el acceso de minorías menos favorecidas a diversos puestos de trabajo. Esta regulación trae consigo múltiples ventajas a nivel de infraestructura y costos de producción; sin embargo, su utilización en el mercado laboral peruano es marcadamente inferior al de figuras como el contrato de locación de servicios. En abundancia, el teletrabajador es capaz de desempeñar labores con sus propios equipos en la misma medida de un locador de servicios; el estrecho límite entre ambos radica esencialmente en la subordinación que recae sobre el primero y escapa del segundo. No obstante pese a su utilidad no ha sido posible consolidar el teletrabajo debido a un elevado nivel de informalidad. Frente a este escenario evaluamos con visión crítica la decisión del legislador peruano de brindarle al teletrabajo un atractivo adicional: la posibilidad de generar inserción en sectores deprimidos; situación que abordaremos en toda su extensión junto con una propuesta para incentivar el teletrabajo y la transparencia de las relaciones laborales.

Palabras clave: Teletrabajo, poblaciones vulnerables, tecnologías de información y comunicación (TIC).

SUMARIO: 1. El teletrabajo como una modalidad contractual predominante en el siglo de las nuevas tecnologías. 2. El teletrabajo y su regulación en el ordenamiento jurídico peruano. 3. Análisis de la tipología del teletrabajo y su adecuación al caso peruano. 4. Las poblaciones vulnerables en Perú. 4.1. Teletrabajo para la inclusión laboral de personas con discapacidad. 4.2 La conciliación de la vida familiar y laboral: teletrabajo para familias monoparentales. 5. El teletrabajo bajo la lupa: Aspectos objetivos del mercado laboral peruano. 6. Consideraciones finales. 7. Bibliografía.

* Abogada por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Perú). Doctoranda Escuela de Doctorado “Studii –Salamantini” de la Universidad de Salamanca (España).

Teleworking in Peru: a tool for approaching vulnerable populations

ABSTRACT: The use of technology to increase production is an inevitable assumption in modern times, at the same level as the tools of man evolve his activity also evolves incorporating new processes according to these advances. Within this context teleworking rises, as a consequence of the binomial man-technology.

This article analyzes the implications of teleworking in Peru, whose recent regulation contains clear intentions to promote the access of disadvantaged minorities to job opportunities. This regulation brings multiple advantages at the level of infrastructure and production costs; however, the peruvian labor market is markedly lower than other figures such as the service lease contract. In abundance, the teleworker is able to perform tasks with his own equipment in the same way as a service lessor; the narrow boundary between them lies essentially in the subordination that falls on the former and escapes from the latter. However, despite its usefulness, it has not been possible to consolidate telework due to a high level of informality.

Against this background, we critically evaluate the decision of the Peruvian legislator to offer telework with an additional attraction: the possibility of generating insertion in depressed sectors; situation that we will address in all its extension along with a proposal to encourage the telework and the transparency of the labor relations.

Key Words: Teleworking, vulnerable populations, information and communication technologies (ICT).

1. El teletrabajo como una modalidad contractual predominante en el siglo de las nuevas tecnologías

Las grandes transformaciones del mundo (las demandas de los consumidores, el aumento de la productividad y la innovación tecnológica) coinciden con el aumento del desempleo. Sin embargo, el derecho a trabajar y la protección contra el desempleo son garantías contempladas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Naciones Unidas, 1948, art. XXIII, 1), y todos estos aspectos han sido objeto de creciente preocupación en la actualidad.

El acercamiento de las nuevas tecnologías (en adelante, TIC) nos lleva a enfrentar situaciones novedosas para el hombre dentro de la sociedad, y esta situación afecta también las relaciones humanas tanto como las relaciones laborales. De esta manera las TIC han abierto una nueva dimensión de relaciones productivas, las cuales se utilizan como herramienta necesaria para adaptarse a los cambios estructurales del mercado laboral contemporáneo¹. Todo ello enmarcado en el objetivo principal del Derecho del Trabajo, promover un clima social estable en fomento del progreso económico y empresarial. En concordancia Fernández reconoce que el derecho laboral en la actualidad se enfrenta con un problema relacionado al desvanecimiento de las fronteras tradicionales entre la vida activa y la vida personal, constituyendo una característica cada vez más frecuente en la realidad laboral – especialmente con aquellas actividades desarrolladas a través de la tecnologías de la comunicación –, en que son evidentes los daños que tal confusión provoca a la vida de los trabajadores y de su familia². Por tal motivo, estas nuevas interacciones precisan ser reguladas bajo el precepto que el derecho ha de mantenerse al tanto de la evolución de las relaciones laborales desarrolladas en la sociedad.

Internacionalmente el teletrabajo surge alrededor de los años 70 como una forma de evitar el desplazamiento al lugar de trabajo³; sin embargo, su tratamiento normativo es tardío en Europa. En España esta modalidad se reguló expresamente en la Ley 3/2012 de medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral aunque sus antecedentes los evidenciamos

¹ Arce Ortiz, E., *Derecho individual del Trabajo en el Perú*, Lima, 2013, Palestra, p. 43.

² Fernandes, F.L., “O tempo de trabalho num mundo em transformação”, *Transformações recentes do direito do trabalho ibérico*, Porto, 2016, biblioteca RED, p. 104.

³ Montiel Torres, M.F., *Cuadernos de Gestión Pública Local*, Málaga, 2002, ISEL, Diputación de Málaga, p. 35, disponible en: <http://isel.org/?s=teletrabajo> (consultado el 15 de agosto de 2016).

en los contenidos del trabajo a domicilio⁴. Esta reforma laboral del año 2012 cambió tanto la rúbrica (“trabajo a distancia”) cuanto el contenido del precepto en cuestión⁵. Por su parte, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo⁶, celebrado en Bruselas el 16 de julio de 2002, reconoce al teletrabajo como una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular.

Las empresas multinacionales, en EEUU y luego en Europa, incorporaron el teletrabajo en el contexto de deterioro del empleo formal. Posteriormente esta modalidad fue incorporada por los gobiernos como fuente de empleo (aunque precario) para sectores desocupados, tal como se encuentra regulado en la legislación peruana. En cuanto al teletrabajo en sí, no existe una definición única de esta modalidad⁷; sin embargo, a mi juicio resulta significativo conceptualizar esta figura como el trabajo eficaz, activo y continuado realizado por un individuo dentro de una relación de subordinación que presta labores efectivas en un espacio distinto al centro de labores y cuya fiscalización y seguimiento se realiza eficientemente mediante el empleo de nuevas tecnologías. Para mayor detalle Sanguineti Raymond define el teletrabajo como aquel vínculo establecido con quienes, de forma originaria o como fruto de un acuerdo

⁴ El teletrabajo es el trabajo a distancia – incluido el trabajo a domicilio – efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora (Tesouro OIT, 6^o edición, Ginebra, 2008).

