



Resolución Ministerial No. 121-2015-TR

Lima, 28 de Mayo de 2015

VISTOS: El Oficio N° 923-2015-MTPE/3/17 de la Dirección General de Promoción del Empleo y el Informe N° 706-2015-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 2 de la Ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo, establece que 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;

Que, de conformidad con la Segunda Disposición Complementaria Final de la citada 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);

Que, mediante Resolución Suprema N° 422-2013-PCM se constituye la Comisión Multisectorial, de naturaleza temporal y adscrita al Sector Trabajo y Promoción del Empleo, encargada de elaborar un informe técnico que contenga las propuestas de políticas públicas referidas al teletrabajo para garantizar su desarrollo y su preferente utilización a favor de las poblaciones vulnerables;

Que, de conformidad con lo señalado en el artículo 2 de la citada resolución suprema, la referida Comisión Multisectorial está conformada por representantes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, de la Oficina Nacional de Gobierno Electrónico e Informática, del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad y de la Comisión Multisectorial para el Seguimiento y Evaluación del Plan de Desarrollo de la Sociedad de la Información en el Perú;

Que, el artículo 4 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, determina que las políticas nacionales y sectoriales consideran los intereses generales del Estado y la diversidad de las realidades regionales y locales, concordando con el carácter unitario y descentralizado del gobierno de la República;



Que, el artículo 14 del Decreto Supremo N° 001-2009-JUS, Reglamento que establece disposiciones relativas a la publicidad, publicación de Proyectos Normativos y difusión de Normas Legales de Carácter General; dispone que las entidades públicas dispondrán la publicación de los proyectos de normas de carácter general que sean de su competencia en el Diario Oficial El Peruano, en sus Portales Electrónicos o mediante cualquier otro medio, en un plazo no menor de treinta (30) días antes de la fecha prevista para su entrada en vigencia, permitiendo que las personas interesadas formulen comentarios sobre las medidas propuestas;

Que, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 6 de la referida resolución suprema, mediante Oficio N° 923-2015-MTPE/3/17 se remite al Despacho Ministerial de Trabajo y Promoción del Empleo el informe técnico de la referida Comisión Multisectorial que contiene las propuestas de políticas públicas referidas al teletrabajo, en el que se recomienda "*someter las propuestas de políticas públicas de teletrabajo presentadas por la Comisión a un proceso de consulta, deliberación y consenso, de tal manera que las observaciones y aportes de los diversos actores sociales involucrados las dote de la legitimidad necesaria para su efectiva implementación*";

Que, conforme a lo señalado en las normas anteriormente citadas y en la recomendación efectuada por la Comisión Multisectorial, resulta conveniente poner a disposición de la ciudadanía en general el documento denominado "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" con la finalidad de recibir las sugerencias, comentarios o recomendaciones que pudieran contribuir al mejoramiento del mismo;

Con las visaciones del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, de la Dirección General de Promoción del Empleo y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8) del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; el artículo 11 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el inciso d) del artículo 7 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Disponer que la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones efectúe la pre publicación del documento denominado





Resolución Ministerial No. 121-2015-TR

"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" en el Portal Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (<http://www.trabajo.gob.pe>) a efectos de recibir las sugerencias, comentarios o recomendaciones de empleadores y trabajadores, o sus respectivas organizaciones; de las entidades públicas o privadas y de la ciudadanía en general, durante el plazo de sesenta (60) días calendario, contados a partir del día siguiente de la publicación de la presente resolución ministerial en el Diario Oficial El Peruano.



Artículo 2.- Disponer que a efectos de recibir las sugerencias, comentarios o recomendaciones, éstas se remitan a los correos electrónicos siguientes: levasquez@trabajo.gob.pe o rflores@trabajo.gob.pe.

Artículo 3.- Encargar a la Dirección General de Promoción del Empleo recibir, procesar y sistematizar las sugerencias, comentarios o recomendaciones que se presenten.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

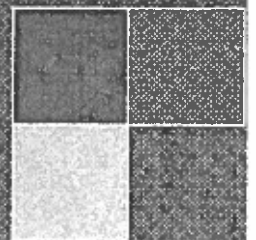

Daniel Ysaur Maurate Romero
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo



MAYO
2015

COMISIÓN MULTISECTORIAL
ADSCRITA AL SECTOR TRABAJO Y
PROMOCIÓN DEL EMPLEO
CONSTITUIDA POR RESOLUCIÓN
SUPREMA
N° 422-2013-PCM

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



INTEGRANTES DE LA COMISIÓN MULTISECTORIAL ADSCRITA AL SECTOR TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO CONSTITUIDA POR RESOLUCIÓN SUPREMA N° 422-2013-PCM

ELIZABETH CELIA CORNEJO MALDONADO

Representante titular del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

LUIS EDGARDO VÁSQUEZ SÁNCHEZ

Representante alterno del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

CÉSAR VILCHEZ INGA

Representante titular de la Oficina Nacional de Gobierno Electrónico e Informática



GIANNINA PATRICIA GAMIO FRANCO

Representante alterna de la Oficina Nacional de Gobierno Electrónico e Informática

CYNTHIA CHEENYI SU LAY

Representante titular de la Autoridad Nacional de Servicio Civil



GENALIA ROSA COTRINA LIMAYLLA

Representante alterna de la Autoridad Nacional de Servicio Civil

GLORIA ELIZABETH CALLE ATO

Representante titular del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad



VÍCTOR ALEJANDRO VERA CARBAJAL

Representante alterno del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad



JUAN CARLOS GUTIERREZ AZABACHE

Director General de Trabajo encargado de la Secretaría Técnica de la Comisión Multisectorial de Teletrabajo

ÍNDICE

1. La necesidad de promover el desarrollo del teletrabajo en el Perú
 - 1.1 Antecedentes
 - 1.2 Marco Conceptual y Normativo
 - 1.3 Necesidad de promover el teletrabajo

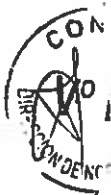
2. Condiciones para el desarrollo del teletrabajo en el Perú
 - 2.1. Tecnologías de la Información y la Comunicación
 - 2.2. Perspectivas del teletrabajo en el empleo privado
 - 2.3. Perspectivas del teletrabajo en el empleo público
 - 2.4. Oportunidades de teletrabajo para las personas con discapacidad

3. La implementación de políticas públicas de teletrabajo en la experiencia comparada
 - 3.1 Argentina
 - 3.2 Colombia
 - 3.3 Aplicación del teletrabajo para grupos específicos en los países observados

4. La implementación de políticas públicas de teletrabajo para grupos vulnerables en la experiencia comparada
 - 4.1 Argentina
 - 4.2 Colombia
 - 4.3 Costa Rica

5. Conclusiones y Recomendaciones.
 - 5.1 Conclusiones
 - 5.2 Recomendaciones

6. Propuesta de políticas públicas de teletrabajo



1. LA NECESIDAD DE PROMOVER EL DESARROLLO DEL TELETRABAJO EN EL PERÚ

1.1. Antecedentes

El uso cada vez más creciente de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones TIC ha permitido la creación y permanente transformación de diversas formas de organización y desenvolvimiento del trabajo en las empresas. 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.

En ese contexto, actualmente se vienen utilizando diversas formas de trabajo sin presencia física del trabajador (trabajo a distancia, teletrabajo), gracias a la utilización del componente tecnológico, a través del cual se ejerce prioritariamente el poder de dirección del empleador. Esta situación viene cambiando las formas de organización del trabajo. Así, "junto al tipo (de trabajo) contractual clásico de carácter permanente y a tiempo completo"², proliferan "nuevos modelos caracterizados por un diverso tratamiento del tiempo de trabajo"³.

Esta situación, sin embargo, no es una realidad totalmente novedosa en las relaciones laborales. La presencia de las TIC ha venido repercutiendo en la organización y desarrollo del trabajo desde ya hace algunos años atrás, por ejemplo, mediante diversos procesos de deslocalización del trabajo o en el desenvolvimiento del trabajo a domicilio⁴.

Así pues, el antecedente más remoto del teletrabajo lo encontramos en Estados Unidos, en los años setenta. En dicha época, la crisis mundial del petróleo reflejaba la escasez de combustible en dicho país; ante lo cual el teletrabajo funcionó como mecanismo de ahorro por parte de los trabajadores en los costos del transporte⁵.

Otro antecedente importante se ubica en los orígenes de la externalización y la deslocalización en el sector servicios, específicamente, en el desarrollo de los "centros de llamadas" en el sector de telecomunicaciones en Estados Unidos. Así pues, se veían a dichos centros de llamadas (atendidos por operadores) como modelo de eficacia que podían reproducir en otros tipos de prestación de servicios, lo cuales comenzaron a inicios de la década de los 80⁶.

¹ ARCE ORTIZ, Elmer. *Derecho Individual del Trabajo en el Perú*, Lima, 2013, Palestra, p. 43.

² THIBAUT ARANDA, Javier, *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 de la empresa. 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.

³ Loc. Cit. ARCE ORTIZ, Elmer.

⁴ "Entre los efectos producidos por el fenómeno de la globalización de las empresas, también pueden intuirse fenómenos de dislocación entre la sede física de prestación de servicios por parte del trabajador y la ubicación de la dirección de la empresa; dislocación que presenta la peculiaridad de que una y otra parte del contrato de trabajo se sitúan en territorios pertinentes a Estados nacionales diferenciados y, por ende, sometidos a legislaciones diversas. Una vez más, la aplicación de las nuevas tecnologías informáticas y de las telecomunicaciones propicia y facilita la extensión cuantitativa de fenómenos que hasta el presente se concentraban en actividades muy singulares" (Cruz VILLALON, Jesús. Los cambios en la organización de la empresa y sus efectos en el Derecho del Trabajo: Aspectos Individuales. En AAVV, *El empleador en el Derecho del trabajo*, Madrid, 1999, Tecnos, p. 45).

⁵ MORALES VARGAS, Gabriela y KATY ROMANIK, Foncea, *Una mirada a la figura del Teletrabajo*, Dirección del Trabajo, Chile, 2011, p. 9.

⁶ MESSENGER, Jon C. y GHOSHEH, Naj, *Deslocalización y Condiciones Laborales del Trabajo a Distancia*, (Comp. Messenger, Jon C. y Ghosheh, Naj) Organización Internacional del Trabajo y Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2010, p. 38-39.

En el ámbito de la Unión Europea, en julio de 2002 se suscribió el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo, entre los agentes sociales conformados, por el lado sindical, por la Confederación Europea de Sindicato (CES) y, por parte del empresariado, con la Unión des Industries de la Communauté Européenne (UNICE), Asociación Europea de Artesanos y de Pymes (UEAPME) y el European Centre of Employers and Enterprises Providing Public Services (Centro Europeo de Empresas Públicas y de Servicios Públicos) (CEEP).

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 las empresas. De esta manera, se regula los derechos del teletrabajador y su adecuación al marco jurídico laboral actual (seguridad y salud en el trabajo, formación de los teletrabajadores, sus derechos colectivos, entre otros).

En América Latina, desde hace algunos años el teletrabajo viene siendo aplicado en algunos países. Los casos de mayor desarrollo de esta figura los encontramos en Costa Rica⁷, Argentina⁸ y Colombia⁹, en los cuales se viene implementado políticas públicas para el desarrollo y fomento del teletrabajo, tanto en las empresas privadas como en las entidades públicas.

En el Perú, un antecedente importante del teletrabajo es la regulación jurídica del trabajo a domicilio contenida en el Título IV del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. La característica central de esta forma de contratación laboral consiste en que la ejecución del servicio se realiza "en el domicilio del trabajador o en el lugar designado por este, sin supervisión directa e inmediata del empleador", pero con la facultad de "establecer las regulaciones de la metodología y técnicas del trabajo a realizarse" (artículo 87°).

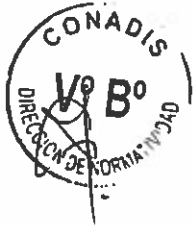
Finalmente, la figura del teletrabajo ha sido delimitada por la Ley N° 30036, Ley que Regula el Teletrabajo "como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC) en las instituciones públicas y privadas [...]" (artículo 1).

Cabe resaltar que la citada ley también establece una obligación de promoción de las políticas públicas para el desarrollo del teletrabajo, y para promover su preferente aplicación a las poblaciones vulnerables.

⁷ En Costa Rica existe un desarrollo del Teletrabajo, principalmente, en las entidades públicas. Así, a través del Decreto Ejecutivo N° 34704-MP-MTSS⁷ se decreta la "Promoción del Teletrabajo en las Instituciones Públicas". Posteriormente, se conforma un Equipo Coordinador de los planes o programas de Teletrabajo. En tal sentido, la Secretaría Técnica de Gobierno Digital, como miembro del Equipo Coordinador Interinstitucional de Teletrabajo, elaboró una Guía de Implementación del Teletrabajo, dirigido principalmente en instituciones públicas.

⁸ El desarrollo del teletrabajo se inicia con la creación de la Comisión de Teletrabajo en el 2003, posteriormente, se crea la Coordinación del Teletrabajo, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2006), se realiza el lanzamiento del primer Propet (2007) y se implementó la Red de Teletrabajo (2009).

⁹ Mediante la publicación de la Ley N° 1221, en el año 2008, se establecieron las normas para promover y regular el teletrabajo, las cuales fueron complementadas mediante el Decreto 0884 del 2012. En este marco, se estableció el Pacto Político por el Teletrabajo y la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo como mecanismos institucionales para el fomento de esta modalidad de trabajo.



1.2. Marco Conceptual y Normativo

1.2.1 ¿Qué es el teletrabajo?

En la actualidad, no existe un concepto consolidado y uniforme del término teletrabajo, el cual puede ser denominado bajo distintas acepciones: “trabajo a distancia, trabajo no presencial, trabajo remoto, trabajo flexible, trabajo en red o trabajo electrónico”¹⁰.

Según el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo, el teletrabajo es “un tipo de prestación, que utiliza las tecnologías de la información y la comunicación *on line* con el empleador y/o con el cliente, y se realiza desde lugares remotos o alejados de la empresa u organización, con la que se tiene vínculos contractuales”¹¹.

Desde el punto de vista de la Organización Internacional de Trabajo (en adelante, OIT), en 1990 se definió al teletrabajo como “un trabajo efectuado en un lugar donde, apartado de las oficinas centrales o de los talleres de producción, el trabajador no mantiene contacto personal alguno con sus colegas, pero está en condiciones de comunicarse con ellos por medio de las nuevas tecnologías”¹². Posteriormente, en el año 2005 ha definido al teletrabajo como el “trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora”¹³.

De las definiciones expuestas, se aprecian dos elementos esenciales que pueden identificar al teletrabajo, a saber: “la distancia o separación física que existe entre quien realiza el trabajo y la sede de la empresa que aprovecha sus resultados y el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones para realizar el trabajo y para ejercer la dirección y el control sobre él”¹⁴.

Un aspecto adicional sobre la implementación y desarrollo del teletrabajo es el efecto que produce en la organización del trabajo. Así, la forma en que se desenvuelve y redefine la organización de la empresa está determinada por el grado de flexibilidad en que opera la dirección y organización del empleador al momento de definir los alcances de la prestación del teletrabajador.

1.2.2 Tipos de teletrabajo

Dentro del universo de formas en que puede materializarse el teletrabajo, encontramos distintas clasificaciones. A continuación, se presenta tres de ella sobre la base de lo desarrollado por Sanguinetti¹⁵:

¹⁰ GARCÍA ROMERO, Belén. *El teletrabajo*, Navarra, 2012, Thomsom Reuters, p. 29.

¹¹ CCO FEDERACIÓN SERVICIOS. Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, 2011. Consulta: 11 de mayo del 2015. http://www.ccoo-servicios.es/archivos/bbva/20110727_acuerdo_marco_europeo_teletrabajo.pdf

¹² DI MARTINO, V. & WIRTH, L. “Telework: A new way of working and living”. En: *International LabourReview*, V. 129, N° 5, 1990, Ginebra.

¹³ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *TESAURO OIT*, Ginebra, 2008. Consulta: 11 de mayo del 2015. http://www.ilo.org/public/libdoc/ILO-Thesaurus/ILO_Thesaurus_2007_6th_edition.pdf.

¹⁴ SOLUCIONES LABORALES. Nuevos escenarios del derecho del trabajo: descentralización productiva, códigos de conducta y teletrabajo. Entrevista de mayo del 2013 a Wilfredo Sanguinetti Raymond.

¹⁵ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. “El teletrabajo: notas sobre su calificación y régimen jurídico”. En: *Revista do Instituto Goiano de Direito do Trabalho*, año VIII, N° 9, noviembre, 2001, pp. 293.