⁵ Sempere Navarro, A.V. y Kahale Carrillo, D.T., *Claves prácticas: Teletrabajo*, Madrid, 2013, Ediciones Francis y Taylor, p. 9.

⁶ Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, punto 2). Suscrito en Bruselas por organizaciones de representantes de los empleadores y por la Confederación Europea de Sindicatos (CES). El contenido del teletrabajo de dicho instrumento gira esencialmente en función a tres ejes temáticos: i) mantener un justo equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad en la organización del trabajo, ii) compatibilizar la vida familiar con la vida laboral de los trabajadores y iii) mejorar la productividad y competitividad de sus empresas. Este acuerdo ha sido continuado por otros, de aplicación a sectores concretos de actividad (acuerdos sectoriales sobre teletrabajo), como son:

- Acuerdo Europeo sobre el Teletrabajo en el Sector del Comercio (2001);
- Acuerdo Europeo sobre el Teletrabajo en el Sector eléctrico (2004);
- Acuerdo Europeo sobre el Teletrabajo en el Sector de la administración local y regional (2004).

⁷ En concordancia Jeferry, M., “Derecho del trabajo en la sociedad de la información”, *Derecho y nuevas tecnologías*, Barcelona, 2005, editorial UOC, p. 216. Y en cuanto a doctrina nacional: Barrios, R.G.S., “El teletrabajo”. *Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho*, n. 60, 2007, p. 326.

de externalización de funciones previamente desarrolladas de forma presencial, desarrollan un trabajo en beneficio de uno o más empresarios, bien desde su domicilio o bien desde otro lugar distinto del habitual u ordinario, sirviéndose de medios informáticos y de telecomunicaciones para su ejecución y eventualmente para entrar en conexión con el destinatario de su actividad⁸.

El teletrabajo es consecuencia de la evolución del hombre y como tal su aproximación y empleo precisa una regulación explícita dentro del sistema jurídico tradicional que propicie la inclusión de todos los agentes dentro de la relación laboral. En concordancia, Rubbini señala que el marco social de esta figura se caracteriza por tres procesos relevantes: (i) externalidad laboral, (ii) modernización productiva y (iii) precariedad laboral⁹.

Es menester valorar la importancia del uso de las TIC por cuanto abre los canales tradicionales de comunicación, poniendo en marcha una dinámica versátil dentro un círculo productivo. En concordancia, el teletrabajador requiere del conocimiento y uso intensivo de las TIC en el desarrollo de sus actividades sumado a otro aspecto importante, como lo es la distancia¹⁰. En base a lo anterior, se puede plantear el uso de la siguiente fórmula para definir el teletrabajo: Teletrabajo = Trabajo + Distancia + Uso intensivo de las TIC¹¹.

Estas herramientas tecnológicas transforman la visión consuetudinaria de la relación de trabajo, flexibilizando dos elementos claves del mismo: el lugar y tiempo. Así el empleo de las TIC toma rigor cuando consideramos que la ausencia del trabajador del cotidiano centro de trabajo no equivale a una ausencia de subordinación entre los sujetos, por cuanto el poder de control y dirección que caracteriza dicha relación subsiste a través de otros

⁸ Sanguinetti Raymond, W., *Teletrabajo y Globalización: En busca de respuestas al desafío de la transnacionalización del empleo*, Madrid, 2003, Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales, pp. 7-8. En concordancia, el autor resume la misma definición en *Derecho del Trabajo, nuevos escenarios*, San José Costa Rica, IJSA Investigaciones Jurídicas, 2012, p. 43.

⁹ Rubbini, N.I. y Mancuso, G. *¿El teletrabajo necesita una nueva metáfora?*, VI Jornadas de Sociología de la UNLP, 9 y 10 de diciembre de 2010, Universidad Nacional de la Plata, p. 4.

¹⁰ En la experiencia española, el empleo de las TIC facilita la distinción entre el “trabajo a distancia” y el “teletrabajo”, a pesar de que ambas estructuras tienen antecedentes comunes. Un importante sector de la doctrina considera que la regulación presente en el art. 13 de ET no corresponde al teletrabajo por carecer de los requisitos que definen esta modalidad: instrumentales y organizativos. Purcalla, A. y Preciado, C.H., “Trabajo a distancia vs. Teletrabajo: estado de la cuestión a propósito de la reforma laboral de 2012”, *Actualidad Laboral*, n. 2, 2013, p. 5 y ss.

¹¹ Osio Havriluk, L., “El teletrabajo: Una opción en la era digital”, *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, vol. 3, n. 5, 2010, p. 4.

medios no tradicionales. Por tales motivos, en el escenario laboral peruano esta novedad ha propiciado un uso abusivo e impropio del contrato de locación de servicios, por ejemplo, con el propósito de enmascarar un teletrabajo legítimo.

El contenido de este instrumento trata esencialmente de tres pilares: i) mantener un equilibrio apropiado entre la flexibilidad y la seguridad en la organización del trabajo, ii) conciliar la vida familiar y laboral de los trabajadores y iii) maximizar la productividad y competitividad de las empresas. Asimismo, la ubicuidad del trabajo posibilitada por las nuevas tecnologías trasciende, así, el plano del teletrabajo individual para extenderse a fases enteras de los procesos de producción o comercialización de bienes o servicios¹².

Por su parte la experiencia española recoge una idea más extensa del teletrabajo en función del lugar donde éste se desarrolle: el teletrabajo en telecentros o también denominados “centros de recursos compartidos”, el teletrabajo en centro u oficina satélite o el teletrabajo móvil¹³. No obstante su amplitud también genera zonas grises, como la planteada por un determinado sector de la doctrina española frente a la correspondencia entre un trabajador verdaderamente autónomo y un teletrabajador¹⁴. En particular esta postura destaca que un trabajador verdaderamente autónomo no tiene porqué experimentar cambios significativos en el empleo de nuevas tecnologías, por cuanto la propia naturaleza de su actividad induce a cierta independencia que recién el teletrabajador goza – en diferente proporción – al no desplazarse al centro de trabajo.

2. El teletrabajo y su regulación en el ordenamiento jurídico peruano

El antecedente más importante del teletrabajo en el Perú se encuentra en la regulación del trabajo a domicilio – similar a la experiencia española – contenido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo n. 003-97-TR. Esta figura pone a un lado la idea tradicional de “centro de trabajo” para

¹² Sanguinetti Raymond, W., “El derecho del trabajo frente al desafío de la transnacionalización del empleo: teletrabajo, nuevas tecnologías y *dumping* social”, *Revista Valenciana de Economía y Hacienda*, n. 13 – I/2005, p. 108.

¹³ Cervilla Garzón, M.J. y Jover Ramírez, C., “Teletrabajo y delimitación de las contingencias profesionales”, *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2016, vol. 3, n. 4. p. 120.

¹⁴ Jeferry, M., *op. cit.*, p. 218.

establecer que la ejecución de labores sea “en el domicilio del propio trabajador o en algún lugar designado por este, *sin supervisión directa e inmediata del empleador*” (art. 87).

En adición al debate que genera su origen y empleo, el teletrabajo se encuentra regulado en el ordenamiento jurídico peruano mediante la Ley 30036, Ley que regula el Teletrabajo (en adelante “la Ley”) y el Decreto Supremo n. 017-2015-TR que aprueba su reglamento¹⁵, con un doble propósito, satisfacer las demandas actuales de la sociedad y tornarse una herramienta de acercamiento a las poblaciones vulnerables. Debido a que en la actualidad, el término favorito para mitigar las demandas de igualdad y desarrollo en una sociedad económicamente heterogénea como la peruana es: *inclusión*.

Desde este punto el artículo 2 de la Ley define el teletrabajo como “el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador 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”. Como se evidencia la definición de teletrabajo recogida sigue la tendencia internacional del manejo de esta figura. En adición, Carrasco Mendoza acota que el teletrabajo no se trata de un régimen especial, con derechos y beneficios distintos al de los demás regímenes¹⁶. Todo lo contrario, se trata de la evolución del sistema tradicional de relación de trabajo¹⁷ en cuya virtud el control otrora ejercido directamente por el empleador, subsiste y se realiza a través de las TIC.

Pese a su tardía reglamentación, conviene resaltar que la citada Ley establece la obligación de promover el teletrabajo y su aplicación preferente al colectivo que integra las poblaciones vulnerables en el país, ello en atención a la flexibilidad que permite esta modalidad de prestación

¹⁵ Es conveniente anotar que la Ley 30036, Ley que regula el Teletrabajo fue promulgada el 5 de junio del 2013 y su reglamentación debió proceder dentro de los 90 días siguientes; no obstante el Decreto Supremo n. 017-2015-TR que reglamenta esta figura no tuvo existencia hasta el 2 de noviembre de 2015. Durante estos dos años el teletrabajo existió en Perú como un instrumento sin aplicación pragmática.

Carrasco Mendoza, H., “El Teletrabajo y su regulación en el Perú”, boletines del Viceministerio de Trabajo n. 52, 2015, p. 3. Recuperado en: http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_52/doc_boletin_52_1.pdf (consultado es pág. 29 de agosto de 2016).

¹⁷ Thibault Aranda, J., *El Teletrabajo*, Madrid, 2000, CES, p. 66. El modelo tradicional de relación de trabajo obedece a un esquema de presencia física del trabajador dentro del centro de trabajo. Ello era así, esencialmente, porque dicha forma de organización posibilita al empleador ejercer el control del proceso productivo de la organización empresarial y la fiscalización directa de las actividades de los trabajadores.

de servicios, en cuanto a la localización y el tiempo de trabajo¹⁸. Es menester anotar que este expreso compromiso de incentivar la inclusión de colectivos menos favorecidos es un distintivo exclusivo del ordenamiento jurídico peruano, por cuanto leyes específicas como la Ley n. 29973, Ley General de Personas con Discapacidad, no cumplieron oportunamente con dicho objetivo. Además de esta ventaja sectorial, el teletrabajo posibilita la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores, compatibilizando las responsabilidades familiares con el desarrollo profesional con especial énfasis en los casos de los jefes de familias monoparentales. Hemos observado que el tratamiento del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha generado la participación de los empresarios en su regulación propiciando incentivos para adoptar esta modalidad de trabajo asimilada en otros países con muy buenos resultados. Como se evidencia, el escenario establecido por las autoridades es bastante atractivo, situación que no corresponde a los resultados prácticos del teletrabajo en Perú; es decir, pese a los esfuerzos esta modalidad de trabajo no es predominante ni abarca un importante sector de la población económicamente activa en Perú. Si bien, no contamos con estadísticas oficiales sobre el mismo, podemos observar que la oferta de trabajo no se encuentra canalizada hacia esta vertiente pese a las ventajas del mismo. El proyecto de inclusión, entonces, que se encontraba dirigido en la Ley y su respectiva reglamentación, carecen de base por cuanto el mercado laboral peruano – bastante diverso al día de hoy – sigue detenido en su configuración tradicional o en el empleo incorrecto de figuras como el locador de servicios.

Al respecto, con la regulación del teletrabajo la autoridad inspectiva de trabajo tiene un propósito ulterior al calificar las relaciones laborales desnaturalizadas entre los sujetos; por cuanto, como hemos desarrollado en este estudio, la subordinación de un trabajador puede manifestarse por medios alternativos a los tradicionales y esta concientización nos enfrenta con verdaderos teletrabajadores ocultos bajo contratos de locación de servicios. A la fecha se conoce que dicha entidad ha establecido altas sanciones pecuniarias vinculadas al teletrabajo, en concreto, dirigidas hacia la variación de trabajo tradicional a esta modalidad sin consentimiento del trabajador y de producir la misma variación sin atender los requisitos plasmados en la Ley.