Cuadro 1: Modalidades de Teletrabajo según criterios

criterio	Modalidad	Definición
En función del tipo de conexión	Online o conectado	Teletrabajo en tiempo real que se produce cuando existe una conexión entre las computadoras del trabajador y el empleador, permitiendo un diálogo con el servidor de la entidad. Se da de dos formas:
	Oneway line o en un solo sentido	La conexión con el servidor de la empresa sea de forma unidireccional, enviando el resultado del trabajo en tiempo real, pero sin que exista retorno de información por parte de la empresa.
	Twoway line o en doble sentido*	La computadora del trabajador como el servidor del empleador se encuentran en constante diálogo interactivo.
	Off line o desconectado	El teletrabajador recibe la información vía informática pero es procesada sin comunicación con el servidor de la empresa, para luego enviar el resultado inclusive sin la utilización de medio tecnológico alguno.
En función del lugar desde donde se ejecuta el teletrabajo	Teletrabajo en casa	Se ejecuta en el propio hogar del teletrabajador, posibilitando a este sustituir la empresa por su domicilio, pero siempre sirviéndose de las TIC para dichos fines.
	Teletrabajo en telecentros	Centros de recursos compartidos que disponen de los equipos informáticos e instalaciones de telecomunicación necesarias para el desarrollo de actividades de teletrabajo.
	Teletrabajo móvil o itinerante	La prestación del teletrabajador involucra una movilidad permanente, teniendo para esto un equipo informático portátil que le permite desempeñar su actividad en cualquier lugar.
En función de la vinculación con el trabajo ordinario	Teletrabajo pendularista	Se alternan labores fuera y dentro de la empresa, ya que el trabajador acude a los locales de ésta en ocasiones previamente determinadas, cuando es requerido o cuando se estima necesario.
	Teletrabajo absolutamente externo	La prestación se realiza completamente delante de un videoterminal externo, sin necesidad de que el trabajador acuda a las instalaciones de su empleador.

Fuente: Vargas, 2010¹⁶

*Según el autor, esta modalidad es la que más se ajusta a la definición de teletrabajo que venimos desarrollando, al propiciar la interactividad y, en consecuencia, permitir la participación del teletrabajador en el marco organizacional de la empresa a través de las TIC, en tiempo real.

1.2.3. Poblaciones vulnerables

De acuerdo con el artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1098, se define a las poblaciones vulnerables de la siguiente manera:

¹⁶ VARGAS RISCHIO, Tino Piero. La respuesta del ordenamiento laboral peruano frente al teletrabajo. Tesis para optar por el título de abogado, Lima, 2010, Pontificia Universidad Católica del Perú, p.201.

“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”.

En materia de empleo, la vulnerabilidad laboral se produce “a causa de las carencias de activos de algunos grupos (conocimientos, habilidades, experiencias, acceso a capital, etc.), que no tienen acceso a actividades y oportunidades laborales que les facilitarían los ingresos para mejorar significativamente sus condiciones de vida”¹⁷.

Teniendo en cuenta esta definición, podemos identificar, entre otros grupos, a las siguientes poblaciones vulnerables: i) personas con discapacidad, ii) mujeres jefas de hogar, iii) jóvenes con dificultad de acceso al mercado laboral.

1.2.4. Marco Normativo

La Ley N° 30036, Ley que Regula el Teletrabajo, publicado el 4 de junio de 2013, ha definido al teletrabajo (artículos 1° y 2°) de la siguiente manera:

Una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y telecomunicaciones (TIC) [...]”.

[...] Caracterizada 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”.

Dicha Ley establece también las reglas aplicables al teletrabajo, tanto para las empresas privadas como para las entidades públicas y, además, establece la obligación de su promoción y de su aplicación preferente a poblaciones vulnerables.

En tal sentido, podemos identificar los siguientes caracteres de la regulación del teletrabajo contenida en la Ley que Regula el Teletrabajo:

- Trabajo realizado en forma no presencial (artículo 2):
El teletrabajo se define en función al carácter no presencial del trabajador en el centro de trabajo de la empresa. Siendo así, mediante esta modalidad el teletrabajador mantiene el vínculo laboral con su empleador a través de las tecnologías de medios informáticos.
- El uso de las TIC como medio de control (artículo 1):
Es propio del teletrabajo que el empleador y trabajador utilicen las tecnologías de información y las comunicaciones para llevar adelante las coordinaciones necesarias referidas a las labores a ejecutarse. Así, a partir de estas, es posible que el empleador dé seguimiento y fiscalice la prestación laboral del teletrabajador.
- Voluntariedad (artículo 4):
Para que un empleador decida cambiar la modalidad de trabajo presencial a no presencial (teletrabajo), éste último debe necesariamente otorgar su consentimiento.

¹⁷WELLER, Jurgén. *El fomento de la inserción laboral de grupos vulnerables. Consideraciones a partir de cinco estudios de casos nacionales*, CEPAL, 2009, p. 7.

- **Reversibilidad (artículo 4):**
Es posible el retorno o reversibilidad de la modalidad de teletrabajo a la modalidad presencial a solicitud del trabajador, siempre que, el empleador lo consienta o, en todo caso, se acredite que los objetivos de la actividad no son alcanzados bajo la modalidad de teletrabajo.
- **Invariabilidad de las condiciones de trabajo (artículo 4):**
En principio, el cambio a la modalidad del teletrabajo no afecta la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración y demás condiciones laborales establecidas por la legislación o en el contrato. En tal sentido, únicamente se podrá modificar las condiciones laborales vinculadas con la no asistencia al centro de labores propia del teletrabajo.
- **Igualdad de los derechos y obligaciones (artículo 5):**
Como regla general se establece que el teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores que laboran en la modalidad presencial. Esta regla es aplicable, salvo que exista una causa objetiva que sustente la necesidad de un trato diferenciado.

A la fecha, se encuentra pendiente la regulación reglamentaria del teletrabajo para su comprensión y desarrollo en las relaciones laborales del teletrabajo.

1.2.5. Diferencia entre teletrabajo y el trabajo a domicilio

Según lo ha definido OIT, "por trabajo a domicilio se entiende normalmente la producción de bienes para un empleador o un contratista o la prestación de un servicio a dichas personas en virtud de un acuerdo con arreglo al cual el trabajo se efectúa en el sitio que elige el trabajador, a menudo su propio hogar. Ese trabajo se suele desempeñar sin fiscalización directa por parte del empleador o del contratista"¹⁸.

De la definición expuesta y aquella señalada sobre el teletrabajo en el punto 1.2.1, se puede advertir que la diferencia existente entre ambas figuras se produce en el hecho de que el trabajo a domicilio puede ser comprendido en el teletrabajo pero no viceversa (Ver Anexo 1).

1.3. Necesidad de Promover el Teletrabajo

El teletrabajo puede favorecer tanto a trabajadores y empresas, como a la sociedad en su conjunto. Se trata de una modalidad de trabajo que incide de forma transversal en los distintos actores del mercado de trabajo y, en general, en el desarrollo de la sociedad.

Generalmente, los beneficios del teletrabajo se han relacionado, principalmente con las ventajas referidas a la reducción de costos para las empresas y los trabajadores; en particular, estos costos están asociados con una menor inversión de las empresas en espacios físicos y en el caso de los trabajadores el costo de desplazamiento.

En tal sentido, el teletrabajo representa no solamente una modalidad alternativa y de aplicación contingente en las empresas, sino que atendiendo a sus ventajas, resulta conveniente promover esta modalidad de contratación laboral.

¹⁸OIT, "Trabajo a domicilio". Informe V (1). Conferencia Internacional del Trabajo. 82.a reunión, 1995, Ginebra.

1.3.1 Ventajas para el trabajador¹⁹

- Optimización de las actividades personales gracias al desarrollo de habilidades para la gestión del tiempo y las tareas.
- Al ser el propio administrador de su tiempo de trabajo, el teletrabajo aporta a su productividad y eficiencia.
- Permite la conciliación de la vida personal y familiar.
- Reduce el absentismo y mejora el rendimiento, responsabilidad y compromiso de los trabajadores.
- Reduce el estrés de los trabajadores en tanto contribuye al ahorro de tiempo en los desplazamientos.
- Aporta a un mejor ambiente de trabajo, donde el trabajador se encuentra relajado sin interrupciones constantes de factores externos, lo cual contribuye a mejorar su rendimiento.
- Ahorro monetario en vestimenta, alimentación y transporte público.
- Mejora en la alimentación y salud.
- Mejores lazos vecinales y familiares.
- Beneficia a los trabajadores con responsabilidades familiares pues tienen la oportunidad de organizar mejor su tiempo de acuerdo a sus necesidades.
- Beneficia a los trabajadores con discapacidad, quienes al no tener que trasladarse al centro de labores, pueden desempeñarse desde la seguridad de donde se encuentren. Asimismo, facilita la flexibilidad horaria para tareas de rehabilitación personal.



1.3.2 Ventajas para el empleador²⁰

- Hace posible la adopción de estructuras organizativas más eficientes y flexibles que se acomodan a la exigencia del mercado laboral contemporáneo.
- El incremento de la productividad de los trabajadores se traduce en mayores ingresos y mayor crecimiento de la empresa.
- Reduce la probabilidad de la incidencia de accidentes de trabajo.
- Permite el ahorro de costos en espacios, condiciones de trabajo, capacitación por la rotación de trabajadores, entre otros.
- Posibilita la retención, fidelización y atracción de talento.
- Mejora de las condiciones del reclutamiento al poder contratar al personal más calificado sin importar su ubicación o disponibilidad de desplazamiento hacia la sede de la organización.
- Prolonga la vida activa del trabajador por el menor desgaste en la vida laboral.
- Impulso de una nueva dimensión de la responsabilidad social empresarial.
- Promover una nueva cultura de trabajo y en particular, de un estilo de liderazgo y dirección.



¹⁹ MINISTERIO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES Y MINISTERIO DE TRABAJO DE COLOMBIA. *El libro Blanco. El ABC del teletrabajo en Colombia*, Bogotá, 2013. Consulta: 13 de abril del 2015; HODSON, Gray & GORDON, G. *El teletrabajo*. CRUZ VILLALON, Jesús. "Los cambios en la organización de la empresa y sus efectos en el Derecho del Trabajo: Aspectos Individuales". En AAVV, *El empleador en el Derecho del trabajo*, Madrid, Tecnos, 1999, p. 23; ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO. *Las ventajas del trabajo a distancia*, 2013, OIT. Consulta: 11 de mayo del 2015. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS_208161/lang-es/index.htm;

FUNDACIÓN MÁSFAMILIA. *El libro Blanco de Teletrabajo*, Madrid, 2012, p. 24; WALSH, Mairead. "How to use flexible working arrangements to benefit your business". En: Softworks Blog, 2015. Consulta: 13 de abril del 2015. <http://blog.softworks.com/bid/104928/How-to-use-Flexible-Working-Arrangements-to-Benefit-your-Business> & BOJAROV, S. *Telecapitados. Teletrabajo para la inclusión de personas con discapacitados*. Buenos Aires, 2009, pp. 120-124. Consulta: 13 de abril del 2015. <http://www.telecapitados.tic.org.ar/telecapitados.pdf>

²⁰ Loc. Cit. CRUZ VILLALÓN.

- Instantaneidad: se refiere a la posibilidad de recibir información en buenas condiciones técnicas en un espacio de tiempo muy reducido, casi de manera instantánea.
- Interconexión: de la misma forma, casi que instantáneamente, podemos acceder a muchos bancos de datos situados a kilómetros de distancia física, podemos visitar muchos sitios o ver y hablar con personas que estén al otro lado del planeta, gracias a la interconexión de las tecnologías de imagen y sonido.
- Digitalización: la característica de la digitalización hace referencia a la transformación de la información analógica en códigos numéricos, lo que favorece la transmisión de diversos tipos de información por un mismo canal, como son las redes digitales de servicios integrados. esas redes permiten la transmisión de videoconferencias o programas de radio y televisión por una misma red.
- Diversidad: otra característica es la diversidad de esas tecnologías que permiten desempeñar diversas funciones. un videodisco transmite informaciones por medio de imágenes y textos y la videoconferencia puede dar espacio para la interacción entre los usuarios.
- Colaboración: cuando nos referimos a las TIC como tecnologías colaborativas, es por el hecho de que posibilitan el trabajo en equipo.
- Inserción en todos los sectores: por todas esas características las TIC penetran en todos los sectores sociales, sean los culturales, económicos o industriales. afectan al modo de producción, distribución y consumo de los bienes materiales, culturales y sociales.



Resulta preciso vincular las TIC con las necesidades de la población y con los objetivos y actividades sustantivas de cada una de las instituciones públicas y privadas. En este sentido, desde las políticas públicas el uso de las TIC pueden servir a una variedad de diversos fines: mejor entrega de los servicios de gobierno a los ciudadanos, mejor interacción con las empresas, empoderamiento del ciudadano en el acceso a la información, o de una gerencia más eficiente del gobierno²⁵; las ventajas resultantes pueden ser generación del empleo, incremento de la empleabilidad de los trabajadores, reducción de costos, menor corrupción, transparencia creciente, mayor conveniencia, entre otros.



2.1.1 Recursos en tecnologías de la información y comunicaciones

En el Perú existen redes dorsales de gran capacidad implementadas en base a fibra óptica principalmente en la costa y algunas ciudades de la sierra (Cajamarca, Huaraz, Abancay, Huancayo, Huancavelica, Arequipa, Cusco y Puno); la región de la selva carece de estas redes (ver Anexo 2). La longitud de las dorsales asciende a los 8, 933 km y son de propiedad de: Telefónica del Perú S.A.A., Telmex Perú S.A., América Móvil Perú S.A.C., Intermexa S.A., Global Crossing Perú S.A. y Optical IP Servicios Multimedia S.A.²⁶ (Ver Tabla 2).

²⁵ V Foro Virtual, Gobierno electrónico: La tecnología y su relación con los ciudadanos. 8 a 10 de abril de 2008. Presentación de la ONGEI.

²⁶ DGRAIC – MTC. Empresas operadoras, a Marzo 2010

Asimismo, para entidades públicas, se pueden identificar las siguientes ventajas²¹:

- Impacto positivo en la imagen institucional.
- Mejora el servicio al ciudadano ya que permite extender el tiempo y días de servicio.
- Posibilidad de organizar horas de trabajo en picos de demanda de los servicios.

1.3.3. Ventajas para la sociedad²²

- Promociona mayores cuotas de inclusión de poblaciones vulnerables en el mercado de trabajo, por ejemplo, personas discapacitadas o mujeres con responsabilidades familiares podrían verse beneficiadas con esta modalidad de trabajo.
- La ausencia del desplazamiento físico del teletrabajador impacta favorablemente en la preservación del medio ambiente, en tanto es probable que favorezca la disminución del tráfico vehicular y el ahorro de energía.

2. CONDICIONES PARA EL DESARROLLO DEL TELETRABAJO EN EL PERÚ

2.1 Tecnologías de la Información y Comunicaciones

La Comunidad Europea señala que la tecnología de la información y la comunicación (TIC) hace referencia a una gama amplia de servicios, aplicaciones, y tecnologías, que utilizan diversos tipos de equipos y de programas informáticos, y que a menudo se transmiten a través de las redes de telecomunicaciones²³.

En este sentido, las TIC son herramientas, soportes y canales que procesan, almacenan, sintetizan, recuperan y presentan información de la forma más variada, por lo que incluyen conocidos servicios de telecomunicaciones (telefonía, telefonía móvil y fax), que se utilizan combinados con soporte físico y lógico para constituir la base de una gama de otros servicios (correo electrónico, la transferencia de archivos de un ordenador a otro, y, en especial, Internet) que potencialmente permite que estén conectados todos los ordenadores, dando con ello acceso a fuentes de conocimiento e información almacenados en ordenadores de todo el mundo.

Entre las aplicaciones de las TIC se encuentra la videoconferencia, el teletrabajo, la enseñanza a distancia, los sistemas de tratamiento de la información, inventario de existencias, entre otras,

Las características de las TIC son las siguientes²⁴:

- Interactividad: las TIC que utilizamos en la comunicación social son cada día más interactivas; es decir que permiten la interacción de sus usuarios y posibilitan que actuemos como participantes.

²¹ WALSH, Mairead. "How to use flexible working arrangements to benefit your business". En: Softworks Blog, 2015. Consulta: 13 de abril del 2015. <http://blog.softworks.com/bid/104928/How-to-use-Flexible-Working-Arrangements-to-Benefit-your-Business>.

²² BOJAROV, S. *Telecapacitados. Teletrabajo para la inclusión de personas con discapacitados*, Buenos Aires, 2009, pp. 120-124. Consulta: 13 de abril del 2015.

²³ EUR-LEX. *Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo - Tecnologías de la información y de la comunicación en el ámbito del desarrollo - El papel de las TIC en la política comunitaria de desarrollo*, 2011. Consulta: 11 de mayo del 2015. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52001DC0770>.

²⁴ BELLOCH ORTÍ, Consuelo. *Las tecnologías de la información y comunicaciones (T.I.C)*, Valencia. <http://www.uv.es/~belloch/pdf/pwtic1.pdf>.



Cuadro 2: Longitud de las redes dorsales por empresas

N°	Empresa	Longitud (Km)
1	Telefónica del Perú	4,008
2	Telmex Perú / América Móvil	3,225
3	Intermexa	1,293
4	Global Crossing	252
5	Americatel Perú	92
6	Optical IP Servicios Multimedia	63
TOTAL		8,933

Fuente: Oficina Nacional de Gobierno Electrónico e Informático.

Si partimos del reconocimiento que la fibra óptica constituye el principal medio de transmisión para brindar servicios de banda ancha, por su alta capacidad para el transporte de señales múltiples, por ofrecer inmunidad al ruido y a las interferencias; el limitado despliegue de redes dorsales de fibra óptica de alcance nacional, constituye una barrera que está restringiendo la masificación del servicio de acceso de banda ancha en el país.