Comparativamente, no contamos con información o estadísticas sobre el empleo del teletrabajo en Perú; sin embargo, otros países aledaños como Colombia, Chile, Brasil y sobretodo Argentina tienen un desarrollo –

¹⁸ Carrasco Mendoza H., *op. cit.*, p. 5.

cuantitativo y cualitativo – mucho más esmerado, con años de adelanto en el empleo de esta modalidad y grandes resultados, como vemos a continuación¹⁹:

	Legislación	Estadísticas	Impacto socio-económico	Evolución del país
<i>México</i>	Anteproyecto de iniciativa que reforma, adiciona y deroga disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, promulgada en agosto de 2012.	Si bien no existen estadísticas oficiales respecto al teletrabajo, al menos 2.5% de la población económicamente activa se encuentra bajo esa modalidad y esta cifra se incrementa paulatinamente	Desarrollo socio-económico de zonas rurales y urbanas. Contribución a la creación de empleo, mediante la inserción laboral de personas con discapacidad.	Con el teletrabajo, el país evoluciona mediante la disminución del tráfico vehicular, la reducción de agentes contaminantes y el fomento de zonas de población mediante la realización del trabajo a distancia
<i>Argentina</i>	Proyecto de Ley de teletrabajo en relación de dependencia. El programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo (PROPET) regula su aplicación en empresas privadas.	Más de 2.000.000 de oficinas en el hogar.	Consumo para el conjunto de las industrias y servicios. Las TIC y el teletrabajo condicionan la economía en todas sus etapas	Márgenes mayores de cooperación latinoamericana e inserción internacional con países que aplican el teletrabajo.
	Esta modalidad	Según la	Entre los años	Debido a que

¹⁹ Adaptación de la siguiente publicación original: Díaz, V.L., *Teletrabajo: Una modalidad para conciliar la vida familiar con la laboral. Una buena práctica en la Argentina*, 1° Jornadas de la Red Latinoamericana de Investigación en Derecho del Trabajo, Argentina, 2015, pp. 3-6.

<i>Colombia</i>	se formalizó mediante la Ley n. 1221 promulgada en el año 2008, integrando normas para promover y regular su empleo.	información brindada por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, el número de teletrabajadores a la fecha se ha triplicado, partiendo desde los 31,553 teletrabajadores registrados en el 2012, hasta los 95,439 registrados en 2016.	2012 y 2016 se logró incrementar en 146% el número de empresas con teletrabajo. Del total de empresas, 48% de ellas utiliza la modalidad de teletrabajo suplementario, un modelo mixto en donde es posible teletrabajar dos días en la semana y el resto asistir a la oficina, encontrando un balance positivo entre vida personal y laboral.	Colombia es uno de los primeros países latinoamericanos en regular el teletrabajo, fue precursor en acuerdos laborales internacionales con otros países de la región, fomentando así su política exterior en estos términos.
<i>Brasil</i>	La Ley n. 12551 establece los mismos derechos entre los trabajadores ordinarios y aquellos que trabajen desde casa. Si bien este dispositivo no regula el teletrabajo expresamente,	A mediados del año 2014, la Sociedad Brasileña de Teletrabajo y Teleactividades indicó que en el país existen cerca de 12 millones de teletrabajadores, una tendencia en crecimiento por la	Barreras culturales impactan negativamente en el teletrabajo, por ejemplo, la falta de preparación de los directivos para manejar a sus subordinados,	Por contemplar en su naturaleza intrínseca la flexibilidad de tiempo y espacio, posibilita un alcance extraterritorial, siendo posible afirmar que dicha modalidad atiende a las

	se encuentra en trámite otro proyecto de ley que brinda reconocimiento legal a esta modalidad y reconoce los derechos de los teletrabajadores.	deslocalización de empresas en las grandes ciudades. Comparativamente, en el año 2001 la cifra de teletrabajadores era de apenas 500.000.	la dependencia jerárquica y la tendencia a postergar la toma de decisiones.	nuevas exigencias de la globalización y las necesidades de inserción internacional de Brasil. Así las empresas que cuentan con esta modalidad han reportado un incremento entre el 20 y 30% de su productividad.
<i>Chile</i>	El Código del trabajo fue revisado el año 2001 y su artículo n. 22 fue modificado para dar cabida a la situación de los teletrabajadores (Ley 19.759 del 1/12/2001), desde ese momento a los teletrabajadores se les reconoce con los mismos derechos laborales que a los demás trabajadores.	El estado chileno no cuenta con estadísticas oficiales; sin embargo, se estima que para el año 2009 el número de teletrabajadores se aproximaba a 5000.	La propuesta de Teletrabajo como potencial de desarrollo económico-social se desarrolla apostando por la inclusión laboral para mujeres, jóvenes y discapacitados, fomenta el movimiento laboral que sirve de vehículo para generar el desarrollo económico y social de dichos grupos en particular y de la	Factores invariables como la posición geográfica, variables de mediano y largo plazo como la capacidad lingüística y la mano de obra educada y variables inmediatas como la difusión y capacitación en el uso de las TIC, son factores para que Chile se pueda desarrollar y convertirse en una alternativa al Trabajo presencial.

			economía chilena en general.	
<i>Perú</i>	Ley 30036, Ley que regula el Teletrabajo y el Decreto Supremo n. 017-2015-TR, que aprueba su reglamento.	No existen datos oficiales	El teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores del régimen laboral privado.	Debido a su reciente reglamentación, no existen estudios cuantitativos del teletrabajo.

Como conclusión partiendo de los datos que nos brinda el teletrabajo en otros países de Latinoamérica, considero oportuno establecer el fin de las gestiones informativas sobre esta modalidad y plantear políticas o incentivos económicos para las empresas que hagan uso de la misma, con especial énfasis en aquellos colectivos marginados.

3. Análisis de la tipología del teletrabajo y su adecuación al caso peruano

Los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos deben estar destinados específicamente a posibilitar la relación de subordinación del teletrabajador con respecto a su empleador. En consecuencia resulta relevante la permanencia e intensidad de la aplicación de estos medios, para asegurar la permanencia de los elementos sustanciales de la relación laboral.

En tal sentido, recogemos la clasificación de teletrabajo descrita por la Comisión Multisectorial adscrita al Sector Trabajo y Promoción del Empleo²⁰ tal como sigue:

²⁰ La clasificación descrita integra el “Informe técnico que contiene propuestas de las políticas públicas referidas al teletrabajo para garantizar su desarrollo y su preferente utilización a favor de las poblaciones vulnerables” realizado por la Comisión Multisectorial adscrita al sector Trabajo y Promoción del Empleo constituida por Resolución Suprema n. 422-203-PCM, en mayo 2015, p. 7. Este instrumento fue puesto a conocimiento mediante la Resolución Ministerial n. 121-2015-TR. El presente

Criterio	Modalidad	Definición
	1. <i>On line</i> o conectado	Teletrabajo en tiempo real que se produce cuando existe una conexión entre los medios informáticos del trabajador y el empleador, permitiendo un diálogo mediante el servidor de la entidad. Se da de dos formas:
I. En función del tipo de conexión	1.1 <i>One way line</i> o en un solo sentido	La conexión con el servidor de la empresa es unidireccional, enviando el resultado del trabajo en tiempo real, sin que exista retorno de información por parte de la empresa.
	1.2 <i>Two way line</i> o en doble sentido	La computadora del trabajador y el servidor del empleador se encuentran en constante diálogo interactivo.
II. En función del lugar desde donde se efectúa el teletrabajo	2. <i>Off line</i> o desconectado	El teletrabajador recibe la información vía telemática pero es procesada sin comunicación con el servidor de la empresa, para luego enviar el resultado incluso sin la utilización de algún medio tecnológico.
	2.1 Teletrabajo en casa	Se ejecuta en el propio hogar del teletrabajador, posibilitando la sustitución del centro de trabajo por su domicilio con aplicación constante

desarrollo tiene algunas variaciones del planteamiento original.

		de las TIC para ejecutar sus labores.
	2.2 Teletrabajo en telecentros	Centros de recursos compartidos, cuentan con equipos informáticos e instalaciones de telecomunicación necesarias para el desarrollo de actividades de teletrabajo.
	2.3 Teletrabajo móvil o itinerante	La prestación del teletrabajador involucra un desplazamiento permanente, empleando para estos fines un equipo informático portátil que le permite desempeñar actividades en cualquier lugar.
III. En función de la vinculación con el trabajo ordinario	3.1 Teletrabajador pendularista	Se alternan labores dentro y fuera de la empresa, a que el trabajador acude al centro de labores ocasionalmente en horarios previamente coordinados, cuando es requerido o se estime necesaria su presencia.
	3.2 Teletrabajo absolutamente externo	La prestación se realiza completamente fuera del centro de trabajo empleando las TIC, sin requerir la presencia física del teletrabajador.

De esta clasificación dinámica, Barrios agrega una última modalidad denominada *teletrabajo offshore o transnacional* en cuya virtud, el trabajo prestado se desarrolla en un Estado diferente a aquel donde está instalada

la empresa matriz²¹.

Como se evidencia resulta relevante vincular el uso de las TIC con las necesidades de población y los objetivos de las instituciones públicas y privadas. En la búsqueda de esos propósitos, las políticas públicas pueden contribuir con la entrega de mejores servicios estatales a los ciudadanos, mejor interacción con las empresas y una gerencia más eficiente de gobierno.

En conclusión podemos señalar que las modalidades para prestar teletrabajo son múltiples de acuerdo a la experiencia internacional y adecuar esta tipología al caso peruano será un proceso paulatino de desarrollo e integración de varios agentes hacia el perfeccionamiento de una modalidad de trabajo propia de vanguardia. Las entidades gubernamentales encargadas de su difusión y aplicación, en expresión de la propia ley, generarán incentivos para su uso haciendo hincapié en determinados colectivos con dificultades de inserción en el mercado laboral.

4. Las poblaciones vulnerables en Perú

Perú es un país multicultural y completamente diverso, de colectivos, minorías, organizaciones, etc. En tal sentido, el Estado ha identificado los grupos de mayor vulnerabilidad que precisan de mayor intervención, estos son la población indígena, los adolescentes y jóvenes, las personas con discapacidad y los adultos mayores.

De conformidad con el art. 3 del Decreto Legislativo n. 1098, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP, las poblaciones vulnerables tienen la siguiente definición: “*Poblaciones vulnerables consideradas como grupos de personas que sufren de discriminación o situaciones de desprotección; niños, niñas, adolescentes, adultos mayores, personas con discapacidad, desplazados y migrantes internos, con el objetivo de garantizar sus derechos, con visión intersectorial*”. (El énfasis es nuestro).

En mi consideración la especial atención a estos sectores deprimidos, es decir, la *vulnerabilidad* que padecen, tiene su origen en la marcada diferenciación entre estratos socioeconómicos en Perú, tanto como las dificultades de acceso a oportunidades de trabajo en condiciones dignas. Es evidente que la vulnerabilidad surge de características y carencias que son comunes para grupos específicos de la población. En vista que para la

²¹ Barrios, R.G.S., *op. cit.*, p. 341.

inmensa mayoría el trabajo es la principal fuente de ingresos, problemas estructurales de inserción laboral constituyen – sobre todo en un contexto caracterizado por la ausencia de amplias redes de protección social – un componente clave de la vulnerabilidad social que se puede caracterizar como vulnerabilidad laboral²². Este último concepto es de suma importancia para calificar a este colectivo pues la vulnerabilidad laboral es consecuencia directa de factores tales como la carencia de conocimiento, habilidades, experiencia o el difícil acceso a formación especializada que percibe este colectivo, entre otros elementos integradores de caracteres atractivos para el mercado laboral. En esta perspectiva, la ampliación de la estructura de oportunidades, por ejemplo, por medio de un elevado crecimiento económico, sería un instrumento clave para facilitar el acceso al trabajo para los grupos vulnerables.

En resumen, una estrategia dirigida a reducir la vulnerabilidad laboral identificará los mecanismos tanto para incrementar los activos propios de los grupos vulnerables como para expandir y mejorar la estructura de oportunidades, teniendo en cuenta que ambos mecanismos pueden reforzarse mutuamente²³.

En este contexto el teletrabajo es aplicable como alternativa laboral para personas sin trabajo, ya que evita los costos de desplazamiento de un sitio a otro; y contribuye a la igualdad social permitiendo el acceso y contratación de personas en situación de discapacidad. Según los parámetros de la Comisión Multisectorial adscrita al Sector Trabajo y Promoción del Empleo podemos identificar, entre otros grupos, a las siguientes poblaciones vulnerables: i) personas con discapacidad, ii) mujeres jefas de hogar y iii) jóvenes con dificultad de acceso al mercado laboral²⁴.