2.1.2 Indicadores

a) Telefonía fija

A junio de 2011, la densidad en telefonía fija llegó a 10 líneas en servicio por cada 100 habitantes. Asimismo, el número de líneas en servicio de telefonía fija aumentó a 2 986 567²⁷, superior en 2,09% al nivel registrado a junio de 2010. Ahora bien, si se analiza la distribución territorial de la provisión del servicio, se observa que en términos del número de líneas en servicio, el departamento de Lima, incluida la Provincia Constitucional del Callao, concentra el 63,70% del total nacional, presentando así una teledensidad de 18,6 líneas por cada 100 habitantes. Le siguen en orden los departamentos de Arequipa y La Libertad, con densidades telefónicas iguales a 12,1 y 9,6 respectivamente.

Respecto a la estructura de mercado, se observa la participación mayoritaria de un operador, Telefónica del Perú S.A.A., que reúne el 72,46% de líneas en servicio. El porcentaje restante se encuentra distribuido entre 16 operadores, entre los cuales destaca Telefónica Móviles S.A. con el 15,71% del total de líneas, Telmex Perú S.A. con el 3,78% y América Móvil S.A.C. con el 6,30% y otros.

Respecto a las tecnologías de acceso al servicio, a junio de 2011, el 75,87% de las líneas tienen acceso por medio de tecnología alámbrica, el 24,03% tiene acceso por medio inalámbrico y el 0,10% restante por medio satelital.

Por otro lado, a junio del 2011, se tienen 1 389²⁸ distritos con disponibilidad del servicio.

b) Servicio público móvil

A junio de 2011, el número de líneas móviles registró un crecimiento del 9,95%, respecto a junio 2010. Así, con 29 795 651 líneas móviles en servicio, la densidad del servicio público móvil llegó a 99,99 líneas por cada 100 habitantes.

²⁷ ONGEI: Incluye la última información disponible de una empresa operadora a diciembre de 2010

²⁸ ONGEI: Incluye los distritos beneficiados con el proyecto "Banda Ancha para Localidades Aisladas" del FITEL.

El departamento de Lima y Callao concentra el 47,23% del total de líneas, le siguen los departamentos de La Libertad y Arequipa con 5,53% y 5,40% del total de líneas a nivel nacional, respectivamente. Se tienen 1 612 distritos con disponibilidad del servicio (Anexo N°4).

Por otro lado, en cuanto a la distribución de abonados del servicio móvil según modalidad de servicio, el 83,60% corresponden a los abonados bajo la modalidad prepago, mientras que el restante 16,40% pertenece a la modalidad post pago o contrato. El servicio móvil a junio de 2011, se encontraban operando tres compañías móviles, entre las cuales Telefónica Móviles S.A. posee la mayor participación de mercado al concentrar el 61,27% del total de líneas móviles, seguida de América Móvil Perú S.A. (34,33%) y de Nextel del Perú S.A. (4,40%).

c) Servicio móvil satelital

El número de líneas en servicio del Servicio Móvil Satelital de voz a junio del 2011 fue de 2 522, de las cuales el 95,68% correspondió a líneas contrato y el resto a líneas pre pago. Asimismo, el 81,21% tiene acceso al servicio mediante tecnología TDMA, el 18,60% mediante CDMA y el 0,20% a través de GSM. De otro lado, aproximadamente el 18,79% tiene acceso al servicio empleando el sistema satelital Globalstar.

Por su parte, el Servicio Móvil Satelital de datos, a junio de 2011, cuenta con 3 501 terminales de comunicación de datos (tecnologías FDMA y/o TDMA), y tienen acceso mediante el sistema satelital Orbcomm (81,26%) o Inmarsat (18,74%).

Respecto a los terminales que brindan acceso tanto a transmisión de voz como de datos, a junio de 2011, contaban 89 terminales (tecnologías FDMA y/o TDMA) y tienen acceso mediante el sistema satelital Hispasat (19,10%), Iridium (55,06%) o Inmarsat (25,84%).

d) Servicio de acceso a internet

En la misma línea, se puede destacar el crecimiento de las conexiones de Banda Ancha a Internet, que a junio de 2011 alcanzaron 1 424 790 conexiones²⁹, superior en 37.4% respecto de junio 2010.

Respecto a la tecnología o medio de acceso de las conexiones de banda ancha, el 67.5% son a través de ADSL, 24.6% a través de tecnología móvil, 5.7% a través de cable módem, 1.2% a través de Wimax y el 1.1% a través de otros medios o tecnologías.

Asimismo, el número de suscriptores de Internet ha tenido un crecimiento de cerca del 14.5% entre diciembre de 2010 y junio de 2011, llegando a 1 082 709³⁰ suscriptores a nivel nacional³¹. El departamento de Lima y la Provincia Constitucional del Callao concentran el 68.1% del total de suscriptores. El siguiente departamento que cuenta con el mayor número de suscriptores es La Libertad con 5.3% del total, y en tercer lugar se encuentra Arequipa que cuenta con 5.3% del total de suscriptores.

²⁹ ONGEI: Incluye las conexiones de banda ancha móvil. La cifra considera la última información disponible de una empresa operadora a marzo 2011.

³⁰ ONGEI: El valor incluye la estimación de suscriptores dial up a nivel departamental de la empresa incumbente en tanto la base de datos no permite brindar la información exacta por departamento de la totalidad de sus suscriptores.

³¹ ONGEI: El número de suscriptores se calculó sin discriminar el medio o la velocidad de acceso. No incluye la banda ancha móvil.

En cuanto a la distribución del número de suscriptores por empresa, se observa que el 89.6% de ellos corresponde a Telefónica del Perú, el 8.2% a Telmex Perú, mientras que el resto de empresas cuenta con menos del 1% del total de suscriptores cada una.

En particular, respecto al servicio de banda ancha móvil, a junio de 2011, se cuenta con 350 087 conexiones. La distribución por departamentos refleja una concentración de las conexiones en el departamento de Lima y la Provincia Constitucional del Callao del 63.6%, seguido de La Libertad (4.2%), Arequipa (3.9%), Piura (3.8%) y Cusco (3.4%). Por otro lado, a junio de 2011, se tienen 1 683³² distritos con disponibilidad del servicio de acceso a Internet.

Recuadro 1. Casos del uso de TIC en entidades del Estado

Banco de la Nación

La inauguración del nuevo Centro de Cómputo, dio paso a la modernización en el 2014, permitiendo que el Banco de la Nación incremente la seguridad y la integridad del equipamiento existente, además de generar una sustancial reducción de la exposición de riesgos de estos equipos, lo cual ubica a la institución a la par de otros centros de cómputo a nivel latinoamericano. Asimismo, se debe mencionar que en la actualidad el BN viene registrando un crecimiento en las operaciones transaccionales, motivado por la incorporación de nuevos canales de atención como "Banca Celular", gracias a la utilización de la tecnología en beneficio del banco.

Oficina Nacional de Procesos Electorales – ONPE

La ONPE cuenta con un parque de computadoras que ha sido clasificado de la siguiente manera: 1) Equipos operativos en uso: Son los equipos que se encuentran en funcionamiento y que están asignados a un usuario; es decir, se encuentran en producción; 2) Equipos operativos sin uso: Son los equipos que se encuentran en capacidad de funcionamiento; pero se encuentran almacenados y son considerados como equipos disponibles para su uso a requerimiento de alguna unidad u oficina, reemplazo ante la falla de equipos, o en su defecto en algún proyecto o proceso electoral; y 3) Equipos no operativos o inoperativos: Son los equipos que no se encuentran en capacidad de funcionamiento y se encuentran almacenados para su revisión, mantenimiento o baja. Los datos presentados en los siguientes cuadros se basan en el primer grupo de equipos: operativos en uso:

SEDE	Nº de equipos
ANTARES	288
CEPSA 1	152
CEPSA 2	7159
INDUSTRIAL	326
PROVINCIAS	408
TALARA	118
WASHINGTON	6574
TOTAL	15025

En el caso de los equipos computacionales, éstos pueden ser computadora personal (que sirven como estaciones de trabajo); servidores (que se ejecutan los diferentes servicios requeridos por el personal de la ONPE (directorío activo, correo, base de datos, entre otros; computadora portátil(laptops); y PDA (Asistente Digital Personal o Agenda Electrónica). En la ONPE son usadas comúnmente los tres primeros grupos.

SEDE	PC	PC portátil	Servidor
ANTARES	88		9
CEPSA 1	23	4	1
CEPSA 2	200	5400	
INDUSTRIAL	51	1	20
PROVINCIAS	54		
TALARA	25		4
WASHINGTON	925	1110	234
TOTAL	1408	6515	268

³² ONGEI: Incluye la última información disponible de una (1) empresa operadora a marzo de 2011.

2.1.3 Aspectos sobre el desarrollo de las TIC para el teletrabajo

- El acceso a servicios y bienes de las TIC en los últimos diez años se ha incrementado sustancialmente. Así, en el año 2005, existen más hogares con teléfonos móviles, cerca del 21% de los hogares contaban con este dispositivo, mientras que en el año 2014 esta cifra se incrementó al 85%. Asimismo, cada vez existen más hogares con acceso a internet. Así, si en el año 2005, cerca del 4% de los hogares tenía acceso a internet, en el año 2014 este porcentaje paso a ser el 24%³³.
- Las Tecnologías de la Información en el Perú a marzo del 2015, principalmente el desarrollo de la banda ancha y la construcción de la red dorsal de fibra óptica, permitirán el desarrollo del teletrabajo, con mayores ventajas en primer lugar en Lima Metropolitana, seguido por las capitales de regiones, ciudades de la costa peruana, luego ciudades de la sierra y selva peruana.

El desarrollo de la banda ancha en el Perú posibilitará que también se realice el Teletrabajo en zonas rurales del país, en el mediano plazo.

Las capitales de las ciudades con mayor posibilidad para el desarrollo del teletrabajo a la fecha son la costa y sierra (Cajamarca, Huaraz, Abancay, Huancayo, Huancavelica, Arequipa, Cusco y Puno).

- Las actividades que involucran la práctica de teletrabajo está enfocada principalmente en temas orientados a servicios.
- Se puede realizar el teletrabajo desde el hogar, cabinas de Internet y/o centros de coworking³⁴, desde accesos inalámbricos, principalmente en capitales de regiones.

2.2. Perspectivas del teletrabajo en el empleo privado

El uso de las tecnologías de la información y comunicación con fines de trabajo, capacitación laboral y generación de ingresos, representa una tendencia que merece ser medida, caracterizada y analizada. En este sentido, el teletrabajo, a pesar de ser aún emergente ya viene implementándose en varios países de América Latina y su incorporación en el mercado de trabajo requiere que una nueva forma de relacionarse.

Por ello, el desarrollo del teletrabajo en el Perú, requiere de identificar las actividades remuneradas de las personas en edad de trabajar que involucran el acceso y el uso de las TIC como herramienta para el desarrollo de dichas actividades. La sociedad ha identificado estas dinámicas en el mercado laboral y ha empezado a trabajar en un acercamiento a ellas.

2.2.1 Población en edad de trabajar y acceso a internet

En 2009, el 34 % de las personas en edad de trabajar (de 14 a más años) hicieron uso de internet. Este acceso a internet se fue incrementando lentamente hasta llegar al 2013 a una situación donde el 39,5% de la población en edad de trabajar accedió al internet. Esto significó un incremento de 5,3 puntos porcentuales entre los años 2009 y 2013.

³³INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA. *Estadísticas de las Tecnologías de la información y la comunicación de los Hogares*, Lima, Informe Técnico N° 1, Marzo 2015, p. 13.

³⁴ La traducción al español es cotrabajo, entendiéndose, trabajo cooperativo o trabajo en cooperación.

Cuadro 3
Perú: Población en Edad de Trabajar que hace uso de internet,
2009 – 2013

Año	Uso de internet	% del total de la Población en Edad de Trabajar
2009	7,095,919	34.0
2010	7,392,268	34.8
2011	7,760,027	36.0
2012	8,417,443	38.4
2013	8,773,863	39.3

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2009 - 2013.
 Metodología actualizada.
 Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

2.2.2 Lugar de acceso a Internet de la población

En su gran mayoría, las personas acceden a internet a través de la cabina pública. Así, en el año 2009, más de la mitad (53.9%) de las personas en edad de trabajar accedieron a internet por medio de una cabina pública. Sin embargo, a lo largo de los años el lugar de acceso de internet a través de una cabina pública ha ido decreciendo paulatinamente, llegando a un porcentaje menor (32.4%) de personas en edad de trabajar que acceden a internet en el año 2013.

Paralelamente, el acceso de internet "solo en el hogar" ha ido creciendo rápidamente. Ello se debería al abaratamiento de los servicios de internet en el hogar al incrementarse el número de proveedores de este servicio.

2.2.3 Principales razones para el uso de internet

En el año 2013, entre las principales razones del uso de internet por la población de 14 años a más se encuentra la utilización para obtener información. En segundo lugar, se indica la necesidad de comunicarse haciendo uso de su correo o el chat. Le sigue en importancia, el uso de internet para actividades de entretenimiento y por último para su educación formal y actividades de capacitación.

Entre los años 2009 y 2013, se ha incrementado el porcentaje de personas que indican que utilizaron el internet para actividades de entretenimiento (8 puntos porcentuales), mientras que se registra un menor incremento (7 puntos porcentuales) para aquellas personas que utilizan el internet para su educación formal y actividades de capacitación.

2.2.4 Potenciales teletrabajadores

Se ha estimado en el año 2013 que 883,117 trabajadores podrían ser considerados como teletrabajadores, lo que conformó el 5.6% del total de la PEA ocupada para el mismo año. De acuerdo con las experiencias comparadas de otros países, se ha estimado que esta población podría conformar las siguientes ocupaciones³⁵: técnicos

³⁵ Tomando en cuenta aquellas ocupaciones relacionadas con el teletrabajo según experiencias de otros países como Costa Rica, España y Argentina se identificó las ocupaciones potenciales relacionadas a teletrabajo, en nuestro país a partir de la información de la PEA Ocupada proveniente de la Encuesta de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHO) 2009 y 2013 del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

en administración, otros profesionales de la enseñanza, abogados, agentes técnicos de ventas, representantes de firmas comerciales, entre otros.

Esta estructura de las ocupaciones de los teletrabajadores potenciales siguió siendo la misma entre el año 2009 y 2013. No obstante, el incremento en su participación se registró en las siguientes ocupaciones: empleados estadísticos y financieros, contadores, recepcionistas, empleados de oficina y agencia de viajes. De otro lado, el mayor decremento en la participación de los potenciales trabajadores se ha registrado en las ocupaciones: Otros profesionales de la enseñanza, agentes técnicos de ventas, representante de firmas comerciales, entre otros.

Cuadro 4
Perú: Teletrabajadores potenciales de la PEA ocupada, según ocupaciones, 2009 y 2013

Ocupación	2009		2013	
	Abs.	%	Abs.	%
TELETRABAJADORES POTENCIALES	788,419	100.0	883,117	100.0
Profesionales de la informática	19,052	2.4	30,079	3.4
Profesores de universidades, esep y otros centros de educación superior	36,300	4.6	50,894	5.8
Otros profesionales de la enseñanza	126,671	16.1	106,754	12.1
Contadores	51,536	6.5	72,805	8.2
Administradores de empresas (profesional)	66,339	8.4	72,035	8.2
Abogados	74,631	9.5	65,301	7.4
Operadores en control de equipos informáticos	35,974	4.6	46,407	5.3
Técnicos en administración	184,066	23.3	200,422	22.7
Agentes técnicos de ventas, viajeros, representante de fábrica o de firmas comerciales	69,513	8.8	53,570	6.1
Decoradores y diseñadores	42,701	5.4	58,706	6.6
Empleados de servicios estadísticos y financieros	38,672	4.9	65,107	7.4
Recepcionistas y empleados de oficina y agencia de viajes	42,963	5.4	61,037	6.9

Notas: Bases de datos con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2009 - 2013. Metodología actualizada.

Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

2.2.5 Características de los potenciales teletrabajadores

- Los potenciales teletrabajadores serían más hombres que mujeres. Así, en el año 2013, el 60,0% de los teletrabajadores potenciales fueron hombres, mientras que el 40% restante lo conformaron las mujeres.
- La mayor parte de los teletrabajadores potenciales se encuentran entre las edades de 30 y 44 años. Le sigue en importancia los teletrabajadores potenciales jóvenes de 15 a 29 años. Estos resultados indican una preferencia por los adultos de 30 años y más a convertirse en teletrabajadores potenciales. Ello significa que el empleador requeriría trabajadores que además del conocimiento de sus funciones y el conocimiento de las herramientas TIC, valoriza también los años de experiencia de trabajo, lo cual permite al empleador la confianza necesaria en el empleado para iniciar la modalidad de teletrabajo.

- En el año 2013, más del 50% de los teletrabajadores potenciales tendrían educación superior universitaria y alrededor del 23% requerirían educación superior no universitaria y el 18% educación secundaria. Estos resultados muestran que el teletrabajo se aplicaría principalmente en trabajadores que cuentan con educación superior universitaria.
- En el año 2013, gran parte de los teletrabajadores potenciales pertenecerían a la rama de actividad de servicios no personales. Le sigue en importancia la actividad comercio, servicios personales e industria de consumo.

2.2.6 Empresas potenciales para adoptar el teletrabajo

A nivel mundial, el teletrabajo viene creciendo y las ramas de actividad económica en la que más teletrabajadores se concentran en bienes raíces, educación e intermediación financiera (en Europa) y en aquellas actividades relacionadas con las innovaciones tecnológicas y los servicios remotos como educación y servicios sociales (en Estados Unidos). En efecto, son las empresas grandes de informática y telecomunicaciones, seguidas por las del sector financiero las que son las primeras en adoptarlo; lo que, implica cambios en los procesos productivos para contar con situaciones laborales más flexibles. Tal es el caso, por ejemplo de Colombia y Argentina, en donde las empresas que vienen implementando programas de teletrabajo pertenecen en su mayoría al sector de tecnología (información y telecomunicaciones), así se tiene a Microsoft, CISCO, Telefónica, Kumo, Huawei, IBM en Colombia; y Telecom, Byte Tech y Nielsen en Argentina³⁶.