4.1. Teletrabajo para la inclusión laboral de personas con discapacidad

La versatilidad del teletrabajo facilita el acceso a múltiples colectivos con dificultades para conseguir un puesto de trabajo. El ejemplo más simple lo vemos en una minoría como los discapacitados, quienes se encuentran en una posición de plena igualdad jurídica (los mismos derechos, las mismas

²² Weller, J., *El fomento de la inserción laboral de grupos vulnerables. Consideraciones a partir de cinco estudios de casos nacionales*, CEPAL, 2009, p. 7.

²³ *Ibidem*, p. 8.

²⁴ Comisión Multisectorial adscrita al sector Trabajo y Promoción del Empleo, *op.cit.*, p. 8.

posibilidades, el mismo potencial), en contraste con la profunda desigualdad social que los acoge en nuestra sociedad.

El teletrabajo implica nuevos desafíos tanto para la persona contratada como para el empleador pero, al mismo tiempo, brinda una serie de oportunidades. Una de las principales es la posibilidad de inclusión sociolaboral de los trabajadores con discapacidad, que puede ayudar a contrarrestar las dificultades de accesibilidad, traslado y discriminación que muchas veces sufre este colectivo.

El artículo 2 de la Ley n. 29973, Ley General de Personas con discapacidad define a esta minoría como “aquella que tiene una o más deficiencias físicas sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás”. Entendemos que en la medida que dicha discapacidad no afecte la totalidad de funciones intelectuales de los sujetos, estos pueden desempeñarse en diversas actividades productivas. La discapacidad está relacionada con las limitaciones físicas o intelectuales, y también con la dificultad e incluso imposibilidad, de acceder a la educación, al mercado laboral y a los servicios públicos. De este modo aumenta la vulnerabilidad de estas personas frente a las enfermedades y a situaciones peligrosas de la vida y de trabajo²⁵.

Las dificultades que enfrentan en la mayoría de los trabajos presenciales se deben a las diversas barreras arquitectónicas presentes en los centros de trabajo²⁶. Son pocas las empresas dispuestas a invertir dinero en reformas necesarias para adecuar sus instalaciones (por económicas que éstas resulten) a estos trabajadores marginados en el sistema productivo. La cultura empresarial aun ve un aumento de costos cuando se emplea a discapacitados, sin atender a su rendimiento profesional. Otro problema puede plantearlo el trabajo en grupo debido a posibilidades de rechazo, discriminación, incompreensión, etc.

Las nuevas tecnologías están modificando el escenario del trabajo tradicional y en el caso de las personas discapacitadas realizan un aporte sustancial: eliminan factores de exclusión. Es altamente probable que la opción del teletrabajo sea una posibilidad de inclusión laboral, por cuanto permite vencer las barreras físicas a las que se enfrentan los discapacitados

²⁵ *Ibidem*, p. 25.

²⁶ Precisamos que en los últimos años la mayoría de entidades gubernamentales han modificado sus estructuras para facilitar el acceso de personas con discapacidad; sin embargo, el mayor número de empresas y, por ende, puestos de trabajo, lo ofrece el sector de inversiones privadas. Éste último mayoritariamente no ha sido sensibilizado.

y les permitiría también mejorar la autoestima de quienes padecen estas dificultades²⁷. El teletrabajo, como actividad que se desarrolla, en muchos casos, en el domicilio, ofrece múltiples posibilidades al teletrabajador discapacitado. Junto a la adaptación espacial que su propia vivienda ofrece, hay un aspecto mucho más importante a tener en cuenta: el teletrabajador discapacitado sólo es calificado por su competencia profesional o técnica, ello mejora su autoestima, así como las posibilidades de acceso sólido y productivo al mercado laboral.

A modo de recopilación recogemos los beneficios que el teletrabajo aporta al trabajador discapacitado:

- Supera la presunción infundada de incurrir en mayores costos laborales por la contratación de personas con discapacidad frente a quienes no la tienen.
- Superan los posibles problemas y complejos del trabajo en grupo.
- Aumento de la autoestima del trabajador con discapacidad.
- Valoración del trabajador discapacitado en base exclusivamente a su trabajo.
- Mayores posibilidades de acceder al mercado laboral.
- Flexibilidad de horarios.
- Reducción de los problemas de desplazamiento.

4.2. La conciliación de la vida familiar y laboral: teletrabajo para familias monoparentales

Una de las ventajas consustanciales del teletrabajo es la conciliación de la vida laboral y familiar del trabajador. En Perú, el exacerbado número de familias monoparentales invita a generar políticas sostenibles dirigidas hacia este colectivo con la finalidad de maximizar su rendimiento, considerando la concentración de responsabilidades y obligaciones que asumen.

Inicialmente el teletrabajo se observa empleado sustancialmente por mujeres a cargo de la asistencia de menores en el hogar, esta modalidad les permite desarrollarse profesionalmente sin descuidar sus obligaciones familiares. No obstante, generalizar este motivo únicamente a mujeres resulta inexacto por cuanto existen familias monoparentales en las cuáles los roles familiares son asumidos en su totalidad por el padre. A pesar de ello, la visión tradicional de la sociedad peruana nos empuja a identificar

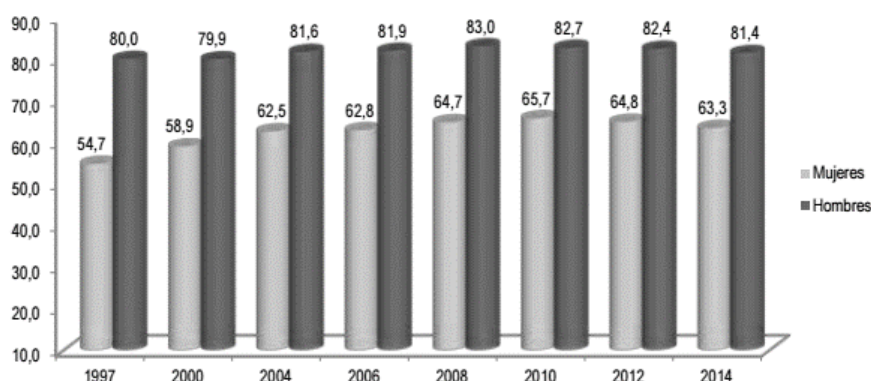
²⁷ Filippi, G., "Tecnología y subjetividad: una mirada desde el mundo del trabajo". *Encrucijadas*, n. 49, Universidad de Buenos Aires, pp. 61-63.

este colectivo de población vulnerable con: *las mujeres jefes de hogar*. Ello en observancia de las necesidades económicas y de asistencia familiar que convergen en una sola persona, mayoritariamente: la mujer peruana.

La Ley n. 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (2007), busca garantizar a las personas de ambos géneros “el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad”. Sin embargo, según el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), el país se encuentra aún lejos de lograr la plena igualdad. Las micro empresas representan al 94.2% del empresariado nacional y ocupan al 48% de la PEA ocupada. Asimismo, el promedio nacional muestra que más de un tercio de la PEA ocupada femenina (35.6%) trabaja de forma independiente por medio de algún emprendimiento²⁸.

Recordemos que la vulnerabilidad que caracteriza estos grupos dificulta su inserción laboral en función de una situación de desigualdad; en tal sentido, podemos acercarnos a medir este impacto cuantitativo tomando como base la información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI en relación a la tasa de actividad de mujeres y hombres²⁹:

Perú: Tasa de Actividad de Mujeres y Hombres, entre los años 1997-2014



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática – Encuesta Nacional de Hogares

²⁸ Datos obtenidos del Plan de Acción Intersectorial 2015 para el empoderamiento y la autonomía económica de la Mujer – Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. 2015.

²⁹ Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI, Brechas de Género 2015: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres, Lima, 2015, pág. 312. Recuperado en: https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1309/Libro.pdf (consultado el 14 de setiembre de 2016)

La lectura de este cuadro nos invita a concluir que los niveles de actividad de las mujeres son inferiores a los hombres en un margen aproximado del 18%, siendo posible igualar las tendencias mediante la conversión del trabajo tradicional a teletrabajo y, adicionalmente, generando políticas para incentivar su reinserción.

Se observa también que un gran impedimento para el desarrollo de las mujeres emprendedoras en América Latina es la combinación del manejo de sus empresas con las tareas domésticas y familiares. Los emprendimientos de las mujeres están asociadas a los sectores de comercio (54%), servicios (39%) y manufactura (34%), sectores que tienen una participación sustantiva en los empleos, pero que están usualmente asociados a menores niveles de productividad, y por tanto menores remuneraciones y bajos niveles de protección social³⁰.

Muchas mujeres enfrentan tensiones para combinar los roles de trabajo y familia, especialmente en las etapas iniciales del negocio, que requieren de mayor dedicación, o cuando los hijos son pequeños y necesitan mayor atención. Debido a ello, optan por adaptar el manejo del negocio a las necesidades de la familia siendo una de las estrategias más innovadoras, instalar una empresa que opere desde su domicilio o ser teletrabajadoras. Esta última opción les permite aprovechar mejor su jornada, al evitar tiempos de traslado a otro lugar de trabajo; menores costos debido al ahorro de un arriendo; mayor flexibilidad y control sobre la organización del tiempo y mayores facilidades para combinar la actividad laboral con las tareas domésticas y el cuidado de los niños sin asumir muchos riesgos³¹.

5. El teletrabajo bajo la lupa: Aspectos objetivos del mercado laboral peruano

Debido a su tardía regulación, el teletrabajo en Perú no cuenta con datos estadísticos oficiales sobre su desenvolvimiento; no obstante la información referencial recogida por los principales medios de comunicación refiere un incremento en su empleo por parte empresas bastante consolidadas – y en su mayoría de inversión extranjera – en el mercado tales como: KPMG, BCP, Neptunia, Edelnor, MDS Solutions,

³⁰ Datos obtenidos de *Propuestas y Acciones para la igualdad entre hombres y mujeres 2016-2021*. Recuperado en: http://www.mimp.gob.pe/files/novedades/Propuestas-Acciones-para-la-Igualdad-entre-Hombres-Mujeres_2016_2021.pdf (consultado el 2 de febrero de 2017).

³¹ Galhardi de Pujalt, R.M.A., “Conciliación entre la vida familiar y la vida laboral”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n. 4, México, 2007, p. 90.

Interbank, Choice Air Courier del Perú, IBM, Cisco Systems, Repsol y la Sociedad Agrícola Virú³².

A mediados de noviembre del año 2016 el Estado peruano impulsó la firma de un pacto para promover el teletrabajo tanto en el sector público como el privado, con proyección a elevar los índices de esta modalidad para el año 2017. En detalle, durante el contexto de la suscripción del “Pacto Nacional por el Teletrabajo”, el Viceministro de Trabajo declaró la existencia de 648 teletrabajadores en 145 empresas a nivel nacional, en cifras estimadas.

En concordancia con lo sostenido, los datos brindados por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) han reportado un incremento anual constante en el uso del internet para la población de 6 y más años de edad durante el periodo 2007-2015³³. En tal sentido la masa poblacional descrita, incluyendo los colectivos desfavorecidos estudiados, al tener mayor acceso a internet aumentan exponencialmente sus opciones de optar por un trabajo en condiciones igualitarias. Conviene precisar que uno de los primeros contratos de teletrabajo registrados por el Ministerio da cuenta del desempeño de una mujer con discapacidad como teletrabajadora en una empresa privada.

Finalmente, el Decreto Supremo n. 017-2015-TR expandió los principios que orientan la aplicación del teletrabajo en el Perú, señalando que esta modalidad debe apuntar hacia la “conciliación entre la vida personal, familiar y laboral”, para lo cual “deberá existir una adecuada correspondencia entre la carga de trabajo y la jornada de labores o servicios asignada”. Recientemente podemos advertir que la evolución del mercado laboral se dirige al cumplimiento paulatino de dicha meta, como un elemento clave e integrador de las políticas públicas en materia de igualdad de género y no discriminación.

6. Consideraciones finales

- El empleo de las TIC dentro de la relación laboral amplía los mecanismos de control empresarial, asegurando que la subordinación subsiste aun cuando los sujetos no compartan el mismo espacio físico. Nuevos tiempos demandan la aplicación de herramientas efectivas para

³² Información publicada en el diario Andina, edición virtual, Perú, julio 2016. Recuperado en: <http://www.andina.com.pe/agencia/noticia-teletrabajo-mtpe-contara-pronto-estadistica-a-nivel-nacional-620835.aspx> (consultado 11 de octubre de 2016).

³³ Recuperado en: <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/population-access-to-internet/> (consultado el 4 de febrero de 2017).

maximizar ganancias y minimizar costes laborales, siendo que el empleo del teletrabajo ofrece ambas condiciones a un empleador.