Perú no es la excepción, empresas como Telefónica, CISCO, Servicios de Voz de Global Crossing Perú y Repsol Sociedad Agrícola Virú, entre otras vienen aplicando teletrabajo.

Por otro lado, según Promperu³⁷, el Perú es un importante proveedor de servicios de software, que ha comenzado a posicionarse en el extranjero con productos como software especializado para la banca y finanzas, retail, industria farmacéutica y naviera, turismo, industria minera y medio ambiente; además, los servicios de centros de contacto para atención al cliente, telemarketing y cobranzas, videojuegos, animaciones, y otros vienen creciendo. Promperu ha indicado también que en el Perú existen 300 empresas dedicadas a estas actividades. De esta forma, el crecimiento y el tamaño de los sectores de software, centros de contacto y telecomunicaciones posibilitan una demanda potencial de teletrabajadores por parte de empresas que pertenecen a estos sectores.

El desarrollo potencial de teletrabajo también incluye en aquellas empresas extranjeras con presencia en el Perú y que sus matrices incorporan en sus procesos el teletrabajo. Además de las señaladas anteriormente tenemos a Microsoft (software para computadoras), IBM (hardware, software, servicios y financiamiento de tecnologías), Atento (call center) y Kelloggs (agroalimentaria).

De acuerdo a los presupuestos establecidos en la Ley que Regula el Teletrabajo se pueden plantear tres temáticas para la aplicación de teletrabajo:

³⁶PROMPERÚ. *Memoria Perú Service Summit 2012*. Lima, 2012. Consulta: 11 de mayo del 2015. http://www.siicex.gob.pe/siicex/resources/sectoresproductivos/Memoria%20PSS2012_simple2.pdf.

³⁷Ibid.

- **Sobre el uso y el 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.

Cuando el teletrabajador aporte sus propios equipos, el empleador debe compensarla 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.

Ello conlleva que el teletrabajador deberá contar con oficina en casa donde pueda dar uso y cuidar los equipos de trabajo, asimismo, deberá asumir compromisos tanto en el caso en que los equipos sean proporcionados por el empleador, como en el caso donde el teletrabajador aporte sus propios equipos de trabajo.

Estos compromisos incluirían el uso adecuado y conservación de los equipos proporcionados y evitar el uso de los equipos por terceros; para ello, se deberá tener en cuenta guías técnicas pertinentes para su utilización. Igualmente, se requiere que los contratos bajo modalidad de teletrabajo consideren que el teletrabajador deba contar con formación necesaria y el conocimiento previo sobre el uso correcto y conservación de los equipos. Asimismo, se deberá establecer la forma como se efectuará las condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

- **Carácter voluntario y reversible del teletrabajo**

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 hace cambiar los beneficios laborales sino que éstos se mantienen, solo cambia la asistencia al centro de trabajo.

Además el teletrabajador puede solicitar al empleador la reversión de la prestación de sus servicios bajo esta modalidad. El empleador puede denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz. Pero el empleador puede reponer al teletrabajador a la modalidad convencional de prestación de servicios si se acredita que no se alcanzan los objetivos de la actividad bajo la modalidad de teletrabajo.

- **Derechos y obligaciones laborales**

El teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada. En este sentido, puede utilizarse todas las modalidades de contratación establecidas para dicho régimen. En todos los casos, el contrato de trabajo debe constar por escrito.

La selección de un teletrabajador deberá cumplir con ciertas competencias, como ser responsable, confiable, comunicativo, tener la capacidad para soportar el aislamiento, rigurosidad en el cumplimiento de horas de trabajo, capacidad de adaptación, capacidad para organizarse y gestionar su tiempo, y la autodisciplina, como también se podría capacitar a los trabajadores.



No obstante, Jaime Zavala³⁸ al referirse a la Ley que Regula el Teletrabajo, señala que las empresas peruanas aún no se desarraigan de la concepción tradicional, la que asume que el trabajo únicamente se puede desarrollar en la oficina, lo que no ocurre en las empresas transnacionales, las cuales mayoritariamente tienen incorporado el teletrabajo. A pesar de las ventajas tanto para las empresas y trabajadores, Zavala agrega que existen desventajas en el teletrabajo, siendo dos las principales: la imposibilidad de contar con el trabajador de manera inmediata cuando se le requiera y la falta de control sobre la confidencialidad de la información laboral. Si la empresa no cuenta con un registro de la jornada del teletrabajador podría estar excluido del pago de horas extras: por lo que se debe garantizar el respeto de la jornada máxima legal y el descanso semanal obligatorio.

En cuanto al aporte y uso de los recursos del teletrabajador mientras trabaje en su casa u otra locación (energía eléctrica, internet, útiles de escritorio, entre otros) Zavala afirma que estos no deberán ser asumidos por el trabajador sino por la empresas, tal como señala la ley, para lo cual se prevé que el reglamento establezca la forma de cuantificación de gastos, así como el registro en planilla electrónica y los criterios para la deducibilidad tributaria.

Finalmente, Tulio Obregón señala que un beneficio del teletrabajo es que se presenta como una oportunidad para que las personas con discapacidad se inserten exitosamente en el mercado laboral. “La Ley de las Personas con Discapacidad obliga a todo empleador con más de 50 trabajadores que, al menos, el 3% de sus empleados sean discapacitados³⁹”.

Finalmente, resulta importante, que las empresas evalúen si realmente serán favorecidas con el teletrabajo y, si los trabajadores, pueden demostrar que tienen la responsabilidad para cumplir con sus objetivos sin necesidad de tener al jefe a su lado.

2.3. Perspectivas del teletrabajo en el sector público

Como se ha señalado de modo precedente, la Ley que Regula el Teletrabajo define al teletrabajo en su artículo 1° como “una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de TIC, en las instituciones públicas y privadas, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo”.

Asimismo, en su Primera Disposición Complementaria Final precisa su ámbito de aplicación en el sector público: “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, 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”.

De otro lado, en el artículo 148° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM – Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se reconoce al teletrabajo como una modalidad laboral a implementarse en las entidades públicas.

Adicionalmente, en el sector público contamos con normas que hacen viable la aplicación de teletrabajo a determinados grupos vulnerables, como se verá más adelante.

³⁸ PEDRO CURICO. “El Dilema del trabajo remoto”. *Revista Aptitus*. Lima, 14 de abril de 2015. Consulta: 11 de mayo del 2015. <http://lh.pe/wp-content/uploads/2015/04/dilema-trabajo-remoto.pdf>.

³⁹ *Ibid.*

2.3.1 Principios del teletrabajo

La Ley que Regula el Teletrabajo establece el carácter voluntario de esta modalidad, precisando el cambio de labores para un servidor bajo razones sustentadas y con consentimiento del trabajador. Así, el artículo 4º establece que. "(...) Por razones debidamente sustentadas, el empleador puede variar la modalidad de prestación de servicios a la de teletrabajo, previo consentimiento del teletrabajador".

Por otro lado, la reversibilidad hace referencia a que el servidor podría solicitar el retorno a su modalidad anterior.

2.3.2 Derechos laborales

En principio, la Ley que Regula el Teletrabajo señala que los teletrabajadores tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, régimen laboral de la actividad privada (artículo 5º)⁴⁰.

En el caso del sector público, dependerá del régimen laboral en el que se encuentre el servidor civil. En consecuencia, sus condiciones laborales dependerán si pertenecen a alguno de los siguientes regímenes laborales: Decretos Legislativos N° 276, N° 728, N° 1057 y Ley N° 30057⁴¹.

2.3.3 Propiedad y seguridad de la información

Se deben adoptar medidas para garantizar la seguridad, conservación y archivo de la información y documentación que se elabore en la modalidad de teletrabajo. Asimismo, los sistemas destinados a la protección de la información deberán respetar la intimidad y privacidad del teletrabajador.

2.3.4 Aplicación de teletrabajo para grupos específicos

En el sector público, se cuenta con un marco normativo que hace viable la aplicación de la modalidad de teletrabajo, principalmente, a las personas con discapacidad y mujeres en estado de gestación.

a) Personas con discapacidad

Conforme a la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, en los procesos de selección de recursos humanos para el sector público se otorga una bonificación de 15% sobre el puntaje final para las personas con discapacidad que postulan a un puesto de trabajo:

"Artículo 48.- Bonificación en los concursos públicos de méritos 48.1. En los concursos públicos de méritos convocados por las entidades públicas, independientemente del régimen laboral, la persona con discapacidad que cumpla con los requisitos para el cargo y alcance un puntaje aprobatorio

⁴⁰ La razón de aplicar las reglas del Decreto Legislativo N° 728 se debe a que el Teletrabajo está orientado mayormente al sector privado por su flexibilidad contractual, lo cual no impide, de modo alguno, su utilización en las necesidades de la Administración Pública.

⁴¹ Informe Legal N° 142-2012-SERVIR/GPGRH: (...) 2.2. Cuando una persona se vincula al Estado bajo cualquiera de dichos regímenes, independientemente del cargo o puesto al que accede, se somete a las disposiciones que regulan cada uno de dichos regímenes, resultándole aplicables únicamente los derechos y obligaciones previstos en el régimen laboral al cual haya ingresado, además de aquellas normas de carácter transversal que son aplicables a todos los servidores y funcionarios públicos en general, cualquiera sea su régimen laboral, como la Ley N° 28175- Ley Marco del Empleo Público, y la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública, por ejemplo.

obtiene una bonificación del 15% sobre el puntaje final obtenido en la etapa de evaluación, que incluye la entrevista final. Las bases de los concursos consignan la aplicación de este beneficio bajo sanción de nulidad”.

Por otro lado, el Reglamento de la Ley N° 29973 establece que SERVIR es la autoridad competente para desarrollar políticas institucionales en materia laboral relacionadas a las personas con discapacidad y su inclusión en el sector público, y pertinente para la modalidad de teletrabajo:

“Artículo 4.2.- La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) incorpora la temática de discapacidad en sus políticas institucionales de capacitación, a fin de mejorar la empleabilidad, promover la igualdad de oportunidades e igualdad de trato, así como la integración de la persona con discapacidad en el ámbito del sector público”.

Asimismo, SERVIR tiene el encargo de dictar normas relacionadas a los procesos de selección de personas con discapacidad para entidades públicas, por ende, es importante regular este acápite precisando la particularidad del teletrabajo. Al respecto el artículo 52° de la Ley N° 29973 establece lo siguiente:

“Artículo 52.- Ajustes en los procedimientos de los concursos públicos 52.1. La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR dicta las normas técnicas para implementar en los procesos de selección de recursos humanos que realicen las entidades públicas, las condiciones adecuadas de acceso a los ambientes donde se desarrollan las etapas del proceso y adecuación de las pruebas y evaluaciones, tomando en cuenta los requerimientos y necesidades de los postulantes con discapacidad”.

Otro punto a considerar en la implementación del teletrabajo, es la cuota del 5% de trabajadores con discapacidad sobre el total de trabajadores que laboran en una entidad pública. El Reglamento de la citada Ley, en sus artículos 53 ° y 54° señala lo siguiente:

“Artículo 53.- La cuota de empleo en el sector público 53.1. Las entidades públicas están obligadas a contratar no menos del 5% de trabajadores con discapacidad del total de su personal, independientemente del régimen laboral en que se encuentren, en el marco normativo vigente”.

“Artículo 54.- Procedimiento para el cumplimiento de la cuota de empleo en el sector público 54.1. En caso que la entidad pública verifique que no cumple con la cuota de empleo, ésta debe considerar para la convocatoria de selección de personal o concurso de méritos que en caso de presentarse un empate entre postulantes con y sin discapacidad, se prioriza la contratación de personas con discapacidad, en cumplimiento del beneficio de la cuota laboral”.

De esta manera la modalidad de teletrabajo podría contribuir al cumplimiento de la cuota del 5% de trabajadores con discapacidad en el sector público.

En suma, existe un marco normativo (bonificación especial y cuota) que facilita el acceso de personas con discapacidad al teletrabajo. No obstante, es necesario regular los aspectos técnicos de los procesos de selección en entidades públicas, además de las particularidades de la citada modalidad de trabajo y su implementación, las cuales indicaremos más adelante.



b) Mujeres gestantes

La legislación laboral nacional ha ido avanzando en el reconocimiento de derechos a las mujeres gestantes, desde otorgarle el derecho a período de descanso antes y después del parto (Ley N° 26644, derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante) y el derecho a la lactancia materna (Ley N° 27240, Ley que otorga permiso de lactancia materna) hasta la protección de la mujer gestante que realice labores en riesgo del embrión o feto, como se puede apreciar en la siguiente normativa:

- Decreto Supremo N° 005-2011-TR. Decreto supremo que reglamenta la Ley N° 26644, ley que precisa el goce del derecho de descanso pre natal y post natal de la trabajadora gestante.
- Ley N° 28048. Ley de Protección a favor de la mujer gestante que realizan labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto.

Se debe considerar que para solicitar al empleador el cambio de labores se debe de acreditar el riesgo mediante certificado del médico tratante, además, de encontrarse el tipo de riesgo señalado por el Decreto Supremo N° 009-2004 - Reglamento de la Ley N° 28048:

"Artículo 2.- Situaciones susceptibles de poner en riesgo la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto. Se consideran situaciones susceptibles de poner en riesgo la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto:

1. Riesgos generados por las condiciones de trabajo durante el período de gestación:

a. La exposición de la mujer gestante a agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, procedimientos o condiciones de trabajo peligrosos, debido al lugar donde desarrolla las labores propias de su puesto de trabajo.

b. La manipulación de sustancias peligrosas necesarias para la realización de las labores propias de su puesto de trabajo.

2. Riesgos adicionales derivados de cambios fisiológicos en la mujer gestante.

a. El deterioro preexistente en la salud de la mujer que, unido al estado de gestación, le impide desarrollar labores propias de su puesto de trabajo, sin constituir incapacidad temporal para el trabajo.

b. El deterioro del estado de salud o condición física generado por el embarazo, que impide a la mujer gestante desarrollar labores propias de su puesto de trabajo, sin constituir incapacidad temporal para el trabajo".

Se debe precisar que el cambio de labores por riesgo en mujeres embarazadas es sólo temporal, no obstante esta puede ser ampliada hasta finalizar el período de lactancia por pacto individual o convenio colectivo, tal como lo establece el artículo 3° del referido reglamento:

"Artículo 3.- Carácter temporal del cambio de labores.

La asignación de labores distintas a las habituales, incluso la que conlleva un cambio de puesto de trabajo, constituye una medida temporal, que se mantiene en tanto persista alguna de las situaciones descritas en el artículo 2 del presente Reglamento. Culmina indefectiblemente con el parto. Sin perjuicio de



lo señalado en el párrafo precedente, por pacto individual o convenio colectivo se puede acordar extender la medida hasta que concluya el período de lactancia, en atención a los riesgos que puedan afectar al recién nacido a través de la leche materna”.

Por consiguiente, la modalidad de teletrabajo puede ser aplicado en nuestro ámbito nacional a mujeres ante situaciones que pongan en riesgo su salud y/o desarrollo normal del embrión con embarazos riesgosos o de consideración, que mantienen vínculo laboral con el Estado. Esta modalidad consiste en adaptar las funciones de la trabajadora gestante a la modalidad de teletrabajo. Asimismo, conserva sus condiciones de trabajo, derechos y obligaciones; quedando excluida aquellos inherentes a la asistencia al centro de labores.

2.4. Oportunidades del teletrabajo para personas con discapacidad

2.4.1 El teletrabajo y la población con discapacidad

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 colectivo⁴².

La discapacidad no sólo está relacionada con las limitaciones físicas o intelectuales, sino 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 vida y de trabajo. Ciertamente, esto no es fácil de revertir, dado que estas realidades suelen estar fuera de todo registro y, por lo tanto, son “invisibles” para las instituciones oficiales.

Entendiendo el grave problema de inclusión laboral que viven las personas con discapacidad, el alto potencial desaprovechado que tienen para el trabajo y la poca visibilidad del problema en nuestra sociedad, nos debemos convencer de que cuando hablamos de teletrabajo cualquier condición de exclusión deja de ser determinante en una contratación. Sin embargo, es importante destacar que cobrará relevancia la calidad con que el trabajo sea realizado y, por lo tanto, los factores que conlleven esta condición de exclusión serán los que deban atenderse de forma urgente.

2.4.2 Experiencias de las personas con discapacidad teletrabajadoras.

En el año 2009, como parte de una investigación⁴³ un grupo de 33 personas con discapacidad de 9 países de América Latina y el Caribe (entre ellos Perú) que fueron entrevistadas, señalaron diversos obstáculos para insertarse laboralmente, tales como: la necesidad inicial de superar la barrera por la ausencia de un software para baja visión y los prejuicios de la gente que maneja estereotipos, debido a que creen que las personas con discapacidad siempre desean hacer lo que su discapacidad no les permite.

Otra dificultad nombrada fue la escasa relación experimentada con compañeros de trabajo a quienes se llegó a conocer muy poco, con comunicaciones sólo por correo

⁴² BOJAROV, Sonia. *Telecapacitados, teletrabajo para la inclusión laboral de personas con discapacidad*, Buenos Aires, 2009. Consulta: 11 de mayo del 2015.

<http://www.telecapacitados.tlc.org.ar/telecapacitados.pdf>.

⁴³ Ibidem.

electrónico y teléfono. Y, por último, la falta de accesibilidad en estacionamientos y baños también fue una dificultad señalada en las entrevistas.

Entre las facilidades para insertarse en el trabajo, los entrevistados señalaron: la experiencia que tenían algunos compañeros de trabajo sin discapacidad que supieron dar facilidades, la creación de un entorno favorable y el aprovechamiento de la capacidad de teletrabajar de las personas con discapacidad, así como la cultura de accesibilidad de la empresa. Otro aspecto digno de destacarse fue el apoyo y acompañamiento familiar para ayudarles a adaptarse al trabajo.

Con respecto a la percepción del nivel de ingresos como teletrabajadores, comparativamente con los valores de mercado, se encontró diferencias en las respuestas según la modalidad de contratación. Entre los teletrabajadores que están en relación de dependencia, 10 se sienten más satisfechos (30%) y 3 menos satisfechos (9%). Entre quienes se desempeñan en forma independiente, 8 se sienten más satisfechos (24%) y 7 menos satisfechos (21%).

En la modalidad relación de dependencia 15 personas (45%) hacen una buena evaluación y 4 opinan que la experiencia fue regular (12%). En la modalidad independiente 9 personas (27%) hacen una buena evaluación y 5 regular (15%).

En cuanto a la evaluación que hicieron de su experiencia de tener que trabajar en relación de dependencia, la mayoría estimó que fue muy buena. Sin embargo, el tema considerado más importante para poder iniciarse con éxito como teletrabajador fue el alto grado de concentración, responsabilidad y compromiso que se debe tener para el desarrollo óptimo de las labores. Este aspecto también fue destacado por la empresa de seguridad J&V Resguardo, a la que también se entrevistó en su calidad de experta en recursos humanos.

Cuando se indagó sobre las consideraciones acerca de los requerimientos para iniciarse en el teletrabajo, las respuestas fueron las siguientes: 6 personas declararon como necesario capacitarse muy bien en el uso de las TIC (18%); a su vez, 6 personas señalaron que es necesario tener capacidad de emprendimiento, confianza y deseo de superación (18%), 4 personas indicaron que es necesario ser muy organizado y disciplinado en el cumplimiento de objetivos (12%), 3 personas mencionaron que es necesario capacitarse permanentemente (9%), otras 3 personas indicaron que debe admitirse que la inserción no será fácil y que hay que superar los obstáculos físicos y personales (9%), en 2 casos que no debe considerarse como una persona deficiente (6%) y finalmente 2 personas (6%) señalaron que deben capacitarse en el uso del idioma inglés.

2.4.3. Alcances sobre el teletrabajo y su incidencia en las personas con discapacidad en el Perú

- En el Perú se tiene experiencia en un pequeño grupo de teletrabajadores de personas con discapacidad, y por las experiencias comparadas, podemos establecer que las personas con discapacidad son un gran potencial laboral para este tipo de modalidad.
- Se podrá promover el teletrabajo para personas con discapacidad tanto en el sector público como privado, además de que las condiciones laborales están respaldadas por las normativas vigentes que velan por sus derechos, como son la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento, el Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP.



- Se podrá implementar el teletrabajo para Personas con Discapacidad en aquellas regiones de nuestro país donde existe mayor cobertura y uso del servicio de internet.
- Según la Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad – ENEDIS del año 2012, las Personas con Discapacidad son un millón quinientos setenta y cinco mil cuatrocientos dos (1 575 402), siendo el 5,2% de la población total.
- Del ENEDIS, se desprende que las Personas con Discapacidad en edad de trabajar de 14 a 64 años son seiscientos cincuenta y un mil trescientos doce (651 312).
- También del ENEDIS, se establece que la Población Económicamente Activa (PEA), asciende a Trescientos dieciséis mil noventa y dos (316 092), siendo el 21,7% del total, donde doscientos setenta y siete mil ochocientos ochenta y dos, siendo el 87,9% es población ocupada y treinta y ocho mil doscientos diez (38 210), siendo el 12,1% es población desocupada.
- Por último, según el ENEDIS, solo al 11,4% de las personas con discapacidad con un nivel educativo superior no universitario o universitario, se podría promover al teletrabajo cuando se trate de labores especializadas.

3. LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE TELETRABAJO EN LA EXPERIENCIA COMPARADA

3.1 Argentina

a) Comisión del Teletrabajo

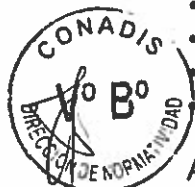
En el año 2003 se creó la Comisión del Teletrabajo, la misma que contó con la participación de los actores y grupos de interés comprometidos en el tema del teletrabajo, y que, bajo enfoque interdisciplinario permitió establecer las bases para una reglamentación de la actividad en el marco del consenso. En ese sentido, en el año 2004 la Comisión elaboró el Proyecto de Ley de Teletrabajo para teletrabajadores en relación de dependencia y para las empresas para regular la actividad del teletrabajo. Este proyecto propone:

- Un piso mínimo sobre el cual las partes (trabajador y empresa) en forma individual o colectiva pueden negociar las condiciones específicas de la implementación de teletrabajo.
- Proteger la privacidad del teletrabajador.
- Regular las obligaciones del teletrabajador respecto al uso del equipamiento. Preservar la igualdad de trato entre trabajadores presenciales y teletrabajadores. Regular el teletrabajo transfronterizo.

A la fecha el proyecto de ley se encuentra en el Congreso de la República.

b) Coordinación de Teletrabajo

Posteriormente en 2008, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y Seguridad Social crea la Coordinación de Teletrabajo, que busca promover, monitorear y



propiciar la generación de condiciones de trabajo decente para los teletrabajadores y todos aquellos puestos que instrumenten las TIC para fomentar el “e-trabajo”, y la de coordinar la red de empresas comprometidas en teletrabajo, facilitando la cooperación en los niveles nacionales y regionales, respecto del intercambio de aprendizajes, investigaciones y buenas prácticas de teletrabajo promoviendo la implementación de plataformas de teletrabajo en el ámbito privado.

c) Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo – PROPET

En el año 2007 se crea el PROPET en su primera etapa, bajo el compromiso de parte de las empresas, los sindicatos y el gobierno se desarrollaron plataformas de teletrabajo en empresas del sector privado, con el monitoreo de la Coordinación de Teletrabajo. En esta etapa se elaboró el manual de buenas prácticas de salud y seguridad en el teletrabajo, con la participación de aseguradoras de riesgos de trabajo y la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

En el año 2013, se crea (se relanza) el PROPET, con el objetivo de promover y facilitar la aplicación del teletrabajo en empresas del sector privado, a través de herramientas que brinden seguridad jurídica a ambas partes de la relación laboral y que permitan monitorear el desarrollo de la modalidad dentro del contexto laboral a distancia en el marco del trabajo decente.

Los objetivos específicos del PROPET son los siguientes: 1) impulsar la implementación de plataformas de teletrabajo en el sector privado, que posibiliten identificar dificultades prácticas y/o normativas, recogiendo diferentes experiencias de manera de difundir las buenas prácticas; 2) evaluar el impacto del teletrabajo en las relaciones laborales del sector privado, en las posibilidades de inserción socio-laboral y de mejora de la empleabilidad de los teletrabajadores, y en el aumento de la productividad de las empresas, y 3) promover, monitorear y propiciar la generación de condiciones de trabajo decente para los teletrabajadores.

d) Certificación de competencias en teletrabajo

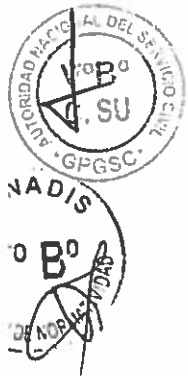
Esta certificación permite a los teletrabajadores ampliar sus posibilidades de trabajo a través de las TIC, así como formalizar la experiencia adquirida y garantizar la calidad laboral permitiendo la formación continua. Por su parte, las empresas validan la gestión de los recursos humanos, orientan la inversión en capacitación, y mejoran la productividad, entre otras ventajas.

Por medio de la Certificación de Competencias en Teletrabajo los teletrabajadores obtienen un certificado que acredita los saberes demostrados en el trabajo, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridos, según un estándar (norma de competencia) desarrollados por especialistas del sector (empresas, sindicatos, instituciones públicas).

Entre los roles ocupacionales que se certifican se encuentran: tutor virtual teletrabajador, analista administrativo teletrabajador, diseñador web teletrabajador y el rol genérico de teletrabajo. El requisito para participar del proceso de evaluación y certificación es tener un mínimo de 6 meses de experiencia como teletrabajador en alguno de los roles ya mencionados.

e) Red de Teletrabajo

El 3 de diciembre de 2009, bajo el auspicio del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la participación de las empresas Cisco, Telecom e YPF,



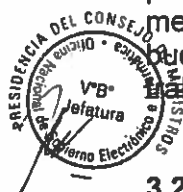
universidades y organismos públicos y creo la Red de Teletrabajo, con el propósito de articular empresas privadas, públicas, universidades, fundaciones y organismos públicos, coordinados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (a través de la Coordinación de Teletrabajo), para conformar un ámbito propicio para la cooperación a nivel nacional y regional en torno al intercambio de aprendizajes, investigaciones y buenas prácticas en teletrabajo.

En este sentido la red debe favorecer la promoción, sensibilización y utilización del teletrabajo como herramienta que permita llevar la labor hacia los trabajadores mediante la utilización de las TIC, garantizando las condiciones para el trabajo decente.

f) Observatorio Tripartito de Teletrabajo

Creada en 2010 tiene con el objetivo de recolectar, procesar, analizar y difundir la información cuantitativa y cualitativa acerca del teletrabajo y sus problemáticas actuales. Su composición es tripartita: el Estado, el sector empleador y el trabajador, y cuenta con la participación y el asesoramiento de la Organización Internacional del Trabajo.

El Observatorio tiene por función fortalecer, impulsar y facilitar las condiciones laborales generadas a partir del teletrabajo, y busca promover los ejes principales del trabajo decente; empleos de calidad con un marco jurídico adecuado, para lo cual se privilegia la negociación y el diálogo entre los actores sociales. Asimismo, tiene como metas fortalecer la puesta en marcha de programas de teletrabajo, difundiendo las buenas prácticas para la implementación de esta modalidad de organización del trabajo y su impacto como una herramienta de inclusión socio-laboral.



3.2. Colombia

Mediante la Ley 1221 de 2008 y su Reglamento (Decreto 884) se busca promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de TIC. La Ley entre otras medidas crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo y establece garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores, el registro de teletrabajadores y las pautas sobre teletrabajo para población vulnerable. La ley y su reglamento disponen el teletrabajo en relación de dependencia en el país.

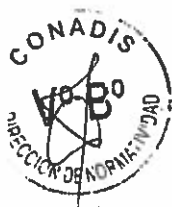


a) Pacto por el teletrabajo

Es una gran alianza público - privada, que permite generar un marco de cooperación para impulsar el teletrabajo en Colombia, como instrumento para incrementar la productividad en las organizaciones, generar una movilidad sostenible, fomentar la innovación organizacional, mejorar la calidad de vida de los trabajadores y promover el uso efectivo de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el sector productivo.

• Alcance del Pacto

Este documento representa un acuerdo de intención, propio de un memorando de entendimiento en donde las voluntades de las entidades vinculadas, se enmarcan en el desarrollo de los objetivos específicos estipulados en el Pacto por el teletrabajo, tendientes a fomentar, impulsar y promover el teletrabajo en Colombia.



- **Beneficios del Pacto**

- Acompañamiento técnico por parte de la comisión asesora de teletrabajo, en temas jurídicos, tecnológicos y de recursos humanos para la implementación de programas de teletrabajo en su organización.
- Acompañamiento a las regiones en el desarrollo de políticas públicas de teletrabajo, a través de la creación de mesas técnicas lideradas por las Gobernaciones y Alcaldías en coordinación con el Ministerio de TIC y el Ministerio del Trabajo.
- Programa de formación y certificación a teletrabajadores que hacen parte de su organización.
- Visibilidad, promoción y divulgación de las políticas, programas y estrategias que adelanta su organización relacionadas con el fomento al teletrabajo.
- Talleres de sensibilización y capacitación a directivos, sindicatos y trabajadores de su organización.

A febrero de 2015, un total de 185 entidades públicas y privadas han firmado lo que desde los ministerios de Trabajo y las TIC se ha denominado como el Pacto por el teletrabajo.⁴⁴

- **b) Comisión Asesora del Teletrabajo**

Tiene como objetivo, brindar asesoría técnica a entidades públicas y privadas en el diseño de programas, proyectos y estrategias de implementación de la modalidad de teletrabajo. La Comisión estará conformada por conocedores de los distintos ámbitos que cada organización debe considerar al adoptar el modelo: tecnológicos, organizacionales y jurídicos.

La Comisión Asesora realizará charlas de sensibilización a grupos de interés y encuentros de asesoría a organizaciones a nivel nacional con el fin de desmitificar el teletrabajo y promover su adopción en los términos de ley.

- **c) Libro Blanco del Teletrabajo**

Es un documento metodológico orientado hacia la planeación y adopción de modelos laborales que aprovechen las ventajas de las tecnologías de la información y comunicación, y provee a las organizaciones una serie de beneficios que cubren los ámbitos organizacionales, productivos, financieros, técnicos y de equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores.

De acuerdo a Libro Blanco del Teletrabajo, el proceso de implementación y adopción del modelo de teletrabajo incluye cinco etapas, cada una con pasos definidos:

- **Compromiso institucional**

Brinda claridad sobre la voluntad y los objetivos de la dirección con la implementación del modelo. Consta de 3 pasos: 1) Acuerdo a nivel directivo, 2)

⁴⁴ PORTAFOLIO. "Así va la carrera para incentivar el teletrabajo en el país". *Portafolio*. Lima, 5 de febrero del 2015. Consulta: 11 de mayo del 2015. <http://www.portafolio.co/economia/teletrabajo-colombia-2>

Conformación del equipo líder del proyecto de teletrabajo, y 3) Formalización del inicio del proyecto de teletrabajo.

En esta etapa se resalta, que tanto las entidades públicas como privadas pueden firmar el Pacto por el Teletrabajo con el cual expresan su voluntad de implementar el teletrabajo o apoyar su promoción en el ámbito nacional.

- **Planeación general del proyecto**

Define un plan de ruta para alcanzar esos objetivos y los recursos necesarios para lograrlos. Comprende 2 pasos: 1) Planeación general del proyecto, y 2) Sensibilización general.

- **Autoevaluación en materia jurídica, tecnológica y organizacional**

Identifica los recursos y necesidades a suplir para iniciar el proceso de implementación. Consta de 4 pasos: 1) Autoevaluación en el componente jurídico, 2) Autoevaluación en el componente tecnológico, 3) Autoevaluación en el componente organizacional y 4) Informe de conclusiones de la autoevaluación.

- **Desarrollo de prueba piloto**

Tiene como objetivo medir la capacidad de adaptación de la organización y los empleados a este cambio. Comprende 9 pasos:

- Paso 1: Definición de la población objetivo del piloto y modalidad a aplicar.
- Paso 2: Convocatoria de participación en el piloto.
- Paso 3: Proceso de selección de los participantes.
- Paso 4: Capacitación para el teletrabajo.
- Paso 5: Preparación de herramientas de tecnología, recursos y documentación.
- Paso 6: Seguimiento y medición de indicadores durante la ejecución.
- Paso 7: Pilotaje.
- Paso 8: Evaluación del piloto.
- Paso 9: Socialización del proceso.

- **Apropiación**

Mediante la cual se adopta el modelo con la aplicación de procedimientos y políticas del teletrabajo como modalidad laboral de manera continuada. Comprende 3 pasos: 1) Adopción del modelo, 2) Definición de estrategias de comunicación y seguimiento, y 3) Generación del banco de buenas prácticas.

d) Guías jurídicas y técnicas⁴⁵

La reglamentación de la Ley 1221 establece obligaciones y responsabilidades entre los empleadores y teletrabajadores, y también crea incentivos para aquellas empresas que generen nuevos puestos a través del Teletrabajo, sobre todo para la población en condición de discapacidad, desplazamiento forzoso, aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar.

En este sentido el empleador tiene las siguientes obligaciones:

- Seguridad del teletrabajador conforme a la legislación vigente.

⁴⁵MINISTERIO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES Y MINISTERIO DE TRABAJO DE COLOMBIA. *El libro Blanco. El ABC del teletrabajo en Colombia*, Bogotá, 2013

- Incorporar mediante resolución o en el reglamento interno de trabajo, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en el organismo o entidad y en la organización.
- Suministrar a los teletrabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea a realizar y deberá garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuada sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- Incluir al teletrabajador dentro del programa de salud ocupacional y permitirle la participación en las actividades del comité paritario de salud ocupacional.
- Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Por su parte el teletrabajador tiene las siguientes obligaciones:

- Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la empresa, u otros.
- Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del programa de salud ocupacional de la empresa.
- Utilizar los elementos de protección personal y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.

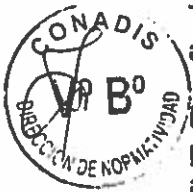
A fin de dar a conocer las obligaciones que deben cumplir los empleadores que contraten bajo la modalidad de teletrabajo (costos asociados a la energía, internet, a los servicios públicos en general, el manejo y responsabilidades de los equipos y programas informáticos, la seguridad de la información, entre otros.) el Ministerio de Trabajo de Colombia ha elaborado la "Guía Jurídica de Implementación del Teletrabajo".

Asimismo, el Ministerio de Trabajo ha elaborado la "Guía técnica para la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales en el Teletrabajo" que ofrece los parámetros generales para que una empresa, desarrolle acciones de promoción de la salud y la prevención e intervención de las condiciones de riesgo presentes en el lugar de trabajo, al implementar la modalidad de teletrabajo.

3.3. Aplicación de teletrabajo para grupos específicos en los países observados

En la experiencia de los países revisados (Argentina, Colombia y Costa Rica) el Teletrabajo se encuentra implementado en ciertos grupos de la población, variando de acuerdo con las necesidades de cada país y priorizando a los grupos vulnerables.

Dentro de los grupos considerados como grupos prioritarios, se encuentran las personas con discapacidad; mujeres en estado gestación y maternidad; jóvenes y adultos desempleados; población en estado de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, refugiados, reclusos; entre otros.



Recuadro 2. Teletrabajo en grupos específicos

ARGENTINA	COLOMBIA	COSTA RICA
<p>Ley 2861 Legislatura de la Provincia de Neuquén Promoción y Difusión del Teletrabajo</p> <p>Artículo 4.- El Estado provincial fomentará el teletrabajo como instrumento de inserción laboral, para personas discapacitadas, mujeres amas de casa, personas en condición de enfermedad, jóvenes y profesionales.</p>	<p>Ley 1221 de 2008 (julio 16) Diario Oficial N° 47.052 de 16 de julio de 2008 Normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones</p> <p>Artículo 3. POLÍTICA PÚBLICA DE FOMENTO AL TELETRABAJO (...). Teletrabajo para población vulnerable. El Ministerio de la Protección Social, dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de esta ley, formulará una política pública de incorporación al teletrabajo de la población vulnerable (Personas en situación de discapacidad, población en situación de desplazamiento forzado, población en situación de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población en reclusión, personas con amenaza de su vida).</p>	<p>Proyecto de Ley para la promoción, regulación e implementación del teletrabajo en costa rica (2012)</p> <p>CAPÍTULO III INCLUSIÓN LABORAL DE POBLACIONES VULNERABLES EN LA MODALIDAD DEL TELETRABAJO</p> <p>ARTÍCULO 10.- Accesibilidad y no discriminación. Toda persona tendrá derecho a incorporarse al teletrabajo siempre que pueda desempeñarlo con idoneidad, independientemente de su ubicación geográfica, condición socioeconómica, situación de discapacidad, edad, género o cualquier otra variable que pudiese ser considerada como una potencial limitante para acceder al empleo.</p> <p>ARTÍCULO 13.- Condición socioeconómica Se fomentará a través del teletrabajo, el acceso al empleo de sectores en condiciones socioeconómicas adversas, poniendo especial atención a los habitantes de zonas urbanas marginales y a los jóvenes en riesgo social.</p>



4. LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE TELETRABAJO PARA GRUPOS VULNERABLES EN LA EXPERIENCIA COMPARADA

Diversos países de América Latina vienen implementando políticas públicas de teletrabajo, especialmente dirigidas a personas con discapacidad, jóvenes con dificultad de acceso al mercado laboral y mujeres jefas de hogar. Así, pasaremos a indicar las principales características de dichas políticas en los países de Argentina, Colombia y Costa Rica.

4.1. Argentina⁴⁶

a) Programa teletrabajo para personas con discapacidad

Consiste en capacitar a aquellas personas con discapacidad mediante cursos de alfabetización en tecnologías de la información y comunicaciones y teletrabajo. Los cursos tienen una duración de 5 meses (6 horas semanales y 15 alumnos) y posibilitan que las personas con discapacidad se inserten en el mercado de trabajo bajo la modalidad de teletrabajo. Además los cursos se dictan en aulas especialmente preparadas para personas con discapacidad, a quienes se les proporciona las herramientas adecuadas y entorno educativo. Asimismo, se establecen cartas de compromiso con empresas a fin que finalizando el curso la empresa empleará personas que se hayan capacitado en teletrabajo.



El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina (MTEySS), entidad responsable del programa, señala entre las ventajas del Programa:

- Promover la integración laboral.
- Mejorar las condiciones de vida y de trabajo.
- Igualdad efectiva de oportunidades.
- Potencia la integración social.
- Mejora la formación profesional.
- Permite a las empresas tener acceso a descuentos impositivos.



b) Programa de capacitación en teletrabajo para inserción laboral de jóvenes

El objetivo es generar oportunidades de inclusión social y laboral para jóvenes de entre 18 y 24 años que no hayan terminado sus estudios primarios y/o secundarios y que se encuentran desempleados. A través del Programa se busca que los jóvenes adquieran competencias en el uso de las TIC y de teletrabajo, posibilitando su inserción laboral mediante acciones de responsabilidad social empresarial.

El Programa comprende, entre otros, tutorías para inducir al joven al mundo del trabajo, ayuda para que elaboren sus propios proyectos formativos y ocupacionales, apoyo en la búsqueda de empleo e intermediación laboral.

c) Programa de teletrabajo a partir de los 45 años

Este programa busca la reinserción laboral de hombres y mujeres que tengan más de 45 años de edad facilitando el acceso de los trabajadores adultos a las tecnologías de

⁴⁶ MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE ARGENTINA. *Programas y Proyectos*. Consulta: 11 de mayo del 2015.
<http://www.trabajo.gov.ar/teletrabajo/proyectos/?cat=18&subc=3>.

la información y las comunicaciones, a fin de que los mismos se incorporen o reincorporen al mercado laboral como asalariados o generen su autoempleo. Además, se incentivará la contratación de personas mayores de 45 años a través de beneficios financieros a cargo del MTEySS.


Entre estos beneficios para las empresas que contraten adultos se tiene:

- Incentivo a cargo del MTEySS equivalente al 20% de la remuneración acordada con el empleador con un tope máximo de \$500 mensuales. Pago directo al teletrabajador a través de la tarjeta magnética.
- Reducción en las contribuciones patronales sobre los salarios del teletrabajador, contabilizando la ayuda económica del MTEySS.
- Acceso al beneficio del crédito fiscal.
- Apertura a la contratación de teletrabajadores ya capacitados por el MTEySS.

Mediante la capacitación se busca facilitar la adquisición y fortalecimiento en las competencias y habilidades requeridas para el ejercicio de la ocupación del rol de teletrabajador (cursos de alfabetización en TIC, comunicación interpersonal, gestión del tiempo, teletrabajo, entre otros. La capacitación tiene una duración estimada de 5 meses, con la carga horaria de 160 horas.

4.2 Colombia

a) Programa de teletrabajo: Cárcel Distrital



Tiene como objetivo promover el teletrabajo y brindar a las mujeres privadas de la libertad herramientas de ocupación en alfabetización digital y acceso a las nuevas tecnologías, ofreciendo teletrabajo como operadoras para el servicio de quejas y reclamos sobre temas como seguridad, movilidad e incluso la mala prestación de servicios públicos.



b) Programa piloto para madres cabeza de hogar



En el año 2009 el Servicio Nacional de Aprendizaje de Colombia (SENA) ejecutó un programa piloto de teletrabajo que involucró a madres cabeza de familia, que laboraban desde sus hogares.

Además, en Colombia, las empresas y entidades públicas desarrollan planes de teletrabajo en los que suscriben a las madres gestantes y lactantes en modalidades de teletrabajadoras autónomas (tiempo completo desde casa) o suplementarias (tiempo parcial en la oficina), que les facilitan los cuidados durante la lactancia y los primeros años de vida de sus hijos.

4.3 Costa Rica



La inclusión de mujeres gestantes o en estado postparto al teletrabajo es una opción para cuidar su situación familiar, más aún cuando algunas mujeres tienen embarazos con complicaciones o el avance de su gestación les impide continuar con sus labores. Si bien, en estricto no se trata de un grupo vulnerable, resulta ser adecuada su aplicación en tanto promueve el teletrabajo de las mujeres.

a) Programa de teletrabajo en mujeres embarazadas

En el año 2009 a causapor la proliferación de la influenza AH1N1 y con fines preventivos y de salud pública, se implementó la modalidad de teletrabajo dirigida a mujeres embarazadas trabajadoras.

El objetivo del Programa es implementar teletrabajo en mujeres que se encuentren en estado de embarazo que presten servicios en instituciones públicas y empresas públicas del Estado y todas las empresas del sector privado. En este sentido, los contratos de trabajo bajo la modalidad de teletrabajo adquieren las mismas condiciones para las que inicialmente fue contratada la trabajadora.

La implementación del teletrabajo para mujeres embarazadas que laboran entidades públicas y privadas es regulada por Decreto Ejecutivo 35434. Si bien, el teletrabajo era ya una opción para mujeres embarazadas, dicha norma aceleró el proceso de implementación en los sectores público y privado. En esta normativa se establece el domicilio o un lugar ajeno al centro de trabajo como lugar de prestación de servicios:

“Artículo 1º—La mujer que preste servicios en instituciones públicas y empresas públicas del Estado y en cualquier empresa del sector privado, que se encuentre en estado de embarazo, podrá prestar sus servicios desde su domicilio, o lugar habilitado para esos efectos, sujeto a la naturaleza de sus funciones (...)”

Asimismo, no se modifican las condiciones por las cuales fue contratada, así como los derechos y obligaciones señaladas en el contrato de trabajo de la mujer embarazada:

“Artículo 8º—La implementación de la presente modalidad tendrá las siguientes características:

- a) Los contratos de trabajo gozarán de las mismas condiciones para las que inicialmente fue contratada la servidora.
- b) Se mantendrán los mismos derechos y obligaciones estipuladas en su contrato de trabajo inicial, así como otros derechos laborales adquiridos.
- c) El hecho de acogerse a esta modalidad, no interrumpe la continuidad de sus servicios ni de otro tipo de derechos”.

Se establece en la normativa señalada supuestos en los cuales puede cambiar la modalidad de teletrabajo:

“Artículo 9º—La presente modalidad puede verse suspendida por aborto del producto gestante, por el nacimiento, o bien por la suspensión de la presente modalidad; en virtud del artículo 4 de este Decreto. En los dos primeros casos se aplicarán las licencias para maternidad que establecen el Reglamento del Seguro de Salud de la Caja Costarricense del Seguro Social y el Código de Trabajo. En el último caso, la trabajadora se incorporará al centro de trabajo o institución a continuar sus labores habituales”.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- El teletrabajo es un elemento impulsor de la productividad laboral, implica una innovación organizacional y es rentable social y ambientalmente como práctica sostenible e igualitaria.
- El desarrollo del teletrabajo requiere de una adecuada y suficiente infraestructura de TIC (banda ancha, red dorsal de fibra óptica, entre otros); de un acuerdo político entre los actores sociales involucrados; de recursos humanos con competencias técnicas y específicas para el teletrabajo; y de arreglos institucionales que aseguren su implementación.
- El Perú viene desarrollando la banda ancha que se concentra en las ciudades capitales en la costa y en algunas de la sierra (Cajamarca, Huaraz, Abancay, Huancayo, Huancavelica, Arequipa, Cusco y Puno). Si bien el teletrabajo está incluido en la Agenda Digital, es necesario agendar un acuerdo político para el teletrabajo, ejecutar programas de capacitación y de certificación en teletrabajo, y establecer un espacio institucional de coordinación intersectorial.
- No existe información cuantitativa y cualitativa sobre teletrabajo que permita conocer la realidad del teletrabajo en el Perú y que permita conocer prácticas exitosas del teletrabajo, así como la mejor toma de decisiones de los agentes económicos.
- De acuerdo a la experiencia comparada, el teletrabajo es una modalidad que ofrece oportunidades para la inclusión laboral de poblaciones que enfrentan dificultades y restricciones de acceso al mercado de trabajo: personas con discapacidad, mujeres jefas de hogar o en estado de gestación, jóvenes con dificultad de acceso al mercado laboral, entre otras.
- Se encuentra pendiente la regulación reglamentaria del teletrabajo para su comprensión y desarrollo en las relaciones laborales del teletrabajo.



5.2. Recomendaciones

- Que la propuesta de políticas públicas de teletrabajo presentadas por la Comisión sea sometida a un proceso de consulta, deliberación y consenso, que contando con las observaciones y aportes de los diversos actores sociales involucrados, la dote de la legitimidad necesaria para la efectividad de su implementación.
- Que para optimizar dicho proceso es necesario conocer a detalle los avances y resultados de la implementación de políticas públicas semejantes en países de la región, para lo cual se sugiere la realización de un evento internacional, que impulse el posicionamiento de la temática en la opinión pública, y posibilite la cooperación técnica internacional.
- Generar acuerdos políticos en torno al teletrabajo creando sinergias entre los actores sociales, principalmente entre empleadores, organizaciones sindicales y el Estado. Conviene recordar que la implementación de políticas públicas de teletrabajo en Argentina y Colombia está relacionado con la declaración de interés nacional y los pactos políticos alcanzados por el Gobierno.





- Desarrollar acciones de capacitación técnica y específica en teletrabajo en el MTPE y otras entidades públicas que permitan el diseño y la ejecución de experiencias pilotos de teletrabajo, principalmente con empresas que vienen, según la experiencia comparada, aplicando dicha modalidad.
- Desarrollar información sobre teletrabajo incluyendo en encuestas y en la planilla electrónica un rubro para el registro correspondiente por parte de los empleadores.
- Culminar el proceso de reglamentación de la Ley, guardando congruencia en lo que corresponda con la propuesta de políticas públicas elaborada por la Comisión.



PROPUESTA DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA EL DESARROLLO DEL TELETRABAJO Y PARA SU APLICACIÓN EN LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE POBLACIONES VULNERABLES

1. POLÍTICA GENERAL

Promover el desarrollo del teletrabajo para la mejora de la productividad y para la inclusión laboral de las poblaciones consideradas vulnerables, en condiciones de trabajo decente.

2. POLÍTICAS ESPECÍFICAS Y ESTRATEGIAS

1. Proveer y promover el acceso y uso de las tecnologías de la información y la comunicación para el desarrollo del teletrabajo
2. Promover la educación, la capacitación y la certificación de las competencias para el desarrollo del teletrabajo.
3. Impulsar el desarrollo del teletrabajo en el empleo privado y público, reconociendo sus aportes a la productividad laboral, así como su rentabilidad como práctica sostenible e igualitaria.
4. Promover, a través del teletrabajo, el empleo de poblaciones consideradas vulnerables por presentar mayores dificultades y restricciones para acceder y sostenerse en el mercado de trabajo.
5. Fortalecer la institucionalidad y el liderazgo vinculado al teletrabajo.

Política Específica 1:

Proveer y promover el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para el desarrollo del teletrabajo.

Estrategias

- 1.1 Ampliar y fortalecer la cobertura de la red dorsal en base a la fibra óptica para desarrollar progresivamente el teletrabajo a nivel nacional.
- 1.2 Promover la difusión y asimilación de las tecnologías de la información y la comunicación, a efecto que la población cuente con las competencias y habilidades técnicas necesarias para ejercer el teletrabajo.
- 1.3 Ampliar una cultura de uso de tecnologías de la información y la comunicación que promueva y haga sostenible el teletrabajo.
- 1.4 Promover la implementación de plataformas tecnológicas (telecentros) en zonas urbanas y rurales.
- 1.5 Promover la inversión en tecnologías de la información y la comunicación.



Política Específica 2:

Promover la educación, la capacitación y la certificación de las competencias para el desarrollo del teletrabajo.

Estrategias

- 2.1. Promover la alfabetización informática como condición necesaria para el teletrabajo
- 2.2. Desarrollar programas de capacitación y certificación de competencias específicas para el teletrabajo en las ocupaciones o puestos de trabajo más adecuados al teletrabajo, principalmente en los sectores más dinámicos de la economía.
- 2.3. Desarrollar programas de capacitación para el teletrabajo en ocupaciones o puestos de trabajo más adecuados al teletrabajo en el empleo público.

Política Específica 3:

Impulsar el desarrollo del teletrabajo en el empleo privado y en el empleo público, reconociendo sus aportes a la productividad laboral, así como su rentabilidad como práctica sostenible e igualitaria.

Estrategias

- 3.1. Generar y difundir información sobre las ventajas del teletrabajo para los empleadores y los trabajadores, tanto en el ámbito privado como en el público.
- 3.2. Generar consenso entre los actores del mercado de trabajo sobre la importancia del teletrabajo como innovación organizacional comprometida con aumentar la productividad e impulsar el desarrollo humano.
- 3.3. Desarrollar instrumentos técnicos marco que conteniendo metodologías específicas sirvan como referencia para el diseño e implementación de programas de teletrabajo en el sector privado y público.
- 3.4. Promover, reconocer y difundir las buenas prácticas de teletrabajo en el sector privado.
- 3.5. Promover la formulación y ejecución de programas piloto de teletrabajo en el sector público, y replicar las experiencias exitosas.
- 3.6. Generar y difundir información estadística sobre el uso de la modalidad de teletrabajo en el mercado laboral.

Política Específica 4

Promover el teletrabajo de poblaciones consideradas vulnerables para acceder y sostenerse en el mercado de trabajo.

Estrategias:

- 4.1. Reducir las brechas de acceso a los medios tecnológicos de poblaciones consideradas vulnerables, como personas con discapacidad, jóvenes, mujeres jefas de hogar, entre otros.



4.2. Desarrollar programas de capacitación y certificación de competencias técnicas y específicas para el desarrollo del teletrabajo por parte de poblaciones consideradas vulnerables.

4.3. Incorporar en las políticas activas de empleo, componentes específicos referidos al teletrabajo de poblaciones consideradas vulnerables, desarrollando experiencias piloto en diversos sectores dinámicos de la economía.

4.4. Desarrollar incentivos para promover la contratación de trabajadores pertenecientes a poblaciones consideradas vulnerables, utilizando la modalidad del teletrabajo en el sector privado.

4.5. Promover, reconocer y difundir las buenas prácticas de teletrabajo en el sector privado, que incorporen trabajadores pertenecientes a poblaciones consideradas vulnerables.

Política Específica 5:

Fortalecer la institucionalidad y el liderazgo vinculado al teletrabajo.

Estrategias

- 5.1. Promover un pacto político de teletrabajo a nivel de gobierno, con inclusión de los actores sociales involucrados.
- 5.2. Impulsar la modernización institucional requerida para la implementación del teletrabajo.
- 5.3. Promover y fortalecer un espacio de coordinación con participación de los diferentes actores involucrados para impulsar el desarrollo del teletrabajo.
- 5.4. Promover una adecuada red institucional para el desarrollo del teletrabajo (MTPE, ONGEI, CONADIS, entre otros).
- 5.5. Optimizar el marco normativo, reforzar los mecanismos de orientación, asesoría e inspección laboral para el teletrabajo, así como para la seguridad de la información.

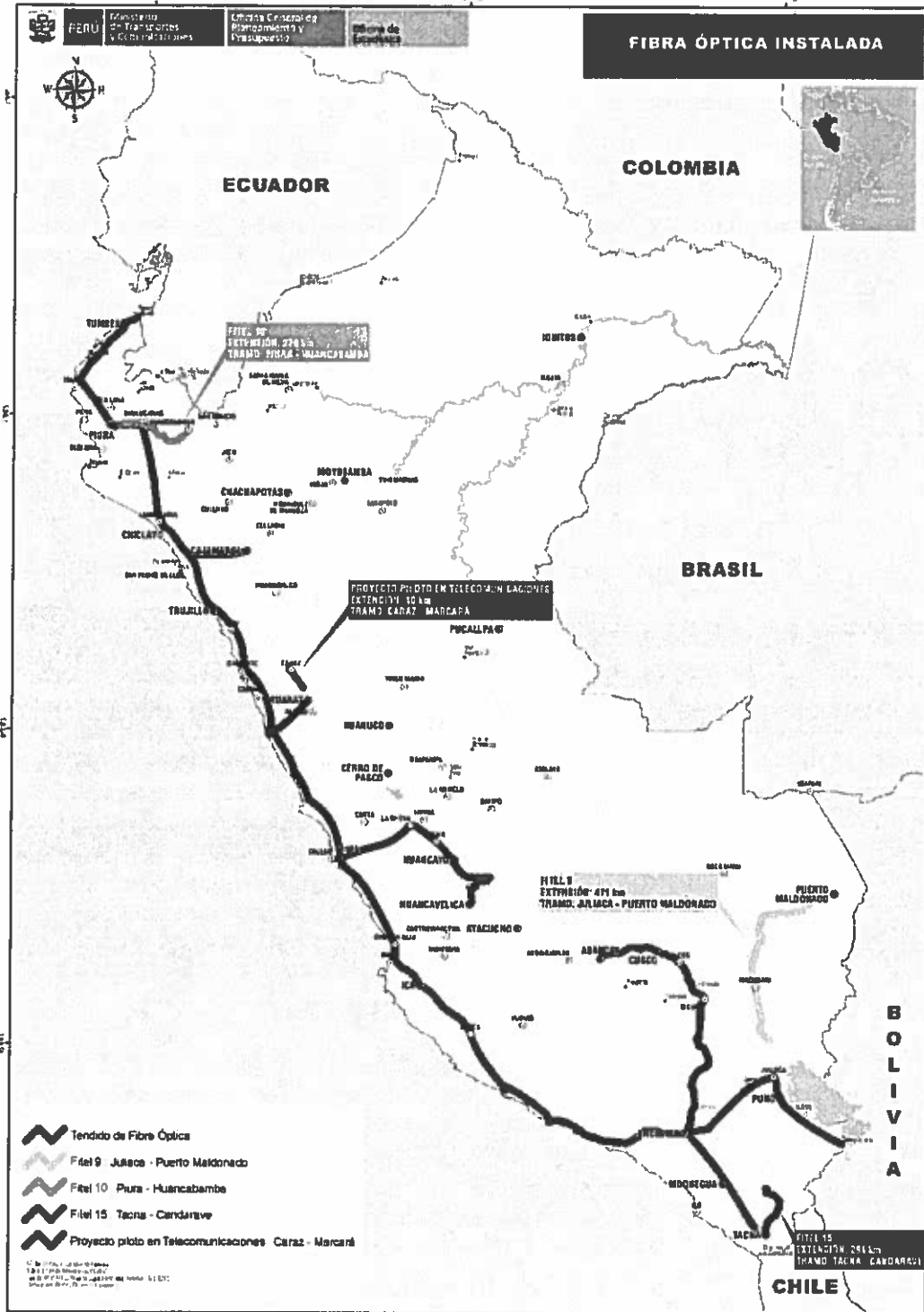


**ANEXO 1
DIFERENCIAS ENTRE TELETRABAJO Y TRABAJO A DOMICILIO**

	TELETRABAJO	TRABAJO A DOMICILIO
Características, según la OIT	<p>El teletrabajo está regulado de forma diversa en los distintos ordenamientos jurídicos. Sin embargo, de la definición presentada por la OIT se recogen las siguientes características:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) El trabajo se realiza en un lugar distinto al local del empleador; ii) Con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora para realizar las coordinaciones propias de la relación de trabajo. 	<p>El marco normativo a nivel internacional lo marca el Convenio 177 de la OIT, Convenio sobre el trabajo a domicilio.</p> <p>De dicho Convenio, se pueden extraer las siguientes características:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) En su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; ii) A cambio de una remuneración; iii) Con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales.
Características, según el ordenamiento peruano	<p>En el Perú, el teletrabajo está regulado por la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo. Así, el teletrabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) Es una modalidad de trabajo realizado en forma no presencial. ii) Hace uso de las TIC como medio de control. iii) Es de carácter voluntario. iv) Es posible el retorno o reversibilidad de la modalidad de teletrabajo a la modalidad presencial. v) El cambio de modalidad a teletrabajo no se traduce en un cambio de las condiciones de trabajo. vi) Igualdad de los derechos y obligaciones laborales respecto de los trabajadores presenciales. 	<p>En el Perú, el trabajo a domicilio está regulado en el TUO de la LPCL, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Así, el trabajo a domicilio:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) Se ejecuta, habitual o temporalmente, de forma continua o discontinua. ii) Se trabaja por cuenta de uno o más empleadores. iii) Se realiza en el domicilio del trabajador o en el lugar designado por éste. iv) Sin supervisión directa e inmediata del empleador. Sin embargo, es posible que el empleador tenga la facultad de establecer las regulaciones de la metodología y técnicas del trabajo.
Derechos y beneficios laborales	<p>Los teletrabajadores tienen los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada.</p>	<p>El trabajador a domicilio tiene los siguientes derechos y beneficios laborales:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) Primero de Mayo, equivalente a una treintava parte de las remuneraciones totales percibidas el mes inmediato anterior laborado, siempre que el trabajador tenga derecho acumulado de los beneficios de los incisos b) o c) de este artículo; ii) Vacaciones, equivalente al ocho por ciento con treinta y tres centésimos (8.33%) del total de las remuneraciones percibidas durante el año cronológico anterior de servicios; iii) Compensación por Tiempo de Servicios, equivalente al ocho por ciento con treinta y tres centésimos (8.33%) del total de las remuneraciones percibidas durante el año cronológico anterior de servicios prestados al empleador.

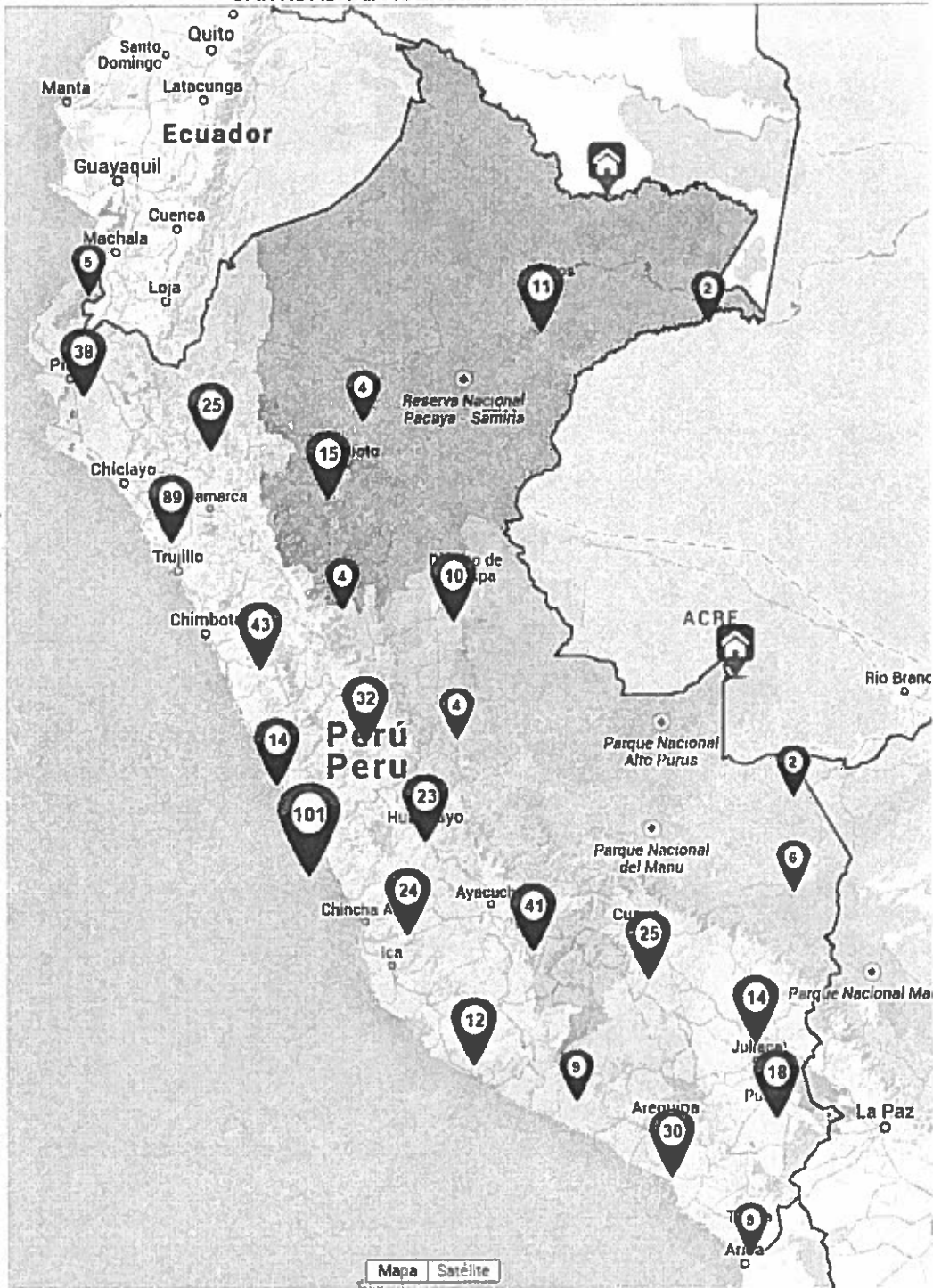
Fuente: Sistema Peruano de Información Jurídica
Elaboración: Dirección General del Trabajo (MTPE)

ANEXO 2 FIBRA ÓPTICA INSTALADA



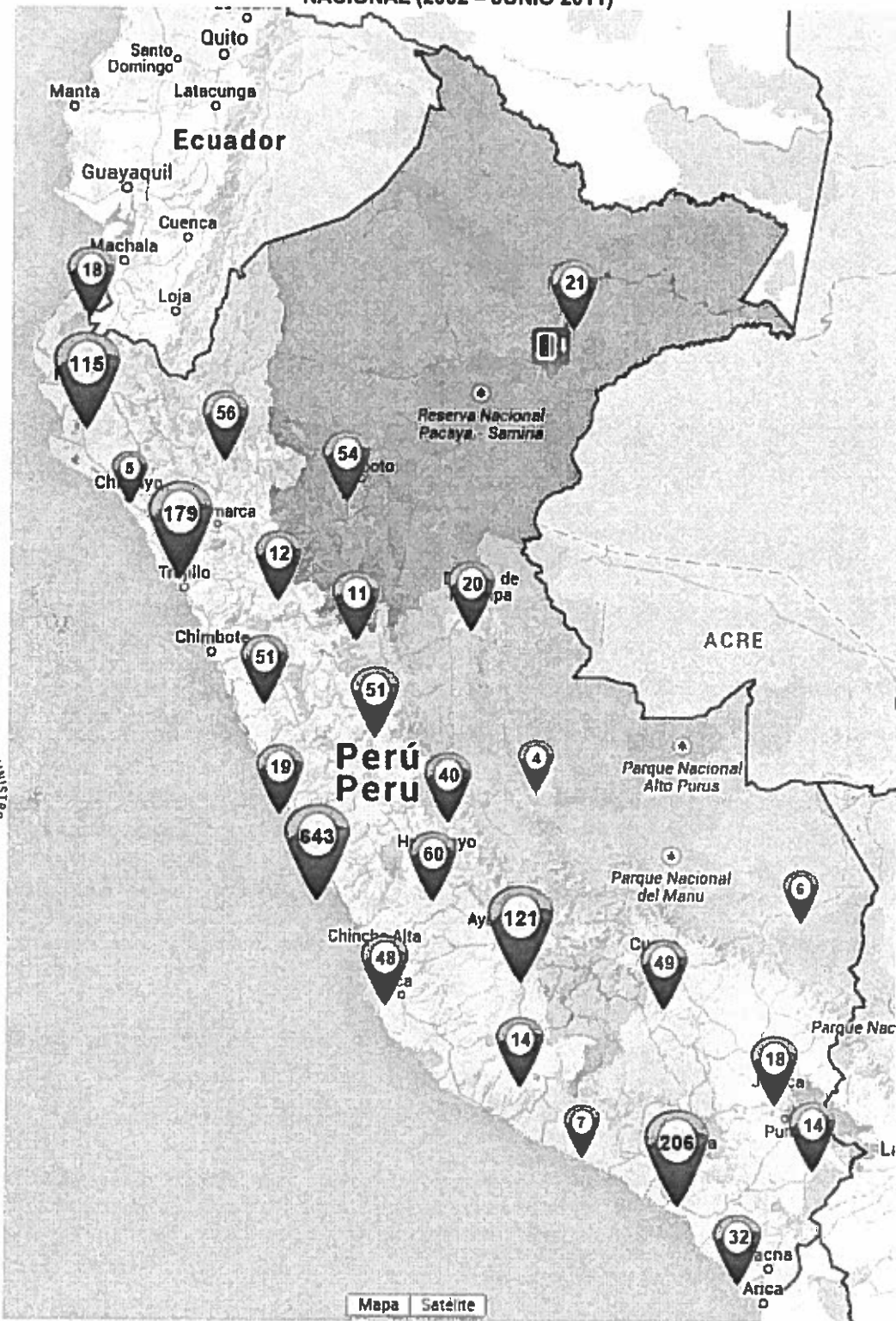
Fuente: Oficina Nacional de Gobierno Informático e Informática

ANEXO 3
CANTIDAD DE AGENCIAS A NIVEL NACIONAL

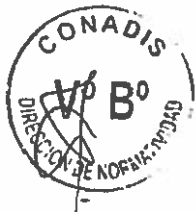


Fuente: Oficina Nacional de Gobierno Electrónico e Informática.

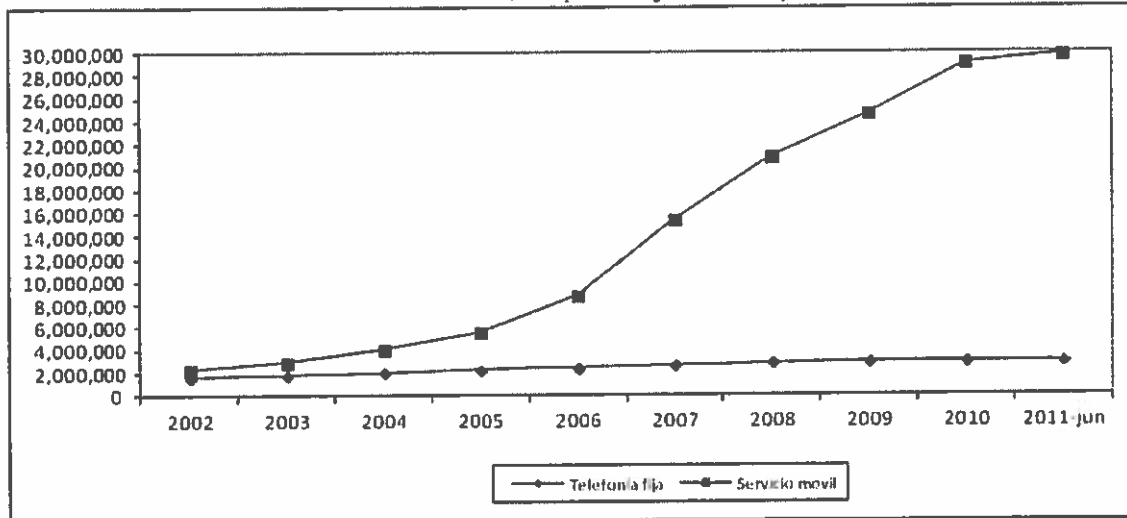
**ANEXO 4
EVOLUCIÓN DE LÍNEAS EN SERVICIO DE TELEFONÍA FIJA Y SERVICIO MÓVIL A NIVEL NACIONAL (2002 - JUNIO 2011)**



Fuente: Oficina Nacional de Gobierno Electrónico e Informática.



ANEXO 5
EVOLUCIÓN DE LÍNEAS EN SERVICIO DE TELEFONÍA FIJA Y SERVICIO MÓVIL A NIVEL NACIONAL (2002 - junio 2011)

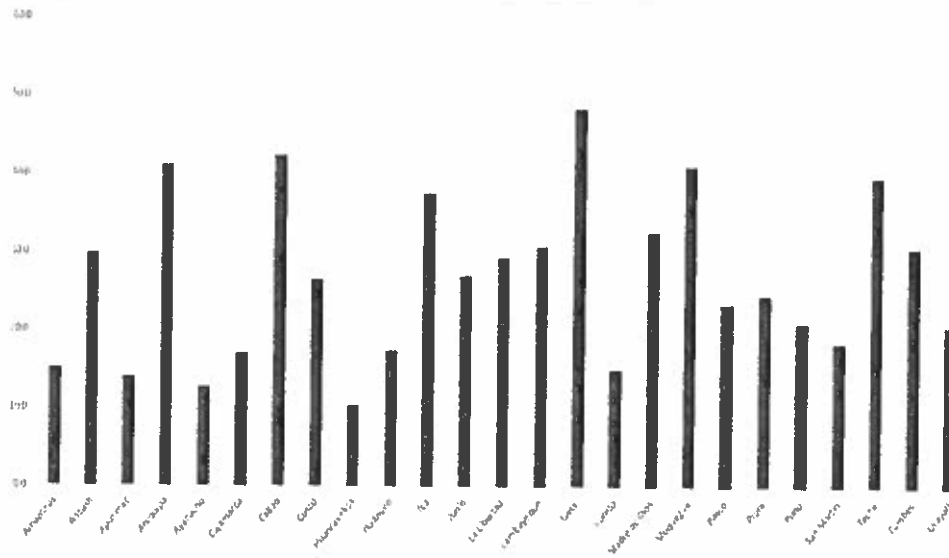


Servicio	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011-jun
Telefonía fija	1,656,624	1,839,165	2,049,822	2,250,922	2,400,604	2,673,352	2,878,205	2,965,297	2,952,127	2,986,567
Servicio móvil	2,306,943	2,930,343	4,092,558	5,583,356	8,772,154	15,417,247	20,951,834	24,700,361	29,115,149	29,795,651

Fuente: Oficina Nacional de Gobierno Electrónico e Informática.

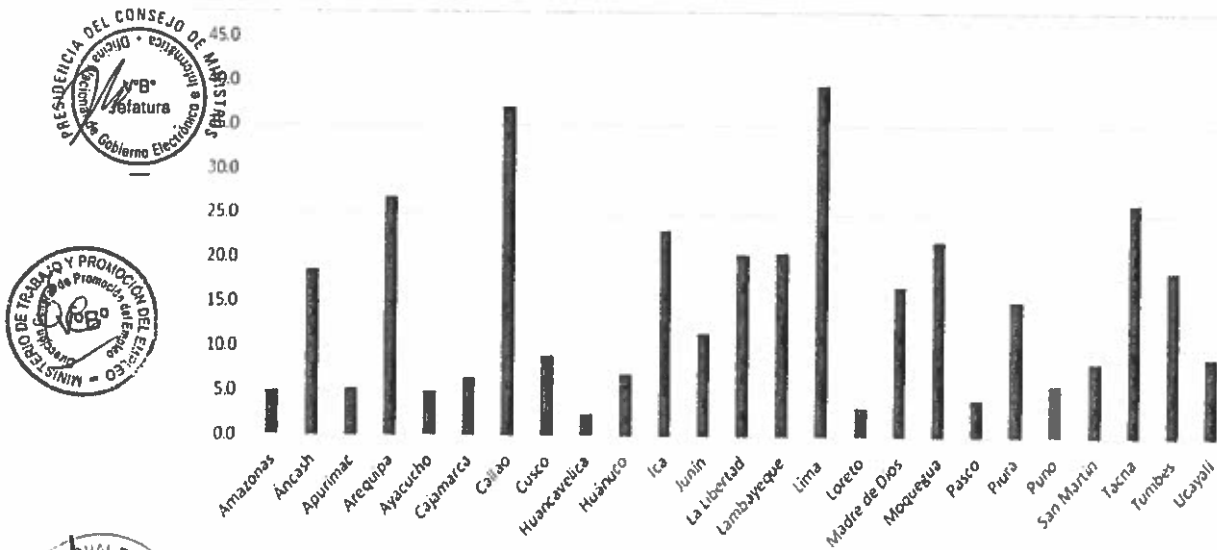


**ANEXO 6
PORCENTAJE DE HOGARES QUE TIENEN AL MENOS UNA COMPUTADORA POR DEPARTAMENTO AL 2013**



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática.

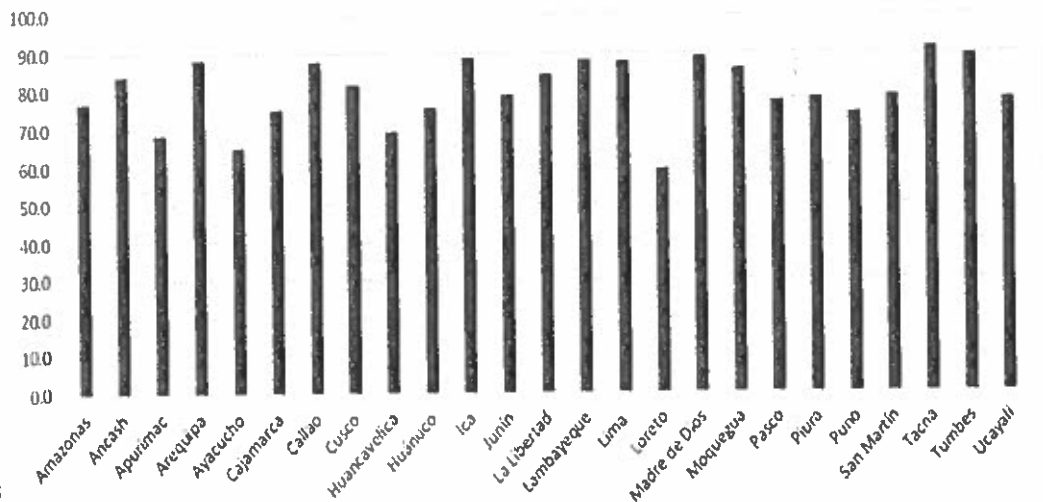
**ANEXO 7
PORCENTAJE DE HOGARES QUE ACCEDEN A INTERNET POR DEPARTAMENTO AL 2013**



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática.



**ANEXO 8
PORCENTAJE DE HOGARES CON AL MENOS UN MIEMBRO QUE TIENE TELÉFONO
CELULAR AL 2013**



Fuente:

Instituto Nacional de Estadística e Informática.



**ANEXO9
MARCO NORMATIVO SOBRE TIC**

Normativa	Descripción	Fecha de Publicación
DS 034	Establecen como política nacional implementación de red dorsal de fibra óptica y facilitar a la población acceso a internet.	24/07/2010
DS 014	Reglamento de la Ley 29904 - Ley de Promoción de la Banda Ancha y Construcción de la Red Nacional de Fibra Óptica.	05/11/2013
DS 001	Aprueban constitución de Fideicomiso de Administración destinado a facilitar y garantizar el adecuado cumplimiento de obligaciones derivadas del Contrato de Concesión para el diseño, financiamiento, despliegue, operación y mantenimiento del proyecto "Red Dorsal Nacional de Fibra Óptica: Cobertura Universal Norte, Cobertura Universal Sur y Cobertura Universal Centro"	16/03/2015
Ley 29904	Promoción de la banda ancha y construcción de la red dorsal nacional de fibra óptica.	20/07/2012
RM 123	Documento de trabajo "Estimación del número de hilos de fibra óptica para el Estado que se instalarán en cumplimiento del DS N° 034-2010-MTC".	25/02/2011

Ley N° 29904 - Ley de promoción de la banda ancha y construcción de la red dorsal nacional de fibra óptica

La Ley de Promoción de la Banda Ancha estableció de necesidad pública e interés nacional:

- La construcción de una Red Dorsal Nacional de Fibra Óptica (RDNFO) que integre a todas las capitales de las provincias del país y el despliegue de redes de alta capacidad que integren a todos los distritos.
- El acceso y uso de la infraestructura asociada a la prestación de servicios públicos de energía eléctrica e hidrocarburos, incluida la coubicación, así como el uso del derecho de vía de la Red Vial Nacional.
- Se estableció que la RDNFO se soportaría en la infraestructura de titularidad del Estado en redes de energía eléctrica, redes de hidrocarburos, viales y ferroviarias.
- Se obliga instalar fibra óptica y/o ductos y cámaras en los nuevos proyectos de infraestructura (energía eléctrica, hidrocarburos y redes viales y ferroviarias).
- Se establecen directrices sobre uso eficiente de la infraestructura desplegada y de los recursos públicos.
- Crea la Red Nacional del Estado (REDNACE), que es una red de uso no comercial que se utilizará prioritariamente en educación, salud, defensa nacional, seguridad, cultura, investigación y desarrollo e innovación; y que usará parte de la capacidad de la RDNFO.
- Se establece que FITEL también podrá financiar proyectos de redes de transporte de Fibra sin la necesidad del componente de acceso.

El impulso al teletrabajo en un país "va muy de la mano con la penetración del ancho de banda que permite habilitar el sistema. En los países donde el gobierno está prestando mucha atención a cuántos



enlaces de banda ancha tiene disponible para sus ciudadanos, ese mismo país tiende a impulsar el teletrabajo⁴⁷.

La decisión del lugar de residencia se basa en dónde se puede contar con banda ancha, para poder ejercer el teletrabajo. Es necesario dominar, por lo menos llamadas de voz, además de toda la parte de datos como el correo electrónico y páginas web.

La cultura de un país puede generar limitaciones para el impulso del teletrabajo. El tema de la forma en que los jefes están pendientes del desempeño de los empleados, se trata un poco de colaboración presencial, del trabajo en equipo, por nuestra cultura latina, de estar ahí, de socializar a la hora del almuerzo; contra otras culturas que son quizás un poco más independientes. Pero esto se puede superar implementando la sensibilización respecto a los beneficios en recursos y los resultados esperados para la organización.

Ley N° 28295 – Ley que regula el acceso y uso compartido de infraestructura de uso público para la prestación de servicios públicos de telecomunicaciones⁴⁸

Finalidad:

- Utilizar eficientemente la infraestructura de uso público en los supuestos contemplados en la ley en mención, así como promover una mayor competencia en el mercado de servicios públicos de telecomunicaciones beneficiando a los consumidores, operadores interesados en el acceso y a los titulares de la infraestructura de uso público.
- Promover el crecimiento ordenado de las infraestructuras de uso público necesarias para la prestación de los servicios públicos de telecomunicaciones, a efectos de mitigar la afectación del paisaje urbanístico y promover el uso racional del espacio público, propiciando la reducción de costos económicos y sociales que genera la duplicidad de redes a nivel nacional.

Modalidades de acceso:



Las modalidades de acceso a la infraestructura de uso público podrán realizarse bajo dos modalidades:

- Por acuerdos entre las partes.- periodo de negociación establecido en el reglamento.
- Por mandato expreso de OSIPTEL, una vez que se ha vencido el período de negociación sin acuerdo entre las partes



⁴⁷ CIO PERÚ. Informe: Teletrabajo: ¿Qué nos falta para aplicarlo?, 2010. Comentario de Gerardo Chaves – Gerente de Soluciones de Colaboración para Centroamérica, Caribe y Región Andina de Cisco.

⁴⁸ Ley publicada el 21 de Julio del 2004

 PERÚ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	<i>"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"</i>	 Trabajo Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
ACTA DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN MULTISECTORIAL CREADA POR R.S. 422-2013-PCM.		Fecha de Reunión: 08/05/2015

En Lima, siendo las 15:00 horas del 08 de mayo del 2015, en la Oficina de la Dirección General de Promoción del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se realizó la décimo segunda reunión de la Comisión Multisectorial de Teletrabajo.

Participantes

- Elizabeth Comejo Maldonado, representante titular del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y Presidenta de la Comisión.
- Luis Edgardo Vásquez Sánchez, representante alterno del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Joel Cáceres Paredes, participante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Secretaría Técnica).
- Ronny Flores Cáceres, participante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).
- Norma Pulcan Vera, participante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
- César Vilchez Inga, representante de la Oficina Nacional de Gobierno Electrónico e Informática (ONGEI).
- Patricia Gamio Franco, representante alterna de la Oficina del Gobierno Electrónico e Informático (ONGEI).
- Cynthia Su Lay, representante de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).
- Cecilia Beltrán, participante de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).
- Jonathan Solórzano Fuster, participante de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).
- Víctor Alejandro Vera Carbajal, representante del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS).

Desarrollo de la sesión:

Se dio por iniciada la reunión de la Comisión Multisectorial de Teletrabajo con la presencia de los miembros representantes y participantes de las distintas entidades.

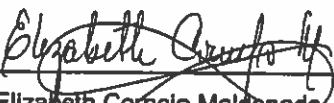
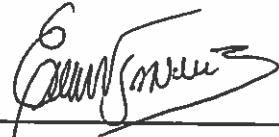

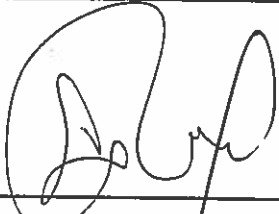

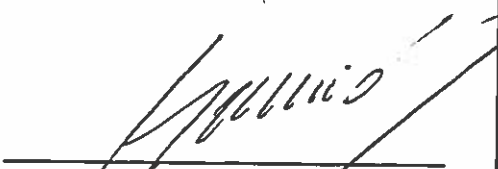


Acto seguido, la Presidencia pone en consideración de los demás integrantes de la Comisión la versión final del Informe Técnico que contenga las propuestas de Políticas Públicas referidas al Teletrabajo para garantizar su desarrollo y su preferente utilización a favor de las poblaciones vulnerables, a efectos de proceder a su revisión final.

Seguidamente, los miembros de la Comisión Multisectorial de Teletrabajo aprobaron por consenso el referido Informe, el cual debe ser elevado al Despacho Ministerial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Finalmente, siendo las 17:20 horas, se finaliza la reunión.

Firmas de los asistentes y miembros de la Comisión (firma, nombre, organización):







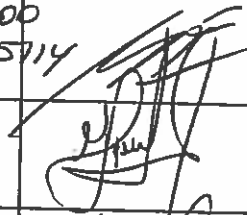
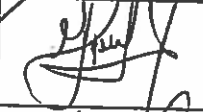


 Elizabeth Cornejo Maldonado Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	 Luis Edgardo Vásquez Sánchez Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
 Cynthia Su Lay Autoridad Nacional del Servicio Civil	 Victor Alejandro Vera Carbajal Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad
 César Vilchez Inga Oficina Nacional de Gobierno Electrónico e Informática	 Patricia Gamio Franco Oficina Nacional de Gobierno Electrónico e Informática

DIRECCIÓN GENERAL DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO

REUNIÓN : TELETRABAJO

Día : 08/05/15

Hora : 3:30 p.m.

NOMBRES Y APELLIDOS	DEPENDENCIA	CARGO	CORREO ELECTRÓNICO	TELÉFONO	FIRMA
Elizabeth Coronado	DGPE	DB - pto Comisión			
Victor Vera Carbajal	CONADIS	Abogado	vvera@conadispeu.gob.pe	630 5170	
Cynthia Si Lar	SERVIR	Gerente (e) Políticas	csu@servir.gob.pe	2063370	
Cecilia Beltrán	SERVIR	Analista - GPBSC	cbeltran@servir.gob.pe	2063370	
Jonathan Sobrzano	SERVIR	Asistente - GPBSC	jsobrzano@servir.gob.pe	2063370	
Cesar Vilchez Zúiga	PCM	Director General	cvilchez@pcm-gob.pe	2187000-5703	
Patricia Gamid F	ONGEI-PCM	Funcionaria	pgamid@pcm.gob.pe	2197000 X5714	
José Cáceres Bascos	MTPE-DST	Abogado	jcaceres@trabajo.gob.pe	2011	
NORMA PUICAN U.	MTPE	ESPECIALISTA	npuican@trabajo.gob.pe	630-6000 Anexo 2045	
RONNY FLORES CÁCERES	MTPE	ESPECIALISTA	rflores@trabajo.gob.pe	630-6000 ANX 6015	
LUIS VÁSQUEZ SANCHEZ	MTPE	Asesor	lvazquez@trabajo.gob.pe		