- El teletrabajo se instaló tardíamente en Perú, por tal motivo su desarrollo y empleo es muy incipiente. Pese a ello, su regulación –expresa– está dirigida a propiciar la inserción de poblaciones vulnerables y sectores deprimidos al mercado laboral. Conviene acotar que esta precisión normativa es novedosa en comparación con la regulación internacional de la materia, por cuanto el teletrabajo para países como España o Argentina es bastante dinámico y su regulación es consecuencia de las propias demandas de la población económicamente activa. Es decir, internacionalmente el teletrabajo responde a la aplicación de las TIC en la distribución y ejecución del trabajo; y a nivel nacional, el teletrabajo en Perú responde a iniciativas gubernamentales por promover la actividad laboral para colectivos vulnerables, por ejemplo, los discapacitados.

- El teletrabajo es multidimensional, además de capacitar a los empresarios y trabajadores sobre su empleo y ventajas corresponde al gobierno peruano plantear medidas eficaces para que esta herramienta satisfaga las demandas de inclusión y reinserción al mercado laboral de las poblaciones vulnerables. Aquello con un doble propósito, el primero que estos colectivos empleen al máximo sus habilidades profesionales y en segundo lugar, que el Estado no asuma la totalidad de los costos directos o indirectos de estas poblaciones.

- Los aportes dirigidos y puntuales del teletrabajo a nivel mundial pueden considerarse aptos para reflejarse en la realidad sociolaboral peruana, sin embargo, teniendo en cuenta los matices propios de países latinoamericanos, la lucha por la formalización del trabajo nos conlleva a considerar que la tardía regulación del teletrabajo supondrá más bien una lucha social por el reconocimiento de derechos existentes mas no respetados.

- El teletrabajo adaptado a Perú supone un reto para el legislador y la consecuente necesidad de instalar medidas agresivas y eficaces para ofrecer un mercado laboral respetuoso de los derechos laborales.

- Actualmente el colectivo integrado por discapacitados tiene niveles de reinserción laboral muy bajos. Sin fundamento práctico, muchos empleadores consideran más costoso contratar a un trabajador discapacitado que a un trabajador normal. Además nuestra sociedad no se caracteriza propiamente por ejercer una tutela proteccionista sobre las poblaciones vulnerables, así sus integrantes se consideran marginados y expuestos en una sociedad marcadamente desigual. Frente a ello, el teletrabajo se perfila como la opción más adecuada para integrarlos a puestos de trabajo que les permitan desarrollar sus habilidades

profesionales sin obstáculos materiales.

En la misma medida que el teletrabajo procura la participación de poblaciones vulnerables en el mercado laboral, su empleo para la población económicamente activa reporta un sustancial aporte directamente relacionado con la conciliación de la vida laboral y familiar de los teletrabajadores. Orientada a jefes de familias monoparentales, nos invita a considerar que el desarrollo profesional tanto como la integración familiar son necesidades que pueden converger ante el empleo del teletrabajo y las TIC.

7. Bibliografía

- Arce Ortiz, E., *Derecho individual del Trabajo en el Perú*, Lima, 2013, Palestra.
- Barrios, R.G.S., “El teletrabajo”, *Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho*, n. 60, 2007.
- Carrasco Mendoza, H., “El Teletrabajo y su regulación en el Perú”, *boletines del Viceministerio de Trabajo*, n. 52, 2015.
- Cervilla Garzón, M.J., Jover Ramírez, C., “Teletrabajo y delimitación de las contingencias profesionales”, *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2016, vol. 3, n. 4.
- Díaz, V.L., *Teletrabajo: Una modalidad para conciliar la vida familiar con la laboral. Una buena práctica en la Argentina*, 1º Jornadas de la Red Latinoamericana de Investigación en Derecho del Trabajo, Argentina 2015.
- Fernandes, F.L., “O tempo de trabalho num mundo em transformação”, *Transformações recentes do direito do trabalho ibérico*, Porto, 2016, biblioteca RED.
- Filippi, G., “Tecnología y subjetividad: una mirada desde el mundo del trabajo”, *Encrucijadas*, n. 49, Universidad de Buenos Aires.
- Galhardi de Pujalt, R.M.A., “Conciliación entre la vida familiar y la vida laboral”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n. 4, 2007.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI, *Brechas de Género 2015: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres*, Lima, 2015.
- Jeferry, M., “Derecho del trabajo en la sociedad de la información”, *Derecho y nuevas tecnologías*, Barcelona, 2005, editorial UOC.
- Montiel Torres, M. F., *Cuadernos de Gestión Pública Local*, Málaga, 2002, ISEL, Diputación de Málaga.
- Osio Havriluk, L., “El teletrabajo: Una opción en la era digital”, *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, vol. 3, n. 5, 2010.

- Purcalla, A. y Preciado, C.H., “Trabajo a distancia vs. Teletrabajo: estado de la cuestión a propósito de la reforma laboral de 2012”, *Actualidad Laboral*, n. 2, 2013.
- Rubbini, N.I. y Mancuso, G. *¿El teletrabajo necesita una nueva metáfora?*, VI Jornadas de Sociología de la UNLP, 9 y 10 de diciembre de 2010, Universidad Nacional de la Plata.
- Sánchez Galvis, M., *Un acercamiento a la medición del teletrabajo: Evidencia de algunos países de América Latina*, Cepal, 2012.
- Sanguinetti Raymond, W., “El derecho del trabajo frente al desafío de la transnacionalización del empleo: teletrabajo, nuevas tecnologías y *dumping* social”, *Revista Valenciana de Economía y Hacienda*, n. 13 – I/2005.
- Sanguinetti Raymond, W., *Teletrabajo y Globalización: En busca de respuestas al desafío de la transnacionalización del empleo*, Madrid, 2003, Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales.
- Sanguinetti Raymond, W., *Derecho del Trabajo, nuevos escenarios*, San José Costa Rica, IJSA Investigaciones Jurídicas, 2012, p. 43.
- Sempere Navarro, A.V. y Kahale Carrillo, D.T., *Claves prácticas: Teletrabajo*, Madrid, 2013, Ediciones Francis y Taylor.
- Thibault Aranda, J., *El Teletrabajo*, Madrid, 2000, CES.
- Weller, J. *El fomento de la inserción laboral de grupos vulnerables. Consideraciones a partir de cinco estudios de casos nacionales*, CEPAL, 2009.

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo