



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**TESIS**

**EL TELETRABAJO COMO OPORTUNIDAD LABORAL EN  
LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CHICLAYO.  
PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADA**

**Autora:**

**Bach. Vásquez Aguilar, Leidy Lisbeth**

**<https://orcid.org/0000-0002-3054-2834>**

**Asesora:**

**Mg. Delgado Fernández, Rosa Elizabeth**

**<https://orcid.org/0000-0002-0458-1637>**

**Línea de Investigación:**

**Ciencias Jurídicas**

**Pimentel – Perú  
2021**

**EL TELETRABAJO COMO OPORTUNIDAD LABORAL EN LAS PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD EN CHICLAYO.**

**Aprobación del Jurado:**

---

Bach. Vásquez Aguilar, Leidy Lisbeth  
Autora

---

Mg. Delgado Fernández, Rosa Elizabeth  
Asesora

---

Mg. Delgado Fernández, Rosa Elizabeth  
Presidente

---

Dr. Samillán Carrasco, José Luis  
Secretario

---

Dr. Rodas Quintana, Carlos Andree  
Vocal

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a mis padres y hermanos(a), por su constante apoyo que me brindan en los proyectos de formación profesional, que son parte de mi vida y que se constituyen en pasos muy importantes para mi futuro.

**Leidy Lisbeth Vásquez Aguilar**

## **Agradecimiento**

A Dios por su inmenso amor y ser mi guía permanente, permitiendo hacer de mi un profesional al servicio de las personas que me necesitan.

**Leidy Lisbeth Vásquez Aguilar**

## Resumen

La presente investigación busca, tener una seguridad jurídica respecto a los contratos de Teletrabajo como oportunidad laboral para las personas con discapacidad, por ende se debe de tener en cuenta que no se está aplicando de manera correcta en el Perú especialmente en el distrito de Chiclayo, y esto se debe al desconocimiento de la norma y falta de implementación de la tecnología de información y comunicación TIC.

El objetivo principal es determinar los efectos económicos, jurídicos del Teletrabajo como instrumento de inserción Laboral en las personas con discapacidad. y los objetivos específicos determinar el porcentaje de discapacitados que laboran en la provincia de Chiclayo, analizar el Teletrabajo como una nueva forma de oportunidad Laboral, conocer los alcances de la Legislación que regula el Teletrabajo a nivel Nacional e Internacional, identificar las ventajas de los teletrabajadores con discapacidad y mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, dichos objetivos serán analizados, con los resultados de la investigación que se obtuvieron bajo la metodología de tipo descriptiva, analítica.

El teletrabajo es una novedosa forma de trabajo que tiene como características específicas la prestación de servicios con el uso fundamental de tecnología de información y/o telecomunicaciones que no requiere el desplazamiento físico del trabajador a un centro de labores y que permite un horario flexible.

**Palabras claves:** Inserción laboral, discapacidad, tecnología, prestación de servicios, trabajo.

## **Abstract**

The present research seeks to have a legal security regarding Telework contracts as an employment opportunity for people with disabilities, therefore it must be taken into account that it is not being applied correctly in Peru, especially in the district of Chiclayo, and This is due to ignorance of the norm and lack of implementation of ICT information and communication technology.

The main objective is to determine the economic, legal effects of Teleworking as an instrument of Labor insertion in people with disabilities. and the specific objectives to determine the percentage of disabled people who work in the province of Chiclayo, to analyze Telework as a new form of work opportunity, to know the scope of the Legislation that regulates Teleworking at a National and International level, to identify the advantages of teleworkers with disabilities and improve the quality of life of people with disabilities, these objectives will be analyzed, with the results of the research that were obtained under the descriptive, analytical methodology.

Teleworking is a novel way of working that has as specific characteristics the provision of services with the fundamental use of information technology and / or telecommunications that does not require the physical movement of the worker to a work center and that allows a flexible schedule.

**Keywords:** Labor insertion, disability, technology, provision of services, work.

## INDICE

Página del jurado.....	ii
Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
<b>I. INTRODUCCION.....</b>	<b>10</b>
<b>1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA .....</b>	<b>11</b>
1.1.1. A nivel internacional.....	11
1.1.2. A nivel nacional .....	11
1.1.3. A nivel local.....	12
<b>1.2. Trabajos previos.....</b>	<b>12</b>
1.2.1. A nivel internacional.....	12
1.2.2. A nivel nacional .....	15
1.2.3. A nivel local.....	17
<b>1.3. Teorías relacionadas al tema .....</b>	<b>19</b>
1.3.1. Teoría de la organización del trabajo.....	19
1.3.2. Teoría de la agencia.....	20
1.3.3. Evolución del derecho al trabajo .....	20
1.3.3.1. Ambiente en que se dictaron las primeras leyes de Trabajo. ....	22
1.3.4. El derecho de trabajo en el momento actual .....	23
1.3.5. Etapas del derecho al trabajo .....	24
1.3.6. Fuentes y técnicas del derecho al trabajo.....	25
1.3.6.1. Las fuentes internas.....	25
1.3.6.1.1. Las fuentes de origen positivo .....	25
1.3.6.1.2. Las fuentes de origen profesional .....	26
1.3.6.1.3. La protección al trabajo.....	27
1.3.7. Concepto de contrato de trabajo .....	28
1.3.7.1. Elementos esenciales .....	29
1.3.8. El teletrabajo.....	29
1.3.8.1. Evolución histórica.....	29
1.3.8.2. Concepto de teletrabajo .....	31
1.3.8.3. Ámbito de aplicación.....	32
1.3.8.4. Elementos del Teletrabajo .....	33

1.3.8.5.	Modalidades de teletrabajo.....	35
1.3.8.5.1.	Clasificación en función del tipo de conexión .....	35
1.3.8.6.	Requisitos para la celebración del teletrabajo .....	36
1.3.8.7.	Carácter voluntario y reversible del Teletrabajo.....	36
1.3.8.8.	Formas del uso del teletrabajo .....	36
1.3.9.	Regímenes laborales en el Perú.....	37
1.3.9.1.	Trabajo a domicilio .....	37
1.3.9.1.1.	Efectos jurídicos del trabajo a domicilio.....	37
1.3.9.1.2.	Excepciones al trabajo a domicilio.....	37
1.3.9.1.3.	Formalidades .....	37
1.3.9.1.4.	Remuneración .....	38
1.3.9.1.5.	Derechos sociales del trabajador .....	38
1.3.9.2.	Régimen de la persona con discapacidad.....	39
1.3.9.2.1.	La persona con discapacidad en la legislación Peruana. ....	39
1.3.9.2.2.	Beneficios y derechos en la legislación laboral .....	40
1.3.9.2.3.	Promoción de la contratación de los trabajadores con discapacidad. ....	41
1.3.9.2.4.	Incentivos tributarios .....	42
1.3.10.	Registro nacional de la persona con Discapacidad.....	43
1.3.10.1.	Definición.....	43
1.3.10.2.	Finalidad .....	43
1.3.10.3.	Objetivos.....	43
1.3.10.4.	Organización.....	44
1.4.	Formulación del problema.....	44
1.5.	Justificación e importancia de estudio .....	44
1.6.	Hipótesis.....	45
1.7.	Objetivos.....	45
1.7.1.	Objetivo general.....	45
1.7.2.	Objetivos específicos.....	46
II.	MATERIAL Y METODO.....	46
2.1.1.	Tipo de investigación .....	46
2.1.2.	Diseño de la investigación.....	46
2.2.1.	Población.....	46
2.2.2.	Muestra .....	47
2.4.1.	Técnicas de recolección de datos .....	47



2.4.2. Instrumentos de recolección de datos .....	48
III. RESULTADOS .....	49
3.1. Resultados de tablas y figuras .....	49
3.2. Discusión de resultados.....	59
3.3. Aporte practico .....	63
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	68
4.1. Conclusiones.....	68
4.2. Recomendaciones.....	69
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	70
ANEXOS.....	73

## I. INTRODUCCION

La presente investigación denominado “El teletrabajo como oportunidad laboral en las personas con discapacidad en Chiclayo”, se realiza debido a la presente realidad problemática las personas con discapacidad no tienen oportunidades laborales y que de conformidad con la promulgación de la ley 30036 Ley del Teletrabajo, actualmente derogada mediante proyecto de Ley N°5408-2020, manifiesta que las empresas privadas y públicas deben priorizar contratar a las personas con discapacidad a través del teletrabajo, es decir como una nueva forma de organización de trabajo que facilita la realización de actividades laborales a través de la tecnología, sin contar con la presencia física del trabajador en la empresa o institución pública; sin embargo, pese a que Perú ha firmado tratados internacionales respecto al derecho al trabajo como derecho humano regulado en normas internacionales, y dentro de su protección se encuentra las personas con discapacidad; esta no se viene cumpliendo en la praxis; a nivel internacional el teletrabajo está regulando en diferentes países de Europa y América para brindarles la oportunidad a las personas vulnerables que necesitan del amparo del Estado, es así que a través de la tecnología las personas con discapacidad tienen oportunidades laborales desde sus hogares, generando cambios positivos en el aspecto económico y jurídico; no obstante ello no es cumplida por las empresas privadas o públicas, logrando un desamparo en las personas con discapacidad ; y no produciendo ningún efecto económico, generando de esta manera el incumplimiento a la norma; en Chiclayo, las empresas privadas e instituciones públicas vienen haciendo caso omiso a la ley que regula el Teletrabajo, y esta genera contradicciones por lo regulado en la norma y la realidad local; es así que a la luz de las investigaciones a nivel nacional e internacional me planteo como problemática ¿Qué efectos jurídicos, económicos, ocasiona el teletrabajo a favor de la inserción laboral de las personas con Discapacidad en Chiclayo?; dentro de mi hipótesis planteo que los cambios que el teletrabajo generará es una inserción laboral para las personas con discapacidad y mejorar de esta manera su calidad de vida; en ese sentido me he planteado como objetivo general determinar los efectos económicos y jurídicos del Teletrabajo como instrumento de inserción Laboral en las personas con discapacidad en

Chiclayo; en consecuencia, la presente investigación permitirá ayudar a una población vulnerable y contribuir a la sociedad en Chiclayo.

## **1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA**

### **1.1.1. A nivel internacional**

A nivel mundial el teletrabajo ha producido masivos puestos de trabajo, sin necesidad que el trabajador permanezca en la empresa y pueda desarrollar el cumplimiento de sus labores desde un lugar distinto, por lo general en su domicilio, lo que ha conllevado a nivel internacional una transformación en la forma de beneficios laborales, así como un mejor desarrollo de la tecnología, teniendo un crecimiento de trabajadores de 67% a nivel mundial; los beneficios positivos que esta modalidad de trabajo genera es que conlleva a que las teletrabajadoras del mundo pueden mantener sus empleos así como en ese mismo espacio ocuparse del cuidado y crianza de los hijos; por otra parte el estrés es reducido y los teletrabajadores gozan de una mejor salud, así como existe un ahorro en la economía al no tener que dirigirse a su centro de trabajo; razón por la cual las personas que trabajan en esta modalidad tienen una mejor armonía entre el clima familiar y laboral.

### **1.1.2. A nivel nacional**

En el Perú el teletrabajo está regulado en la ley 30036, derogado por el Proyecto de Ley N°5408/2020, desde su promulgación y publicación en el diario oficial El Peruano, permitió una oportunidad para que las personas con discapacidad puedan incorporarse a través de la tecnología en el sector público como privado; en ese sentido, el Perú en base a los tratados internacionales respecto al derecho al trabajo como derecho humano, así como en la regulación de normas internacionales y carta magna, ha intentado proteger a las personas con discapacidad; tipificando el trabajo a distancia, a través de la tecnología; donde permite zanzar las brechas de las desigualdades y/o oportunidades laborales para las personas con discapacidad; sin embargo en la actualidad no se viene cumpliendo, existe un vacío también respecto a la existencia de la formación de posibles sindicatos laborales de personas con discapacidad, lo cual sería positivo a

raíz de las nuevas ventanas de oportunidades que el mercado laboral tendría hacia ellos.

### **1.1.3. A nivel local**

Las oportunidades laborales para las personas con discapacidad son escasas, la norma de alguna u otra manera ha olvidado este sector vulnerable; la Organización Internacional del Trabajo, viene exhortando a los estados legislar y realizar políticas inclusivas a favor de esta población; es una gran problemática que viven muchos chiclayanos discapacitados, en relación a la oportunidad del goce y ejercicio de su Derecho Internacional al Trabajo en instituciones públicas como privadas; razón por la cual, el problema objeto de estudio es investigar sobre la protección y cumplimiento de las normas internacionales en relación al derecho laboral por parte del Estado Peruano a las personas con discapacidad en Chiclayo al amparo de las Normas Internacionales; asimismo es necesario analizar la regulación e implementación del Teletrabajo en las instituciones públicas y privadas, como solución a la presente problemática, así como prevenir el aprovechamiento y arbitrariedad por parte de estas instituciones, cuando se establezcan los régimen laborales aplicables para este tipo de trabajo a nivel local.

## **1.2. Trabajos previos**

### **1.2.1. A nivel internacional**

Camargo y Afanador (2015) en su investigación titulada “Análisis Jurídico del Teletrabajo como alternativa Laboral para empleados y empleadores en el Municipio de San José de Cúcuta”, se realizó conforme al instrumento de hermenéutica jurídica, que permite la interpretación de la ley desde una forma legal y especificadora, debido a las nuevas formas de contratación mundial, forma de emprendimiento y producción relacionado al teletrabajo. La conclusión es que se da un alto nivel de desempleo, lo que cimienta la necesidad de generar políticas con el fin de iniciar el teletrabajo en la ciudad.

Esta investigación es de gran aporte para el desarrollo de la tesis considerando la importancia que le están dando al teletrabajo debido a su

efectividad y productividad que generan a causa de tener más libertad dentro de la ejecución del trabajo.

Mendoza y Martínez (2015) en su investigación titulada “Análisis de régimen jurídico del Teletrabajo en Colombia”, se utilizó el instrumento descriptivo, respecto a la forma legal y normativa, los nuevos desafíos que implica la nueva forma laboral. Llegando a la conclusión que a través de la observación se identifica que los teletrabajadores deben tener una igualdad respecto a sus derechos en comparación con las otras personas que laboran de forma presencial, en base a la constitución.

Esta investigación aporta en el estudio que se está realizando debido a que considera el principio de igualdad, el mismo que debe primar en toda oportunidad laboral, por ello la investigación apunta a generar esta igualdad frente a la desigualdad en la que se enfrentan muchas personas, que como por ejemplo con una discapacidad se encuentran limitados en cuanto a oportunidades laborales.

Jurado y Rodríguez (2016) en su investigación titulada “El Teletrabajo, una oportunidad de inclusión laboral para la población vulnerable en Manizales”, se manejó un instrumento cuantitativo, para realizar experimentación, por medio de la estadística. Llega a la conclusión que las empresas en Manizales no utilizan la modalidad del teletrabajo para que exista una conexión laboral de esta naturaleza, por ser una ciudad de poca población.

Este estudio es muy importante teniendo en cuenta que las tecnologías juegan un rol trascendental en el modelo de trabajo, denominado teletrabajo, debido a que sin conexión este no sería posible, por ello, el hecho de que todo el país cuenta con internet permitirá acercando esta modalidad contractual a todos los peruanos, permitiendo la creación de nuevas oportunidades laborales.

Rodríguez (2015) en su investigación titulada “La Percepción de los representantes sindicales acerca del Teletrabajo implementado como modalidad Laboral en el Sector Público Contarricense”. Se utilizó el instrumento descriptivo, ya que la investigación de campo pretende un

análisis sistemático de un problema real de cuál es la percepción de los representantes sindicales respecto del Teletrabajo en el sector público, llegando a la conclusión que la forma que se está desarrollando el Teletrabajo el sector laboral costarricense no está siendo aplicado correctamente puesto que existe carencia de servicios y facilidades para que los teletrabajadores opten por esta forma de modalidad laboral ya que el suministro de los equipos, herramientas y soportes técnicos debería estar a cargo de la institución pública, no solo desde el abastecimiento de las herramientas para teletrabajar, sino también, el mantenimiento y gastos de producción y uso, ello porque es el empleador el que se encuentra en obligación de poner al servicio del trabajador las herramientas y demás instrumentos para ejecutar sus labores eficientemente; teniendo como obligación el teletrabajador solo darle un buen uso adecuado.

Uno de los aspectos claves en el desarrollo del teletrabajo son las herramientas digitales, pero no solo el contar con dichas herramientas, sino el estar debidamente capacitado, por ello se requiere de ciertos requisitos para poder realizar dicho trabajo, en ese contexto, se plantea una propuesta normativa para gestionar oportunidades laborales para los trabajadores con discapacidad, que cumpliendo ciertos requisitos puedan laborar bajo el teletrabajo.

Orlando (2015) en su tesis titulada “Análisis del impacto del Teletrabajo en los resultados de Gestión de las organizaciones”. Utilizaron el instrumento cuantitativo y cualitativo, debido a las características y especificaciones del campo a investigar, tomaron en cuenta los aspectos referentes a una investigación mixta, de tipo descriptivo y explicativo, usando la recolección la encuesta con preguntas cerradas y abiertas. Llegando a la conclusión que se observa que la modalidad del teletrabajo tiene como beneficio que los teletrabajadores puedan compartir más tiempo con su familia, el mejoramiento de su calidad de vida, ahorro en tiempo y dinero, llegando a concluir que es una excelente forma de oportunidad laboral.

Justamente uno de los beneficios que impone el teletrabajo es el poder estar en la comodidad de una casa, trabajando por objetivos y esto hace la

diferencia frente a un trabajo presencial. Trae el acercamiento de la familia y que mejor la familia de una persona con discapacidad que estaría más tranquila teniendo a su familiar dentro y encima, generando sus propios ingresos.

### **1.2.2. A nivel nacional**

Acevedo, Alegría y Cartagena (2016) en su investigación titulada “Efecto del Teletrabajo en la productividad de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas respaldo en un plan de capacitación eficaz que permita mantener los estándares de calidad en el año 2016”. Utilizándose instrumentos para recopilar la información necesaria cualitativo y cuantitativo, a través de herramientas de encuesta con la finalidad de conocer la calidad del servicio brindado por parte de la universidad y entrevista de tipo estructurada al personal encargado del área competente de la implementación, desarrollo y monitoreo de las clases blended, a fin de recopilar información sobre las fases del modelo de aprendizaje. Llegando a la conclusión que el Teletrabajo que se realiza actualmente en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, se ha realizado bajo un plan elaborado, lo cual permite que se obtenga como resultado generar productividad para la universidad y mantener los estándares de calidad en la enseñanza.

Gonzales, López, Márquez y Núñez (2017) en su investigación y titulada “Oportunidades en la implementación del Teletrabajo en áreas organizacionales de empresas de Lima- Perú: un estudio basado en los casos: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), en la distribución Perú y Banco de crédito del Perú”. Se utilizó el instrumento de guía de interrogatorio, debido a que es el más apropiado para el tipo de investigación cualitativa y por la situación en la que se investigara, elaborando cuestionarios para de esa manera obtener información necesaria que permita realizar la evaluación exhaustiva en el encuentro de oportunidades de la concretización del teletrabajo en la capital del Perú. Concluyendo que la blandura del trabajo y su ambiente laboral, afirma que

el teletrabajo es correcto, lo cual genera reducción de gastos en la empresa, además de destacarse el incremento del rendimiento productivo.

Esta investigación es de gran relevancia para el desarrollo del estudio considerando que retrata otro de los beneficios por los cuales las empresas deberían promover el teletrabajo y es el clima laboral, muchas veces en los trabajos presenciales se generan rencillas, diferencias entre los trabajadores, pero en el teletrabajo, al no existir este contacto directo, hay que cuidar mucho más las formas, siendo más difícil llegar a resquebrajar las buenas condiciones laborales.

Pinto (2016) en su investigación en Lima, titulada “Discriminación y maltrato a las personas con Discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de Lima Metropolitana, Perú”. Se utilizó método descriptivo- explicativo; debido a que, se interpretará, la forma en como el menosprecio y abuso del trabajo en las consecuencias de derecho de los discapacitados en la capital de nuestra nación peruana, además es preciso señalar que se desarrolló el instrumento inductivo, deductivo, esto debido a que iniciará de las oportunidades individuales, para llegar a la conclusión como se dañan los derechos de las personas que sufren de alguna discapacidad. Llega a la conclusión que los derechos de los individuos que padecen de discapacidad, se les viene afectando al no permitirles un clima de inserción laboral, lo cual se colige que en nuestro país existe aún discriminación en los lugares de trabajo, e igualdad de oportunidades.

Esta investigación es muy relevante debido a la trascendencia de la discriminación, cuyos efectos colaterales va mucho más allá del daño a la persona, sino que a veces incluso se llega hasta afectar a la propia familia. El hecho de no otorgar oportunidades laborales porque una persona tiene una discapacidad, resulta discriminatorio, por ello, el promover normas referentes a generar oportunidades laborales para ellos es gran paso por generar igualdad en un país donde las diferencias son bastante marcadas.



Ramírez (2014) en su investigación titulada “Propuesta de plan de Teletrabajo para entidades Públicas en Lima”. Se utilizó instrumento cualitativo y cuantitativo, a través de herramientas de encuestas enviadas mediante correo electrónico y procesado electrónicamente. Llegando a la conclusión que el problema referente a las ineficiencias en la ejecución de las funciones de las entidades públicas en la ciudad de Lima tiene entre sus causas fundamentales relevantes al centralismo de infraestructura inmobiliaria en entidades estatales de Lima y a los horarios inflexibles de trabajo de los empleados públicos de éstas.

Justamente el no contar con la infraestructura adecuada forma parte de la exclusión, de no hacer parte del grupo, a las personas que enfrentan una discapacidad física, por otro lado, el desconocimiento respecto a los tipos de discapacidad también genera una desigualdad, porque se cree que las personas con discapacidad no podrían lograr el desempeño adecuado de un trabajo, mucho más si este es por medio de las herramientas digitales, cuando en realidad existen discapacidades mentales leves que si permiten dicho trabajo y que además de darle una oportunidad al trabajador, también tendrían ventajas la empresa debido a que estas personas se esfuerzan por conseguir un trabajo y también por prepararse y conocer lo que se necesita para el ejercicio de sus funciones.

### **1.2.3. A nivel local**

Chirinos y Panta (2014) en su investigación titulada “Potencial del Teletrabajo en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo”. Se utilizó un instrumento Racional, Aplicada, Descriptiva, lo cual permite posibilitar un aprendizaje más completo, por ende se tendrá que un estudio del conocimiento en el mercado laboral. Llego a la conclusión que el teletrabajo da al trabajador equilibrio entre su vida laboral y familiar, el cual reforzaría el principal principio de la Universidad “Bienestar del individuo Familiar y Sociedad”.

Precisamente esta investigación es muy importante porque el trabajo como actividad económica requiere una desconexión para poder concentrarse en el mismo y muchas veces las actividades propias del hogar, de la familia,

no permiten que el trabajador se concentre porque a veces quiere estar en su casa por algo que le ha ocurrido. El tener al trabajador en la casa genera un mejor desarrollo de sus funciones, puedo armonizar su vida laboral con la familiar y saber que trabajará sobre objetivos, más que por el cumplimiento de un trabajo.

Calderón y Torres (2015) en su investigación titulada “Alcances de la regulación del Teletrabajo en la Legislación Laboral Peruana”. Se utilizó el instrumento descriptivo, cualitativo, realizándose encuestas que fueron instruidas a la materia del Derecho Laboral contestadas por especialistas y abogados para de esa forma dar énfasis a la norma Laboral. Concluyendo que es necesario regular la modalidad del Teletrabajo como una nueva oportunidad laboral, dentro de la Legislación Laboral.

La modalidad de trabajo que permite realizar las labores en un lugar físico distinto al de la empresa, tiene sus particularidades y el hecho de contar con casos al respecto y de saber sus ventajas y desventajas permite hacer una propuesta de mejora en cuando a su regulación, por ello, también es necesario aprovechar el momento para poder fomentar el teletrabajo de las personas con discapacidad.

Rentería (2015) en su tesis titulada “Naturaleza Jurídica del Teletrabajo y su regulación en nuestro ordenamiento jurídico”. Se utilizó como instrumento de recolección de datos la encuesta que consta de una lista de preguntas dirigidas a abogados y especialistas en el Derecho Laboral una vez recopilada la información se validaran las respuestas con la propuesta planteada. Llegando a la conclusión que el 90% de los encuestados están de acuerdo con la regulación del Teletrabajo en la Legislación Laboral y un 10 % desconoce acerca de la Modalidad del Teletrabajo concluyendo que el Teletrabajo no se está cumpliendo conforme lo establece la ley y el reglamento.

Por el principio de publicidad toda norma debe ser conocida por la población, pero son tantos los dispositivos legales que es complicado conocerlos todos, por ello, el rol del estado de socializar las normativas y

permitir que más personas conozcan respecto del derecho al trabajo, de sus beneficios, de los tipos, de ahí que se pueda dar a conocer la importancia de las modalidades contractuales y generar espacios de discusión que permitan generar igualdad para las personas que tienen algún tipo de discapacidad.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Teoría de la organización del trabajo**

La teoría de la organización se representa en que las organizaciones han sido creadas con la finalidad de producir servicios esenciales a la vida humana, tales como el transporte de forma marítima, aérea, terrestre, y espacial, así también la energía para poder vivir y desplazarnos de noche o en un lugar oscuro, los medios de comunicación, para estar informados de los acontecimientos nacionales e internacionales o sea un entretenimiento, se ha creado servicios tales como el internet, que permiten a personas de distintas partes del mundo a poder interactuar, asimismo gracias a la organización de trabajo se ha creado servicios a la sociedad como la venta de alimentos, bebidas, además de la variedad de productos alimentarios costumbres en cada parte de un país; servicios como atención a los usuarios por medio del internet, y creación de puestos de trabajo utilizando la tecnología; asimismo es menester mencionar que la organización del trabajo ha generado la creación de cosas a favor de la humanidad; entre ellas tenemos los aviones, carros, barcos, computadoras, celulares, libros, sillas, camas, ropa, satélites, etc; esto conllevaría a que la teoría de la organización del trabajo en la repartición de roles, genere una mayor productividad a favor de la vida humana; sin organización humana no existiría servicios ni cosas; motivo por el cual para conseguir en la actualidad nuevos servicios como cosas a través de la organización del trabajo se utiliza la energía humana y la no humana; cuando nos referimos a lo segundo, la vida no humana, ha permitido que las máquinas ayuden a la producción de servicios y creación de cosas, muchas veces remplazando la mano de obra del hombre; cabe señalar que la teoría de la organización del trabajo nace

con la finalidad de agrupar a las personas, para conseguir un fin único, un fin organización, en donde solo una persona humana no sería capaz de conseguirlo con sus propios esfuerzos; por ultimo esta teoría tiene vida gracias a la existencia de las materias primas del planeta, que genera el combustible para la producción de servicios y cosas.

### **1.3.2. Teoría de la agencia**

La teoría de la agencia es una forma de subcontratación de una empresa principal a otra empresa, esto debido a las múltiples funciones que la empresa principal debe cumplir y no se abastece muchas veces para la ejecución del cumplimiento; en ese sentido la teoría de la agencia nace, para coadyuvar y consolidar el trabajo de la empresa principal, contratando a personas a través de diferentes modalidades laborales, tales como el teletrabajo para brindar servicio a los clientes, sin necesidad que su trabajar este físicamente en la empresa tercerizada o principal, y de esta manera cumplir de acuerdo a las exigencias del mercado y sobre todo de la función que debe cumplir la empresa principal; motivo por el cual se necesita de trabajadores para conseguir una correcta adecuación a la labor encomendada.

### **1.3.3. Evolución del derecho al trabajo**

Gómez (2007) en su libro Derecho al Trabajo afirma lo siguiente la primera revolución industrial surge en la invención que el inglés James Watt hace en 1775 de la maquina a vapor, modificándose radicalmente la utilización de las herramientas de trabajo por el de las maquinas, que posteriormente devendrían en industrias. Se crean las urbes que desplazarán, progresiva y sostenidamente, la actividad campesina, que hasta entonces era la única forma de explosión en el sector productivo. Esta primera revolución industrial, y las otras que posteriormente se dieron, se crearon, sin embargo, un clima social inédito: jornadas de 12 a 17 horas: niños compitiendo el trabajo adulto en igualdad de condiciones; mujeres realizando labores tan rudas sin posibilidad de reparar la diferencia natural que siempre tuvo con el hombre; en fin,

salarios familiares (compuestos por las del padre, madre e hijos) que no resolvían ni la mitad de la canasta familiar de entonces, seguido de la ausencia total de normas de higiene, seguridad industrial y social: el incipiente industrialismo gesta condiciones promiscuas de trabajo.

Fueron los médicos Pitt en Inglaterra (1797), Villerme en Francia (1840) y Kuczynski en Alemania (1851), que por primera vez analizaron la situación laboral de sus países, alertando a la opinión pública la indescriptible situación en la que discurría el trabajo humano, surgiendo su inmediata modificación. En esta primera evolución histórica, la legislación social no tuvo cabida en lo individual, y cuando acaso debió tomar alguna posición en las relaciones colectivas, lo hizo prohibiendo cualquier tipo de asociación gremial, con sanciones contra sus protagonistas quienes iban desde la prisión, deportación, pago de multas y hasta él envió a los campos de batalla.

Gómez (2007) en su libro Derecho al Trabajo manifiesta que las primeras huelgas que se erigen en nuestra naciente república, intentaron llamar la atención acerca de un movimiento laboral que deseaba ser escuchado. así registra la historia las huelgas de 1886 de las fábricas textiles de vitarte, la de los tipógrafos, la de la fábrica de cigarrillos de 1892 y las de la Dársena del Callao de 1894, todas estas resueltas vía conciliación o a sangre y fuego, denotándose una incoherencia gubernamental en el tratamiento del fenómeno lingüístico-laboral.

A partir de 1900, las huelgas comprometieron a las provincias del país, motivadas todas, al igual que las registradas en el siglo precedente, por la instauración de la jornada laboral de 8 horas y la erradicación del sistema de “enganche”. Fue tan contundente el movimiento obrero en este primer período, que no hubo más remedio que reglamentar el derecho de huelga a través del D.S. de 24/01/1913, a fin de “restituir la seguridad y garantías requeridas que demandaban una tranquilidad social”. Al proseguir el clima de agitación, y no conseguirse la paz y tranquilidad que la ley de huelgas decía perseguir, se dictó la ley de la

jornada de 8 horas (D.S. de 15/01/1919). Una primera constatación a hacer entonces, es que los trabajadores tomaron la iniciativa con su acción directa, para que luego las autoridades dieran inicio al intervencionismo Estatal, arrancándose, de esta manera, las primeras normas legales de trabajo que se conocen.

#### **1.3.3.1. Ambiente en que se dictaron las primeras leyes de Trabajo.**

Dominado el siglo XIX por las influencias ideológicas sociales, y luego por las de la Iglesia, las revueltas de los trabajadores no se hicieron esperar como acabamos de verlo. (Gómez, 2007)

Es dentro de este contexto que se reglamentan: la situación laboral de los trabajadores por el traspaso de los establecimientos donde laboraban (L. 2259 de 29/09/1916); la legislación del trabajo del menor y de la mujer (L. 2851 de 23/11/1918): el descanso semanal obligatorio (L. 3010 de 26/12/1918); la jornada legal de las 8 horas (D.S. de 15/01/1919): la L. 4916 de 07/02/1924, verdadera legislación especial de los empleados. Por L. 6871 de 02/05/1930 se reglamenta el cobro de los beneficios sociales. La R.M. de 17/01/1930 crea los Servicios inspectivos para verificar el cumplimiento de las normas de trabajo que se venían promulgando. (Gómez, 2007)

Al mismo tiempo que se dictaban estas normas legales, en una sociedad industrial incipiente, orientadas solamente a los estamentos laborales costeros, los gobernantes reprimían con encono a los trabajadores que se disponían a reivindicar las conquistas laborales que, luego devenidas en leyes, se decían eran promulgadas en su beneficio. Por entonces sería, lo que es hoy el Ministerio del Interior, el encargado de resolver y tramitar todos los asuntos de trabajo. En este ambiente se impuso la institución arbitral y conciliadora como mecanismo privado de solución de los conflictos colectivos de trabajo (Art. 2 del D.S. de 24/01/1913), se sancionó penalmente por sedición a los auspiciadores de las asonadas huelguísticas (Art. 10 del mismo D.S.) o se recurría a la suspensión automática de las garantías personales (D.L. 7166 de 20/05/1931). Por entonces, ningún trabajador

gozaba de estabilidad laboral y las relaciones de trabajo se regían por la ley de la oferta y la demanda y básicamente por el contrato de trabajo regido por el Código Civil y Comercial respectivamente. (Gómez, 2007)

#### **1.3.4. El derecho de trabajo en el momento actual**

Gómez (2007) manifiesta que el desacabro del derecho laboral se acentúa con la administración política de Alberto Fujimori, quien al instaurar un sistema económico liberal, fue degradando progresivamente las conquistas sociales a través de una política legislativa regresiva, legitimada a promulgarse la vigente constitución. (Gómez, 2007)

En lo individual, se precarizan, las condiciones de trabajo, el empleo, las remuneraciones y la participación de los trabajadores al dictarse los D.L. 728 y su modificatoria, Ley 16513 del 27 de julio de 1995, con su norma denominada “Ley del fomento del empleo”, D.L. 650 y 668 de consolidación del tiempo de servicios y 766 sobre el Derecho de participación de los Trabajadores, creándose exóticas figuras jurídicas de trabajo como el “mercadeo de la mano de obra”, y “la flexibilización y desregulación del contrato de trabajo”.

En lo colectivo, se desarticulan el derecho de sindicalización, negociación colectiva y huelga a través del D.L. 25593 y sobre el Derecho de Participación se dicta el D.L 766 del 07 de octubre de 1991 que luego fue enmendado por el D.L 892 del 11 de noviembre de 1996. (Gomes, 2007)

Gómez (2007) manifiesta que la conducta legislativa en ambos casos fue irresponsable y está a contracorriente del comportamiento contemporáneo, que recusa el “dumping social”, por denotar el Derecho nacional e internacional del trabajo, cuando establece condiciones laborales vedadas, contraviniendo los acuerdos internacionales de Protección.

### **1.3.5. Etapas del derecho al trabajo**

El derecho al trabajo ha transcurrido por cuatro etapas bien marcadas: la primera, de protección al trabajo del más débil, adoptando una posición tutelar, reflejada en todo el mundo con la legislación hecha en favor del trabajo del menor y de la mujer. (Gómez, 2007)

Una segunda etapa, estará marcada con la humanización del trabajo, a instancia de la OIT, al reconocerse, plenamente, que “el trabajo humano no es una mercancía”, fortaleciéndose, luego con los postulados de Beveridge tomados en la Carta de Filadelfia de 1944, cuando se estableció que las conquistas sociales alcanzadas en favor de los trabajadores no debían merecer regresión alguna, por ninguna circunstancia. Este humanismo se ha visto engrosado por la Declaración Universal de los Derechos Humanos y por la suscripción de convenios bilaterales y multilaterales de trabajo. El desarrollo de las sociedades democráticas permitió a los Estados una mayor participación de los trabajadores en el quehacer político, social y económico de sus respectivas sociedades. (Gómez, 2007)

Una tercera etapa será la de la concentración social, que intenta aproximar a los agentes sociales productivos para que sean ellos, y nadie más que ellos los protagonistas de sus propios destinos en materia laboral. Serán ellos los que resolverán los problemas sociales que pudieran interesarles y que conciten el interés nacional, regional, local o de la rama de la actividad o de la propia empresa. El estado, en esta etapa, actúa únicamente como promotor y árbitro de los asuntos laborales. Los trabajadores pasaron de la confrontación a la colaboración con sus empleadores. A esta etapa se la conoce como la del “Tripartismo” o del “dialogo-social”. (Gómez, 2007)

Una cuarta se ha gestado con la globalización de la economía, dirigida tal vez, a evitar el “dumping” social: pero al mismo tiempo a crear nuevas formas laborales que corresponden a la era de los servicios, la era digital, el virtual, el electrónico, el trabajo a distancia (teletrabajo), el de la



“tercerización” o “externalización” (outsourcing), razones de fuerza para llamar a estas nuevas labores propias de la era post industrial.

### **1.3.6. Fuentes y técnicas del derecho al trabajo**

Las fuentes del Derecho del Trabajo varían de un país a otro y están relacionadas con el sistema jurídico nacional, así como con el rol jugado por los agentes laborales, el papel jugado por la jurisprudencia, la recepción de la normatividad internacional y el estado institucional de la nación. Dentro de esta perspectiva existe en materia laboral una multiplicidad de fuentes, todas ellas de obligatoria observancia (positivas y dentro de ellas, las nacionales, internacionales y profesionales; asimismo, la legalidad está sustentada en variadas disposiciones que tienen por vértice a la Constitución del Estado; están, de la misma manera, las prolíficas fuentes de carácter profesional: convención colectiva de trabajo, usos y costumbres, liberalidades; en fin , hallamos los principios generales de trabajo, la jurisprudencia y los laudos arbitrales. (Gómez, 2007)

En cuanto a la técnica, está relacionada con la elaboración de la normatividad y la presencia de las libertades públicas que se respetan en cada país. Así el nuestro, básicamente, da fuerza a la normatividad positiva, relegando la negociación colectiva de trabajo e ignorando la concertación, que son instituciones vitales de la legalidad en los países desarrollados. De otro lado la doctrina no juega ningún rol y la jurisprudencia, casi nunca es tomada en consideración, salvo tímidamente en los que tienen carácter normativo o vinculante, provenientes de la máxima jurisdicción nativa. (Gómez, 2007)

#### **1.3.6.1. Las fuentes internas**

##### **1.3.6.1.1. Las fuentes de origen positivo**

###### **a) La constitución**

Gómez (2007) manifiesta que la Constitución es la fuente y la base más importante del Derecho de protección de los trabajadores. Su transgresión daría lugar a acciones de garantía y a la responsabilidad

funcional. De acuerdo al artículo 51 de la Constitución esta prima sobre cualquier norma de menor jerarquía.

#### **b) La ley**

Toyama (2008) manifiesta que la ley constituye la expresión de un orden mínimo social y público, el entendimiento que los Poderes del Estado tienen con quienes trabajan subordinadamente y con aquellos en favor de quienes tal actividad es ejecutada.

Toyama (2008) expresa que la ley, como mínimo social indispensable, responde a los requerimientos naturales del país, dirigido, en lo posible, a armonizar aquellos lineamientos generales establecidos en la Constitución del Estado y en las políticas generales.

#### **c) Los reglamentos**

Los reglamentos procuran a su vez, desmenuzar la ley, de suerte tal que sin modificar su esencia, logran esclarecerla para cada caso particular, dependiendo de la orientación ministerial que se pretenda dotar. (Toyama, 2008)

### **1.3.6.1.2. Las fuentes de origen profesional**

#### **a) La Negociación Colectiva de Trabajo**

La constitución de 1979 dio a la Negociación Colectiva *fuera de ley* colocándola a la altura de las otras normas legales, cuanto más que, por su carácter obligacional y normativo, tendía a superar en todos los aspectos, el mínimo social que encarnaba el Derecho positivo. (Gómez, 2007).

Gómez (2007) expresa que la negociación Colectiva sigue siendo el arma más eficaz para mejorar las remuneraciones y condiciones de trabajo de los trabajadores, es una forma de participación en la producción de las empresas.

### **b) Los Usos y las Costumbres**

Gómez (2007) indica que Los Usos constituyen las prácticas sucesivas, estilos o modos de obrar individualmente o colectivamente, que ingresando a los hábitos del trabajo general derechos a fuerza de su repetición.

### **c) Reglamento interno del trabajo**

El reglamento interno representa la ley de la profesión redactada por el empleador conforme a la manera que entiende.

#### **1.3.6.1.3. La protección al trabajo**

La Constitución de 1993 sigue reconociendo el principio protector del Derecho Laboral, a través de los artículos 22 y 23, estableciendo el derecho al trabajo al igual que el deber como una base para el bienestar social y la realización de la persona, así como la indicación del trabajo como objeto de atención "prioritaria" del Estado, protegiendo con énfasis a la madre, a los menores de edad y al impedido. Además, se asegura que dentro de la relación laboral se respetan los derechos constitucionales específicos e inespecíficos y se reprime toda forma de trabajo forzoso o sin la debida retribución. (Toyama, 2008)

Al margen del reconocimiento al trabajo como un deber y un derecho ya analizado precedentemente- es interesante apreciar que la Constitución establece una preferencia o prioridad en la actuación del Estado (artículo 23) hacia la madre nótese que ya no se efectúa referencia alguna a la mujer como categoría protegida, al menor de edad sobre los cuales, al no contar con plena capacidad, es necesario que existan disposiciones que supervisen el trabajo de los adolescentes y controlen el trabajo infantil- y al discapacitado -sobre ellos resta por emitirse una serie de disposiciones que realmente los protejan y se establezcan mecanismos que promuevan la contratación, como ya se ha dicho, que se trata de una preferencia al

momento de la actuación, pero no una protección exclusiva hacia estas categorías de trabajadores. (Toyama, 2008)

Es importante remarcar la eliminación de referencias constitucionales de género, como sucedía con la Constitución de 1979, donde claramente se aludía a la mujer (una legislación específica, derechos remunerativos no menores que el varón). En este sentido, sí consideramos adecuada la variación operada y el empleo de la categoría madre para determinar la actuación especial del Estado. (Toyama, 2008)

### **1.3.7. Concepto de contrato de trabajo**

Toyama (2008) manifiesta que el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de aménidad, puede ser verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes.

Gómez (2007) expresa que el contrato de trabajo es el convenio elevado a protección fundamental, según el cual el trabajador bajo dependencia se coloca a disposición de uno o más empleadores a cambio de una retribución, elevada también, a idéntica protección fundamental.

Toyama (2008) en su libro los Contratos de Trabajo afirma que el contrato de trabajo supone la existencia de un acuerdo de voluntades, por el cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales en forma remunerada (el trabajador) y la otra, al pago de la remuneración correspondiente teniendo la facultad de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados (el empleador).

Toyama (2008) en su libro los Contratos de Trabajo expresa el contrato de trabajo presenta tres elementos esenciales: prestación personal, remuneración y subordinación. Así, en la Casación N° 1581-97, la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema señaló en el tercer considerando:

Que, el contrato de trabajo supone la existencia de una relación jurídica que se caracteriza por la presencia de tres elementos substanciales, los cuales son: la prestación personal del servicio, la dependencia o subordinación del trabajador al empleador y el pago de una remuneración periódica, destacando el segundo elemento que es el que lo diferencia sobre todo de los contratos civiles de prestación de servicios.

#### **1.3.7.1. Elementos esenciales**

Campos (2010) manifiesta que los elementos del contrato de trabajo son: prestación personal, remuneración y subordinación. Siendo este último el principal para determinar la existencia de una relación laboral.

##### **a) Prestación personal**

Campos (2010) expresa que consiste en la realización de labores por parte del trabajador en forma personal y directa, esto es, no puede ser reemplazado por otra persona.

##### **b) Remuneración**

Campos (2010) determina que es la contraprestación que otorga el empleador al trabajador por la prestación de sus servicios, en determinados casos expresamente señalados por la LPCL en los que el vínculo laboral se suspende, procede el pago de la remuneración, aun cuando el trabajador no preste servicios.

##### **c) Subordinación**

Es el principal elemento que determina la existencia de un vínculo laboral. En virtud a este elemento, el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo, dejando que éste conduzca, reglamente y fiscalice el trabajo que realiza. (Campos, 2010)

#### **1.3.8. El teletrabajo**

##### **1.3.8.1. Evolución histórica**

González y López (2000) en su libro la descentralización empresarial y el derecho del trabajo afirman que el boom de la revolución tecnológica tuvo impacto preponderante en la vida de las personas, puesto que la

tecnología originó cambios en la forma de ejecución de trabajo y en muchas actividades de la vida cotidiana. Es así que el Teletrabajo tuvo origen en los años 60's en los Estados Unidos, sin embargo es en 1976 cuando recién se concibe al Teletrabajo como “enviar el trabajo al trabajador en lugar del trabajador al trabajo,” concepto acuñado por su propulsor Jack Nilles, el cual cohesionó hombre, horario y lugar de trabajo.

La Cronología evolutiva del Teletrabajo es la siguiente:

**Años 70**, en Estados Unidos; aparece como la gran esperanza para la creación de nuevos empleos, con gran flexibilidad laboral. (Gonzáles y López, 2000)

**Años 80**, se constituye en un instrumento al servicio de la inserción laboral de sectores excluidos de la población, fundamentalmente discapacitados y mujeres cabeza de familia. (Gonzáles y López, 2000)

**Años 90**, se revela más que como un mecanismo de flexibilidad laboral, como un instrumento del fenómeno de la descentralización empresarial. (Gonzáles y López, 2000)

Los tristemente célebres ataques terroristas ocurridos en Estados Unidos el 11 de setiembre de 2001 tuvieron también un papel importante en la historia del teletrabajo. Pues, estos acontecimientos han llevado a las empresas norteamericanas a replantear sus organizaciones internas, implantando el teletrabajo en muchas de sus plazas laborales, porque los empleados se muestran temerosos a realizar sus actividades en grandes edificios que puedan ser blancos de futuros ataques. De este modo el teletrabajo fue la salvación para que las empresas, cuyas oficinas se vieron afectadas por la oleada terrorista, continuaran con su actividad. (Motejo, 2001)

Es así como el Derecho Laboral tomó conocimiento de las implicaciones del avance tecnológico en áreas laborales y

respondió acoplándose a la época, lo cual es evidente en el hecho que muchos países ya han regulado y reconocido al Teletrabajo como una forma de empleo. Pero este hecho solo muestra que la legislación laboral de estos países ya ha recogido esta figura de trabajo en sus leyes, pero como en cada país esta figura tiene sus peculiaridades, nuestra investigación determinará esas peculiaridades para el Perú, y procurará responder a éstas con un proyecto de ley que incorpore la figura del teletrabajo con fundamento en un estudio empírico.

### **1.3.8.2. Concepto de teletrabajo**

Morales (2005) expresa que la palabra teletrabajo proviene de la raíz latina tele que denota distancia o lejanía, debiendo entender al teletrabajo como el trabajo ejecutado a distancia.

Campos (2014) manifiesta que el teletrabajo es una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada de tecnologías de la información y las telecomunicaciones en las instituciones públicas y privadas, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo.

Ley 30036 (2015) Art 2 señala que:

Es aquella prestación de servicios que se caracteriza por el desempeño subordinado de laborales sin 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 control y supervisión de las labores.

El Teletrabajo es aquel trabajo que utiliza las modernas tecnologías de la información y comunicaciones para realizar las actividades laborales fuera de la empresa. (Buirra, 2012)

Gonzales (2016) en su libro El contrato de Trabajo y sus Modalidades señala que es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su

horario laboral, por una o más jornadas laborales, el trabajo debe realizarse aplicando las buenas prácticas y seguridad en el trabajo.

Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez y Barzola (2017) aseguran que el teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado Teletrabajador en la empresa con el que mantiene el vínculo laboral.

El teletrabajador despliega sus actividades 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. (Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez y Barzola ,2017)

Puntriano (2014) considera que es un fenómeno caracterizado porque el teletrabajador presta sus servicios a distancia del centro de trabajo tradicional, lo cual supone un cambio de la organización de la unidad empresarial, utilizando de manera esencial medios telemáticos.

#### **1.3.8.3. Ámbito de aplicación**

Se encuentran comprendidos en las normas que regulan el Teletrabajo:

- a)** Aquellos trabajadores y servidores civiles que prestan servicios bajo esta modalidad del Teletrabajo.
- b)** Las personas naturales o jurídicas y las entidades públicas que emplean esta modalidad.
- c)** Los contratos, las resoluciones de incorporación o designación y las adendas o acuerdos, por los que se establezca la modalidad de Teletrabajo, o el cambio de modalidad presencial por la del Teletrabajo.
- d)** Las estipulaciones de estos se sujetan a las condiciones y requisitos previstos por las normas que le sean aplicables y según el régimen al que pertenezca cada Teletrabajador.



#### **1.3.8.4. Elementos del Teletrabajo**

##### **a) Elemento espacial**

Margary (2003) manifiesta que implica que la ubicación del trabajador debe ser en un lugar distinto del centro de trabajo o centro de producción, de ahí que, para estar hablando de teletrabajo, será necesario que el trabajador se encuentre ubicado físicamente fuera del centro de producción.

La ubicuidad del trabajador puede abarcar distintos lugares, tales como el teletrabajo en casa, teletrabajo en telecentros y el teletrabajo nómada; trascendiendo las fronteras del país donde se encuentra las oficinas del empleador como el caso del teletrabajo transnacional. (Margary, 2003)

En ocasiones, el teletrabajo podrá alternar su ejecución con la presencia del trabajador en los locales de la empresa; sin embargo, nunca la presencia del teletrabajador podrá ser permanente en las oficinas del empleador. (Tribault, 2000)

##### **b) Elemento Tecnológico**

Gonzales (2016) explica que para poder hablar de teletrabajo debemos encontrar, al momento de ejecutarse la prestación laboral, la presencia de un medio tecnológico.

A lo largo de los años se han presentado tres posturas que intentan determinar cuál es la tecnología específica para poder hablar de teletrabajo. (Gonzales, 2016).

- a) La primera postura plantea la primacía de las telecomunicaciones como elemento esencial.
- b) La segunda postura plantea la primacía de la informática como elemento constitutivo del teletrabajo.
- c) La tercera postura considerar ambos elementos como esenciales para el desarrollo del teletrabajo, siendo este último enfocado dentro del escenario mundial del desarrollo y

utilización de las Tics (Tecnologías de la Información y de la Comunicación).

### **c) Elemento organizativo**

Gonzales (2016) en su libro El contrato de Trabajo y sus Modalidades expresa que el elemento organizativo va a determinar un nuevo marco laboral sustancialmente diferente del comúnmente establecido, que involucra para la empresa un nuevo esquema de dirección y supervisión del trabajo y al trabajador en algo parecido a ser casi su propio jefe, sin dejar de estar subordinado con su empleador.

En conclusión, podemos afirmar que el teletrabajo va más allá de un cambio en la prestación del trabajador, involucra una verdadera revolución empresarial, produciendo cambios importantes en la descentralización de las empresas, donde el verdadero valor añadido se encuentra en el cambio radical del marco organizacional de la empresa, donde la forma de organizar el trabajo, supervisarlos y fiscalizarlos sufre un cambio por completo favoreciendo su ejecución a distancia.

### **d) Elemento jurídico: La subordinación**

Hernández (2002) expresa que la subordinación como factor fundamental para la determinación del ámbito aplicación del Derecho del Trabajo, fue propuesto en los albores mismos de la formación de la disciplina laboral.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral artículo 9 señala que:

Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

#### **1.3.8.5. Modalidades de teletrabajo**

Existe una gran variedad de clasificaciones realizadas alrededor del teletrabajo, basadas en la pluralidad de estudios realizados sobre la materia; sin embargo, para el presente trabajo vamos a detenernos en tres clasificaciones; la primera en función del tipo de conexión, la segunda en función del lugar donde se realiza del teletrabajo y la tercera en función de su vinculación con el trabajo ordinario.

##### **1.3.8.5.1. Clasificación en función del tipo de conexión**

Criterio basado en las diferentes formas de conexión entre los teletrabajadores y empleadores. El tipo de conexión resulta relevante para determinar la existencia o no de interactividad, así como de supervisión inmediata.

##### **On-line o conectado**

Denominado también como teletrabajo en tiempo real, se produce cuando existe una conexión entre las computadoras del trabajador y el empleador, permitiendo un diálogo con el servidor<sup>54</sup> de la empresa, a través de los siguientes sentidos:

##### **One way line o en un solo sentido**

Permite que 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.

Esta modalidad no puede ser entendida como teletrabajo conforme la definición laboral que venimos trabajando, en atención a que no se presenta la interactividad; ajustándose más bien con los trabajadores independientes o freelance, los mismos que bajo proceso de “outsourcing”, realizan un trabajo a

favor de una empresa cuyas tareas son asignadas por vía informáticas más nunca formarán parte del marco organizativo de la empresa.

#### **1.3.8.6. Requisitos para la celebración del teletrabajo**

Gonzales (2017) en su libro El contrato de Trabajo y sus Modalidades expresa que para poder acogerse a la modalidad del Teletrabajo, los contratos, resoluciones de incorporación o designación y adendas y acuerdos por los que se establezca dicha modalidad deberán celebrarse por escrito y estar sujetos a las condiciones y requisitos previstos por las normas que le sean aplicables, de acuerdo al régimen que pertenezca cada teletrabajador.

La ley señala que cuando los equipos sean proporcionados por el empleador, el teletrabajador es responsable de su correcto uso y conservación y de ser los equipos del teletrabajador, el empleador debe compensar la totalidad de gastos.

#### **1.3.8.7. Carácter voluntario y reversible del Teletrabajo**

El empleador puede variar la modalidad convencional de prestación de servicios a la modalidad del Teletrabajo siempre con prevé comunicación y consentimiento del Trabajador, indicando de esa manera el argumento del cambio y los objeto que persigue la nueva modalidad.

#### **1.3.8.8. Formas del uso del teletrabajo**

De conformidad con el Reglamento de la Ley, la modalidad del Teletrabajo puede desarrollarse bajo dos formas.

**Forma completa.** Cuando el Teletrabajador presta sus servicios fuera del centro de Trabajo o del local de la entidad pública, pudiendo acudir ocasionalmente a estos para las consideraciones que sean necesarias.

**Forma mixta.** Cuando el Teletrabajador presta servicios de forma alternada dentro y fuera del centro de trabajo o del local de la entidad.

Se precisa al respecto que no es teletrabajador aquel servidor civil o trabajador que ocasionalmente preste servicios fuera del centro de trabajo o entidad pública.

### **1.3.9. Regímenes laborales en el Perú**

#### **1.3.9.1. Trabajo a domicilio**

Según Salvatierra (2017) es el trabajo que se desarrolla y se ejecuta de manera habitual, puede ser de forma continua o discontinua, siendo uno o más empleadores, el trabajo se puede realizar en el domicilio del trabajador o en el lugar que se designe, no habiendo supervisión por parte del empleador; dentro del contrato a Domicilio el empleador tiene la capacidad de determinar las regulaciones de las técnicas y metodología del trabajo.

Salvatierra (2017) explica que en la producción de bienes inmateriales el derecho a la propiedad intelectual del bien producido lo reserva el empleador, salvo que medie pacto expreso en contrario.

##### **1.3.9.1.1. Efectos jurídicos del trabajo a domicilio**

Se genera una relación laboral entre el trabajador a domicilio y el empleador, sea este último el productor de los bienes y servicios finales o intermedios, subcontratistas o agente, siempre que se encuentren debidamente registrados. (Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez y Barzola, 2017).

##### **1.3.9.1.2. Excepciones al trabajo a domicilio**

No está comprendido en el trabajo a domicilio el que realizan los trabajadores domésticos o del hogar, el trabajo autónomo, el realizado en taller de familia o trabajo familiar. (Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez y Barzola, 2017).

##### **1.3.9.1.3. Formalidades**

Salvatierra (2017) en su libro Regímenes laborales Especiales manifiestan que el contrato de trabajo a domicilio se celebra por escrito y en triplicado, remitiéndose una sus copias a la autoridad Administrativa de Trabajo para su respectivo registro.

No existe plazo de presentación por dicho contrato, ni pago de tasa por su presentación (Procedimiento N° 40 del Texto Único Ordenado de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo).

Siendo el contrato de trabajo a domicilio una excepción a la regla de los contratos laborales prestados en el establecimiento del empleador, éste se encuentra en la obligación de llevar un Registro de Trabajo a Domicilio, debiendo de entregar al trabajador la parte pertinente de la copia del registro.

El Registro de Trabajo a Domicilio sustituye para todos sus efectos a la Planilla Electrónica - PLAME, del régimen laboral común.

#### **1.3.9.1.4. Remuneración**

Salvatierra (2017) expresa que es fijada por las partes en el contrato de trabajo o por convenio colectivo de trabajo a domicilio, en base a criterios de remuneración por producción, bajo la modalidad de valor hora o tarifa por bien o servicio.

El empleador sólo podrá deducir hasta un veinticinco por ciento (25%) mensual de la remuneración obtenida por el trabajador, en caso de responsabilidad económica a cargo del trabajador por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales o bienes suministrados. (Salvatierra, 2017)

#### **1.3.9.1.5. Derechos sociales del trabajador**

Gonzales (2017) expresa que el trabajador a domicilio tiene derecho a percibir los derechos sociales siguientes:

- a) **Primero de mayo**, equivalente a una treintava parte de las remuneraciones totales percibidas el mes inmediato anterior laborado.
- b) **Vacaciones**, equivalente al ocho por ciento con treinta y tres centésimos (8.33%) del total de las remuneraciones percibidas durante el año cronológico anterior de servicios

prestados al empleador.

**c) Compensación por Tiempo de Servicios**, equivalente al (8.33%) del total de las remuneraciones percibidas durante el año anterior de servicios prestados al empleador. Este beneficio lo paga directamente el empleador al trabajador dentro de los diez días.

En los contratos a domicilio el trabajador podrá solicitar al empleador el pago adelantado de los beneficios remunerativos señalados en el artículo anterior, cuando la prestación de servicios se interrumpa o suspenda por un período igual o mayor de un mes. En este caso, el cálculo se efectuará teniendo como base el total de remuneraciones percibidas durante el período realmente.

### **1.3.9.2. Régimen de la persona con discapacidad**

#### **1.3.9.2.1. La persona con discapacidad en la legislación Peruana.**

Salvatierra (2017) en su libro Regímenes laborales Especiales manifiestan que la Legislación Peruana, precisa que la persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales; y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás.

Es preciso señalar que las personas discapacitadas, tiene los mismos derechos que el resto de la población, sin perjuicio de las medidas específicas establecidas en las normas nacionales e internacionales para que alcance la igualdad de hecho. El Estado garantiza un entorno propicio, accesible y equitativo para su pleno disfrute sin discriminación.

Los derechos de la persona con discapacidad son interpretados de conformidad con los principios y derechos contenidos en la

Declaración universal de los Derechos Humanos, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y con los demás instrumentos internacionales sobre derechos humanos ratificados por el Perú.

#### **1.3.9.2.2. Beneficios y derechos en la legislación laboral**

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 45° de la Ley N° 29973, la persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás.

Salvatierra (2017) en su libro Regímenes laborales Especiales determina que es por las razones indicadas que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) y los gobiernos regionales promueven y garantizan el respeto y el ejercicio de los derechos laborales de la persona con discapacidad, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades, a través de las distintas unidades orgánicas que tengan esas funciones.

##### **a) Servicios de empleo para las personas con discapacidad por parte de la Autoridad Administrativa de trabajo.**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los gobiernos regionales y las municipalidades incorporan a la persona con discapacidad en sus programas de formación laboral y actualización.

Los servicios de empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo garantizan a la persona con discapacidad orientación técnica y vocacional, e información sobre oportunidades de formación laboral y de empleo.

El Estado reserva el 10% del presupuesto destinado a los programas de fomento al empleo temporal para la formulación



de proyectos que promuevan el empleo de la persona con discapacidad.

Salvatierra (2017) en su libro Regímenes laborales Especiales explica que el CONADIS es el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, procederá a coordinar y supervisará la ejecución de planes de capacitación, actualización y reconversión profesional y técnica para las personas con discapacidad, procurando la adquisición, conservación y progreso laboral dependiente o independiente; de esta forma y con la finalidad de garantizar el cumplimiento de los beneficios y derechos laborales de los trabajadores discapacitados, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral tendrá competencia para sancionar los actos discriminatorios en materia de empleo y ocupación que tengan por motivo la discapacidad de la persona, considerándose este supuesto como una Infracción Muy Grave dentro de la Ley N° 28806 - Ley General de Inspección de Trabajo.

#### **b) Fomento del Empleo y Contratación de la persona discapacitada en el Sector Público**

Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez y Barzola (2016) en el Sector Público, los beneficios se aplican tanto en el régimen del Decreto Legislativo N° 276, en el régimen laboral de la actividad privada Ley de Productividad y Competitividad Laboral regulada por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

#### **1.3.9.2.3. Promoción de la contratación de los trabajadores con discapacidad.**

La empresa promocional de personas con discapacidad es aquella constituida como persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial, que cuenta por lo menos con un 30% de personal con discapacidad.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo acredita a la empresa promocional de personas con discapacidad y fiscaliza el cumplimiento efectivo de la proporción de su personal con discapacidad.

Salvatierra (2017) en su libro Regímenes laborales Especiales los establece:

**a. Preferencia de bienes, servicios u obras**

En los procesos de contratación de bienes, servicios u obras convocados por entidades públicas, la empresa promocional de personas con discapacidad tiene preferencia en el caso de empate entre dos o más propuestas, bajo sanción de nulidad, según lo señalado sobre la materia en el Decreto Supremo N° 184-2008-EE Reglamento del Decreto Legislativo N° 1017, Ley de Contrataciones del Estado.

**b. Acceso a fuentes de financiamiento**

El Estado promueve el acceso de la empresa promocional a créditos y otras fuentes de financiamiento, prestando asistencia financiera orientada a reducir la información asimétrica y los costos de intermediación. Con este fin, el Ministerio de la Producción administra un banco de proyectos y capacita a la empresa promocional en el desarrollo de proyectos de inversión.

No menos del 5% de los recursos asignados por el Estado para el financiamiento de micro y pequeñas empresas se destina a empresas promocionales de personas con discapacidad.

**1.3.9.2.4. Incentivos tributarios**

Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría que emplean a personas con discapacidad tendrán una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta.

- a)** Sobre las remuneraciones que se pague a las personas discapacitadas.

- b)** Sobre los gastos por ajustes razonables para personas con discapacidad.

En ambos casos, el porcentaje será fijado por el Ministerio de Economía y Finanzas.

### **1.3.10. Registro nacional de la persona con Discapacidad**

#### **1.3.10.1. Definición**

Salvatierra (2017) explica que el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, es la base de datos del CONADIS que contiene la inscripción de las personas naturales y jurídicas nacionales e internacionales.

#### **1.3.10.2. Finalidad**

El Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, tiene por finalidad inscribir, y acreditar a las personas con discapacidad, a la institucionalidad pública o privada, nacional o internacional de o para personas con discapacidad.

#### **1.3.10.3. Objetivos**

El Registro Nacional de la Persona con Discapacidad tiene como objetivo general compilar, procesar, organizar y mantener actualizada la información referida a las personas con discapacidad a nivel nacional así como a las demás personas e instituciones que señala la ley para:

- a)** Permitir el acceso de las personas con discapacidad y de la institucionalidad pública o privada de o para personas con discapacidad, a los programas, servicios y beneficios que la ley dispone.
- b)** Proporcionar información oportuna y confiable
- c)** Mantener una base de datos actualizada.
- d)** Disponer un directorio actualizado.
- e)** Elaborar información estadística.

#### 1.3.10.4. Organización

**Clases de Registros.-** El Registro Nacional de la Persona con la filiación de las personas con discapacidad y sus familiares.

- Las entidades públicas o privadas de o para las personas con discapacidad, que brinden atención, servicios y programas en beneficio de las personas con discapacidad.
- Las instituciones voluntarias sin fines de lucro que trabajen con o para las personas con discapacidad.
- Las instituciones y empresas industriales, importadoras o comercializadoras de bienes o servicios especiales y compensatorios para personas con discapacidad.

**Obligaciones.-** Para acceder a la generalidad de los servicios que establece el CONADIS es necesario la inscripción en el Registro

#### 1.4. Formulación del problema

¿Qué efectos jurídicos, económicos, origina el teletrabajo a favor de la inserción laboral de las personas con Discapacidad en Chiclayo?

#### 1.5. Justificación e importancia de estudio

La realidad demuestra que las personas con discapacidad en el Perú y a nivel local, cuentan con oportunidades laborales restringidas, su discapacidad genera en el ámbito laboral desigualdades, discriminación, generando como consecuencia una vulneración a su derecho de libertad de trabajo; el ordenamiento jurídico tiene regulado mediante proyecto de Ley 5408/2020 aprobado el 21 de mayo de 2021; no obstante los índices demuestran que las personas con discapacidad en Chiclayo no están laborando, esto trae a colación que el Teletrabajo no está siendo aplicado correctamente en el sector público y privado; por estas razones expuestas *up supra*, permitirá investigar el cumplimiento de la ley del teletrabajo así como su cumplimiento en el sector público y privado, con la finalidad de estudiar y establecer las alternativas de solución para ese sector vulnerable como son las personas con Discapacidad, ya que en la praxis las personas con discapacidad no están laborando, generando como consecuencia

vulneración de sus Derechos fundamentales, así como el Derecho a tener una vida digna; asimismo esta investigación es de mucha importancia debido a que se utilizará la tecnología para que las personas con discapacidad puedan laborar, puedan tener un sustento pecuniario, de esa manera poder recobrar su dignidad por medio del trabajo y aportar a la sociedad, la reducción de costos y el incremento de beneficios, demostrado en el derecho comparado, permitiría que en Chiclayo, su implementación genere resultado positivo en nuestra provincia de Chiclayo, además que generará un equilibrio personal y profesional, debido a que las personas con discapacidad se les brindara el medio adecuado para la inserción laboral , lo cual permitirá tener una mayor cercanía con sus familias, aparte de reducir el tiempo que se tomaría de salir de sus domicilios hasta llegar a su centro de labores, evitando así también sufrir por tener una movilidad que pueda estar diseñadas para poder trasladarlos; sin lugar a duda esta investigación también servirá para conocer los efectos económicos positivos que genera en la sociedad la implementación del teletrabajo en el sector público y privado, así como también estudiar la legislación vigente; razón por la cual la presente investigación es de suma importancia, debido a que las personas beneficiadas serán un sector vulnerable de la población local, como son las Personas con discapacidad; por lo cual investigar sobre el cumplimiento de la ley del Teletrabajo permitirá una mejor eficacia en su implementación y su necesario cumplimiento.

## **1.6. Hipótesis**

Los efectos jurídicos y económicos del teletrabajo, mejorarán la calidad de vida y permitirá una mejor inserción laboral para las personas con discapacidad en Chiclayo.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar los efectos económicos, jurídicos del Teletrabajo como instrumento de inserción Laboral en las personas con discapacidad.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

- a. Conocer los alcances de la Legislación que regula el Teletrabajo a nivel Nacional e Internacional.
- b. Analizar el Teletrabajo como una nueva forma de oportunidad Laboral.
- c. Identificar las ventajas de los teletrabajadores con discapacidad.

## **II. MATERIAL Y METODO**

### **2.1. Tipo y diseño de investigación**

#### **2.1.1. Tipo de investigación**

La presente investigación será de tipo mixta en el nivel propositivo. Los métodos mixtos son un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de estudio y comprenden la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión de forma integral para poder realizar deducciones producto de todos los datos recogidos. (Hernández, 2018, p.651).

Mediante esta investigación se ha podido analizar las oportunidades laborales de las personas con Discapacidad en Chiclayo, y comprender sus causas, consecuencias, beneficios, entre otros que generan el desempleo, así como el cumplimiento de la Ley de Teletrabajo y su reglamento; permitirá que este método sea confiable.

#### **2.1.2. Diseño de la investigación**

El diseño de Investigación aplicado ha sido no experimental, es decir que es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente las variables.

### **2.2. Población y muestra**

#### **2.2.1. Población**

La presente investigación tiene una población integrada por las personas con discapacidad en Chiclayo debidamente inscritas en el CONADIS. Asimismo por los abogados especializados en materia laboral.

## 2.2.2. Muestra

Explicación de la muestra

POBLACION Y MUESTRA	
LABOR	CANTIDAD
Personas con discapacidad	40
Abogados especializados en materia laboral	40

## 2.3. Variables y operacionalización

Para este informe de investigación se ha considerado dos variables, una de tipo independiente y otra de tipo dependiente.

**Variable independiente El teletrabajo como oportunidad laboral.** El teletrabajo se define como una nueva forma de organización de trabajo que facilita la realización de actividades laborales a través de la tecnología, sin contar con la presencia física del trabajador en la empresa o institución pública.

**Variable dependiente: Las personas con discapacidad en Chiclayo.** Las personas con discapacidad es aquella persona que sobrelleva una disminución física, sensorial y/o psíquica de forma total o parcialmente para poder laborar o realizar las tareas cotidianas.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### 2.4.1. Técnicas de recolección de datos

#### a) Bibliografía

La presente técnica facilito a la investigación, la realización del marco normativo, que permitirá dar luz a la presente investigación; es menester mencionar que la bibliografía utilizada es fuente verás y confiable.

#### b) Encuestas

Se utilizó la técnica indirecta, por medio de encuestas, en base a la información obtenida y recopilada, así como ser validados y obtener los resultados de acuerdo a la presente investigación.

## **2.4.2. Instrumentos de recolección de datos**

### **a) Cuestionario**

Facilito plantear las interrogantes pertinentes a fin de corroborar las hipótesis del presente problema.

### **b) Fichas Bibliográficas**

Permitió resumir los datos e información más relevante e importantes que servirán en la presente investigación.

### **c) Fichas de Resumen**

Permitió la organización de conceptos, así como consolidar las ideas más importantes, para sintetizar teorías y conceptos.

### **d) Fichas de comentario**

La presente ficha permitió plasmar la opinión crítica constructivas, así como el análisis del investigador, para comentar respecto toda la información recolectada.

## **2.5. Procedimientos de análisis de datos**

Los datos realizados a través de encuestas, se tabularon y se explicaron en tablas y figuras que permitieron al investigar explicar los resultados que se llevó a través de la presente investigación, en ese sentido se utilizó programas informáticos para validar las preguntas y respuestas; si también se analizará e interpretará los datos.

## **2.6. Criterios éticos**

Esta investigación se trabajó con los principios y valores de la honestidad y confiabilidad al momento de aplicar los instrumentos necesarios para validar las encuestas, así como al momento de tabularlas y poder explicarlas de acuerdo a la veracidad de los resultados. Esta investigación se compromete a que la bibliografía, resúmenes y comentarios, se realizarán de conformidad con el derecho y a la información veraz que proporcione, así como respetar las investigaciones anteriores, que pudieran brindar un camino hacia la investigación a favor de las personas con discapacidad; la presente tesis respetará el derecho de autor, el derecho de cita de cada autor mencionado, comprometiéndome de esta manera a evitar plagios o apropiarme del derecho a la propiedad intelectual, así como respetar la originalidad de los textos e



investigaciones anteriores, plasmo en ese sentido mi compromiso a proporcionar una información veraz.

## 2.7. Criterios de rigor científico

**Valor de la verdad:** Los datos obtenidos son el resultado de explicar las teorías, premisas y teorías durante la investigación del teletrabajo como oportunidad laboral en las personas con discapacidad.

**Aplicabilidad:** La investigación cuenta con una hipótesis solidada colaborada con la formulación de la pregunta y la discusión de resultados del tema explicado.

**Credibilidad:** El rigor científico basado en la credibilidad implica la valoración de la realidad de que una investigación hipotética es creíble, por lo que es necesario revisar explicaciones fiables relacionadas con los resultados de la investigación, que puedan garantizar el método de aprendizaje continuo.

**Confiabilidad:** Señala que los datos obtenidos con relación al problema por medio del estudio realizado, se obtuvieron a través de encuestas a contribuyentes que permitirán conocer con precisión las variables.

## III. RESULTADOS

### 3.1. Resultados de tablas y figuras

Tabla 1

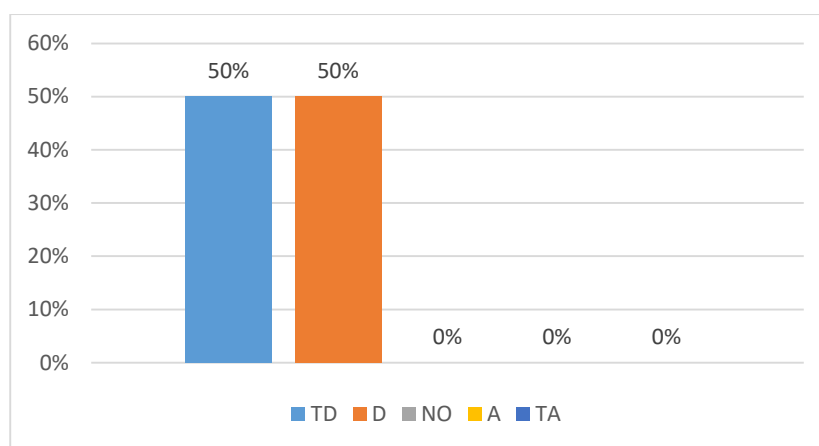
**¿Conoce usted si el derecho al trabajo, en favor de las personas con discapacidad se está cumpliendo en la Ciudad de Chiclayo?**

ÍTEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	40	50%
En desacuerdo	40	50%
No opina	0	0%
De acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Encuesta aplicada a personas con discapacidad y a abogados especializados en derecho laboral.

**Figura 1**

*¿Conoce usted si el derecho al trabajo, en favor de las personas con discapacidad se está cumpliendo en la Ciudad de Chiclayo?.*



*Nota:* El 50% de personas con discapacidad y abogados especializados en derecho laboral señalaron que estar en desacuerdo en que se esté cumpliendo con respetar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, mientras que el 50% está totalmente en desacuerdo.

**Tabla 2**

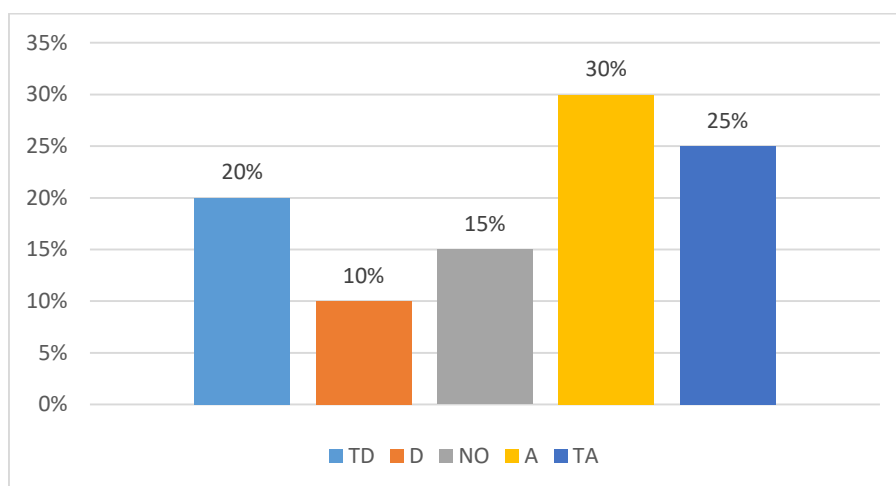
**¿Considera usted que la forma de sustento económico de las personas con discapacidad es la pensión y el apoyo familiar?**

ÍTEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	16	20%
Desacuerdo	8	10%
No opina	12	15%
Acuerdo	24	30%
Totalmente de acuerdo	20	25%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Nota: Encuesta aplicada a personas con discapacidad y abogados especializados en derecho laboral.

**Figura 2**

¿Considera usted que la forma de sustento económico de las personas con discapacidad es la pensión y el apoyo familiar?



Nota: El 30% de personas con discapacidad y abogados especializados en derecho laboral señalaron que las formas de sustento económico de las personas con discapacidad es mediante una pensión y el apoyo de un familiar, mientras que un 25% está totalmente de acuerdo.

**Tabla 3**

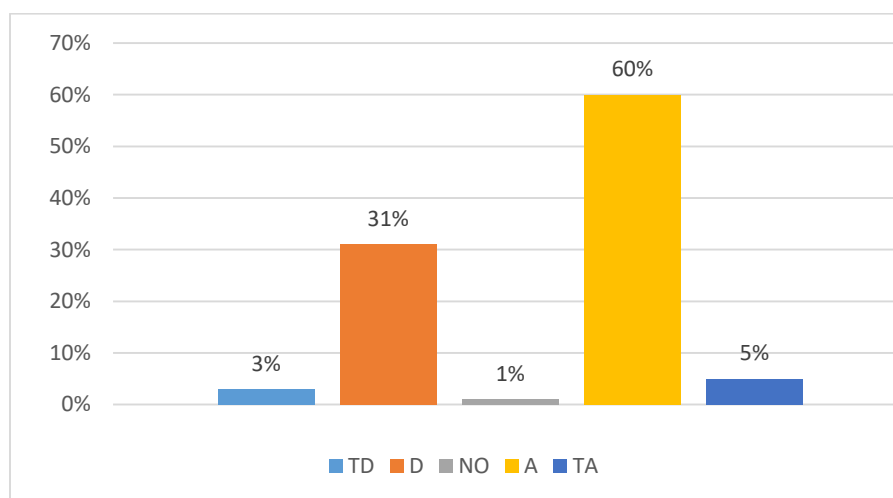
¿Conoce la modalidad de contrato denominada teletrabajo?

ÍTEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	2	3%
En desacuerdo	25	31%
No opina	1	1%
De acuerdo	48	60%
Totalmente de acuerdo	4	5%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Nota: Encuesta aplicada a personas con discapacidad y abogados especializados en derecho laboral.

**Figura 3**

¿Conoce la modalidad de contrato denominada teletrabajo?



Nota: El 60% de personas con discapacidad y abogados especializados en derecho laboral señalan estar de acuerdo en conocer la modalidad del teletrabajo, mientras que el 31% está en desacuerdo.

**Tabla 4**

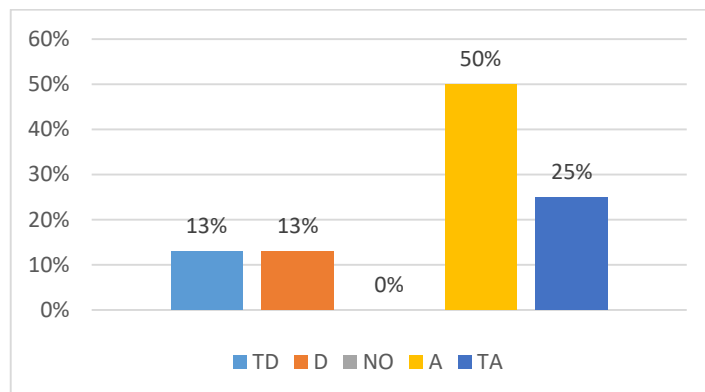
¿Considera usted que las personas con discapacidad podrían trabajar bajo la modalidad de teletrabajo?

ÍTEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	10	13%
En desacuerdo	10	13%
No opina	0	0%
De acuerdo	40	50%
Totalmente de acuerdo	20	25%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Nota: Encuesta aplicada a personas con discapacidad y abogados especializados en derecho laboral.

**Figura 4**

¿Considera usted que las personas con discapacidad podrían trabajar bajo la modalidad de teletrabajo?



Nota: El 50% de personas con discapacidad y los abogados especializados en derecho laboral están de acuerdo en que las personas con discapacidad podrían trabajar bajo la modalidad de teletrabajo, mientras que el 25% está totalmente de acuerdo.

**Tabla 5**

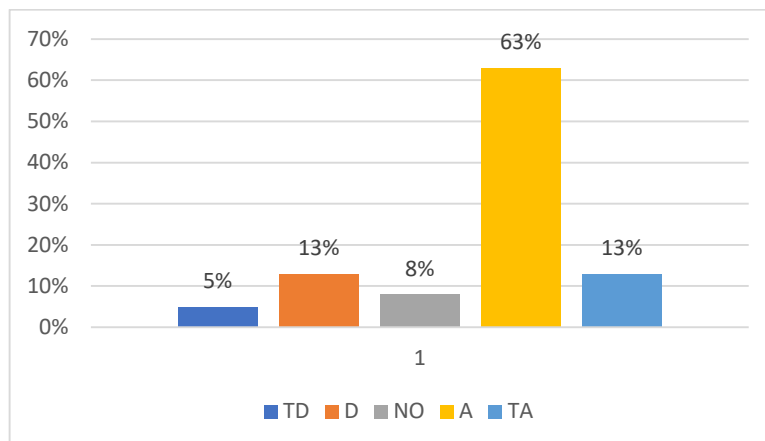
¿Considera usted que no se cumple la inserción laboral mediante el teletrabajo por desconocimiento de la norma?

ÍTEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	4	5%
Desacuerdo	10	13%
No opina	6	8%
Acuerdo	50	63%
Totalmente de acuerdo	10	13%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Nota: Encuesta aplicada a personas con discapacidad y a abogados especializados en derecho laboral.

**Figura 5**

¿Considera usted que no se cumple la inserción laboral mediante el teletrabajo por desconocimiento de la norma?



Nota: El 63 % de personas con discapacidad y los abogados especializados en derecho laboral señalaron que no se cumple la inserción laboral mediante el teletrabajo por desconocimiento de la norma, mientras que el 13% indicó que está totalmente de acuerdo y otro 13% en desacuerdo.

**Tabla 6**

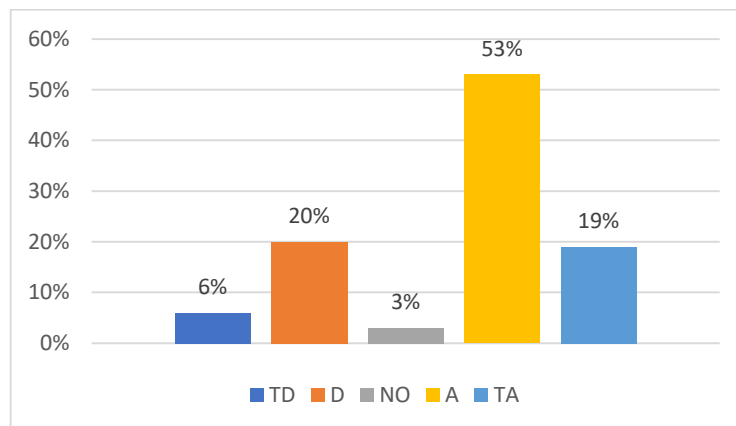
¿Considera usted que el cumplimiento de la regulación del teletrabajo a favor de las personas con discapacidad genera un amparo legal?

ÍTEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	5	6%
En desacuerdo	16	20%
No opina	2	3%
De acuerdo	42	53%
Totalmente de acuerdo	15	19%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Nota: Encuesta aplicada a personas con discapacidad y abogados especializados en derecho laboral.

**Figura 6**

¿Considera usted que el cumplimiento de la regulación del teletrabajo a favor de las personas con discapacidad genera un amparo legal?



Nota: El 53% de las personas con discapacidad y los abogados especializados en derecho laboral señalaron que están de acuerdo con que el cumplimiento de la regulación del teletrabajo a favor de las personas con discapacidad genera un amparo legal, mientras que un 20% está en desacuerdo.

**Tabla 7**

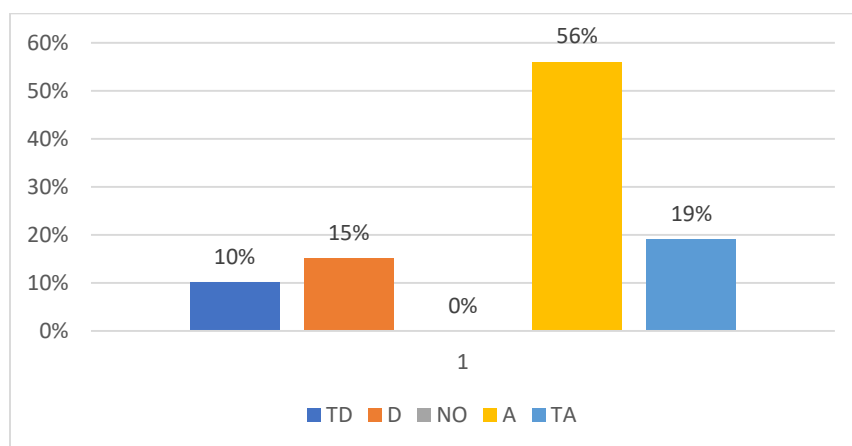
¿Considera usted que el contratar a las personas con discapacidad bajo la modalidad de teletrabajo generaría un impacto social y económico?

ÍTEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	8	10%
En desacuerdo	12	15%
No opina	0	0%
De acuerdo	45	56%
Totalmente de acuerdo	15	19%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Nota: Encuesta aplicada a personas con discapacidad y abogados especializados en derecho laboral.

**Figura 7**

¿Considera usted que el contratar a las personas con discapacidad bajo la modalidad de teletrabajo generaría un impacto social y económico?



Nota: El 56% de las personas con discapacidad y los abogados especializados en derecho laboral consideran que el contratar a personas con discapacidad bajo la modalidad de teletrabajo generaría un impacto social y económico, mientras que un 19% está totalmente de acuerdo.

**Tabla 8**

¿Considera usted que los contratos del teletrabajo deben estar compuestos de cláusulas que permitan al empleador y los trabajadores gozar de beneficios dentro de su relación laboral?

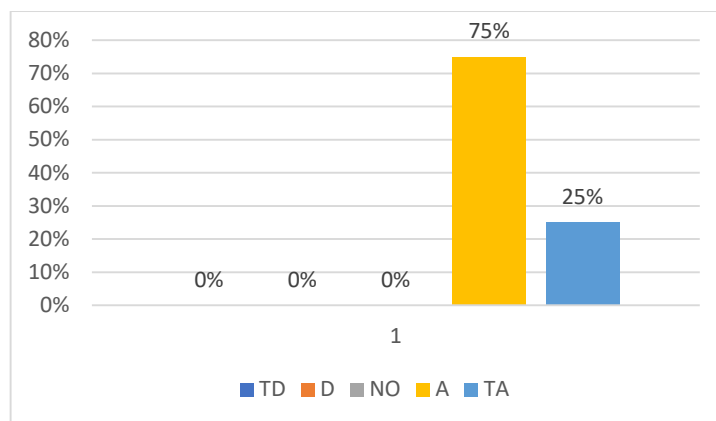
ÍTEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
No opina	0	0%
De acuerdo	60	75%
Totalmente de acuerdo	20	25%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Nota: Encuesta aplicada a personas con discapacidad y a abogados especializados en derecho laboral.



**Figura 8**

¿Considera usted que los contratos del teletrabajo deben estar compuestos de cláusulas que permitan al empleador y los trabajadores gozar de beneficios dentro de su relación laboral?



Nota: El 75% de las personas con discapacidad y los abogados especializados en derecho laboral señalaron que están de acuerdo en que los contratos del teletrabajo deben estar compuestos de cláusulas que permitan al empleador y los trabajadores gozar de beneficios dentro de su relación laboral, mientras que un 21% indicó estar totalmente de acuerdo

**Tabla 9**

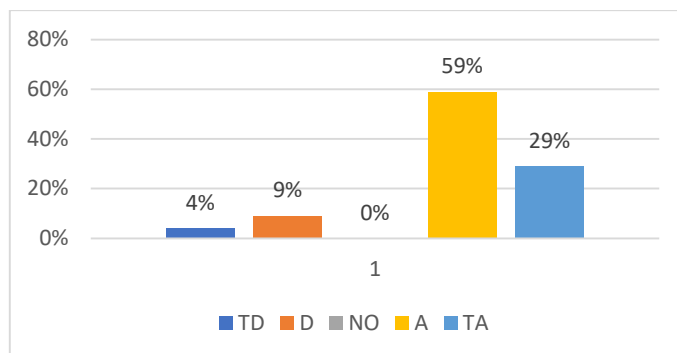
¿Considera usted que no se cumple la inserción laboral mediante el teletrabajo por falta de tecnología?

ÍTEMS	N°	%
Desconocimiento total de la norma	3	4%
Desconocimiento parcial de la norma	7	9%
No opina	0	0%
Falta de tecnología	47	59%
Costos elevados	23	29%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Nota: Encuesta aplicada a personas con discapacidad y a abogados especializados en derecho laboral.

### Figura 9

¿Considera usted que no se cumple la inserción laboral mediante el teletrabajo por falta de tecnología?



Nota: El 59% de personas con discapacidad y abogados especializados en derecho laboral señalaron estar de acuerdo en que no se cumple la inserción laboral mediante el teletrabajo por falta de tecnología, mientras que un 29% manifestó estar totalmente de acuerdo.

### Tabla 10

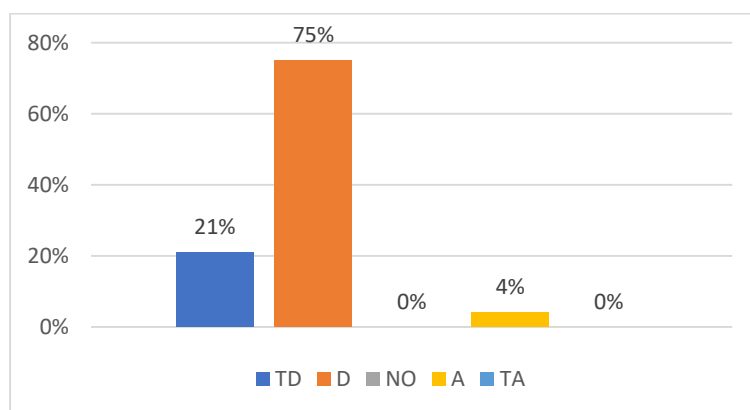
¿Conoce contratos de teletrabajo que se hayan generado en la ciudad de Chiclayo, a favor de las personas con discapacidad?

ÍTEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	17	21%
En desacuerdo	60	75%
No opina	0	0%
De acuerdo	3	4%
Totalmente de acuerdo	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Encuesta aplicada a personas con discapacidad y a abogados especializados en derecho laboral

### Figura 10

*¿Conoce contratos de teletrabajo que se hayan generado en la ciudad de Chiclayo, a favor de las personas con discapacidad?*



*Nota:* El 75% de personas con discapacidad y abogados especializados en derecho laboral señalaron que están en desacuerdo respecto de conocer contratos de trabajo bajo la modalidad de teletrabajo que hayan generado en la ciudad de Chiclayo, en favor de las personas con discapacidad, mientras que el 21% de la población encuestada manifestó estar totalmente en desacuerdo.

### 3.2. Discusión de resultados

#### Conocer los alcances de la Legislación que regula el Teletrabajo a nivel Nacional e Internacional.

De la figura N° 3, 5 y 6 se puede desprender que un 60% de los encuestados conocen la modalidad del teletrabajo, un 63% preciso que no se cumple con la inserción laboral mediante el teletrabajo por desconocimiento de la norma y; un 53% precisaron estar de acuerdo con que el cumplimiento de la regulación del teletrabajo a favor de las personas con discapacidad genera un amparo legal.

Lo manifestado se puede contrastar con lo señalado por Rodríguez (2016) quien en su investigación denominada: “El teletrabajo, una oportunidad de inclusión laboral para la población vulnerable en Manizales”, indica dentro de sus objetivos analizar si la ley del teletrabajo es eficaz para incluir a la población vulnerable, llegando a la conclusión que la ley del teletrabajo 1221 si se está cumpliendo en

70% con la inserción laboral en las poblaciones vulnerables , refieren que falta mejorar el uso de la tecnología de información y comunicación y programas de información para que todos conozcan que pueden ser contratados bajo esta modalidad.

Como se puede apreciar del antecedente citado en relación a mis resultados y objetivo podemos determinar que el teletrabajo como nueva forma de oportunidad laboral se está aplicando dentro del ámbito Internacional en América Latina destacan Colombia, Brasil, Costa Rica y Argentina. En el caso de Colombia, es el país que ha logrado una adecuada promoción del teletrabajo en el sector público y privado, dentro de sus objetivos de contratar bajo esta modalidad son:

- Mejora la satisfacción y la productividad de sus trabajadores.
- Mejor conciliación de la vida laboral y personal.
- Ahorro de costes de luz, agua y otros suministros para la empresa.
- Posibilidad de trabajar por objetivos para el trabajador y por tanto un mayor rendimiento del mismo.
- Mayor autonomía y flexibilidad para el empleado.

En nuestro país si bien es cierto la Ley está regulada pero existe un gran vacío por parte de la norma y quienes la deberían de aplicar, muchas empresas no están contratando bajo esta modalidad y eso se debe al desconocimiento de la norma o falta de tecnología de información y comunicación, y para ello se necesita que el Ministerio y promoción del empleo lo implemente.

Una vez analizando el Teletrabajo a nivel nacional e internacional llegamos a la conclusión que países extranjeros como Colombia si están contratando bajo esta modalidad y si tienen implementado el uso de tecnologías de información y comunicación, refieren que contratar bajo esta modalidad les genera una mejor satisfacción en la productividad de sus trabajos, así como el ahorro de costos de luz, agua, entre otros, en nuestro país especialmente en la ciudad de Chiclayo no se está contratando bajo esta modalidad, la Ley está estipulada para cumplirse pero no lo están haciendo.

## **Analizar el Teletrabajo como una nueva forma de oportunidad Laboral.**

De la figura N° 2 y 4 se puede desprender que un 30% de los encuestados señalaron que las formas de sustento económico de las personas con discapacidad es mediante una pensión y el apoyo de un familiar, un 50% indicó que están de acuerdo en que las personas con discapacidad podrían trabajar bajo la modalidad de teletrabajo.

Los resultados obtenidos han permitido coincidir con lo manifestado por Campos (2014) quien ha indicado que el teletrabajo es una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada de tecnologías de la información y las telecomunicaciones en las instituciones públicas y privadas, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo. (p.267)

Por su parte Correa (2015) en su investigación denominada “El teletrabajo una nueva forma de organización del trabajo”, indica que el teletrabajo es una innovadora forma de organizar el trabajo y no un nuevo tipo de contrato, por ello es posible encuadrarlo tanto en el ámbito civil como laboral, y dentro de este último, en cualquiera de las modalidades de contratación laboral. En ese sentido, la Ley N° 30036 solo se aplicará a las relaciones jurídicas de tipo laboral, aplicándose el Código Civil para el contrato civil de teletrabajo.

La Ley N° 30036, sobre Teletrabajo, requiere de importantes reformas que permitan proteger los derechos de los teletrabajadores sin recortar los beneficios que esta nueva forma de organizar el trabajo ofrece al mercado laboral.

Como se puede apreciar del antecedente citado en relación a mis resultados y objetivo podemos determinar que tiene bastante relación con mi objetivo siendo el teletrabajo una nueva forma de organización del trabajo caracterizada por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, laborando desde el lugar más cómodo que elija, mediante los medios informáticos.

Asimismo, cabe indicar que los trabajadores con discapacidad bajo esta modalidad, mejorarían su status económico, salud y calidad de vida ya que las actividades la podrán realizar desde el lugar donde se encuentren y sobre todo permitirá mejorar un clima familiar.

## **Identificar las ventajas de los teletrabajadores con discapacidad**

De la figura N°7 y 8 se puede desprender que un 56% de las personas encuestadas consideran que el contratar a personas con discapacidad bajo la modalidad de teletrabajo generaría un impacto social y económico positivo, mientras que un 75% preciso que están de acuerdo en que los contratos del teletrabajo deben estar compuestos de cláusulas que permitan al empleador y los trabajadores gozar de beneficios dentro de su relación laboral.

Los resultados obtenidos han podido ser contrastado por Tellez (2014), quien en su artículo denominado "El teletrabajo", indica que los objetivos de trabajar para el trabajador es mayor disponibilidad y aprovechamiento del tiempo, no tiene necesidad de traslados, que implican gastos de dinero y tiempo, permite trabajar a los discapacitados que no pueden desplazarse y reduce el stress, y los beneficios para la empresa es reducción de costos de infraestructura , alquiler, electricidad, inexistencia de conflictos de convivencia entre el personal y posibilidad de ampliar horarios de trabajo.

Del antecedente citado en la investigación se puede apreciar que hay ventajas tanto para el trabajador como para la empresa contratar bajo esta modalidad, mejoraría el estado económico de la persona discapacitada y también de la empresa y sobre todo la calidad de vida.

El siguiente resultado coopera con nuestra hipótesis, determinándose que la inserción laboral del teletrabajo para las personas con discapacidad genera beneficios tanto para ellos como para las empresas, mejora de status económico y reducción de gastos.

### 3.3. Aporte práctico

**“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”**

**SUMILLA:** LEY PARA LA PROMOCIÓN DEL CONTRATO LABORAL TELETRABAJO EN FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Leidy Vásquez Aguilar, bachiller en Derecho por la Facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad Señor de Sipán, en virtud del artículo N°107 de la Constitución Política del Perú que corresponde al derecho de la Iniciativa Legislativa, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República del Perú, presenta la siguiente propuesta legislativa.

#### **LEY PARA LA PROMOCIÓN DEL CONTRATO LABORAL TELETRABAJO EN FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

#### **MARCO JURÍDICO**

##### **Artículo 1º.- Objeto de la norma**

El presente Proyecto de Ley tiene como objeto promover el contrato laboral teletrabajo en favor de las personas con discapacidad

##### **Artículo 2º.- Finalidad**

La presente Ley tiene como finalidad, promover que las empresas generen puestos de trabajos en la modalidad de teletrabajo a favor de las personas con discapacidad, generando oportunidades laborales palpables para este sector vulnerable de la población y que les permita generarse sus propios recursos para su subsistencia, su desarrollo personal, familiar y social.

##### **Artículo 3º.- De la persona con discapacidad**

Es aquella persona que tiene una o más deficiencias evidenciadas con la pérdida significativa o algunas de sus funciones físicas, mentales o sensoriales que

impliquen la disminución o ausencia de la capacidad para realizar una determinada actividad, limitándola en su desenvolvimiento, función y oportunidades para participar dentro de la sociedad

#### **Artículo 4º.- Del ámbito de aplicación**

Para efectos de la aplicación de la presente norma, se encuentran beneficiadas las personas con discapacidad mental leve y aquellas con discapacidad física que les permita utilizar las herramientas electrónicas. Lo prescrito en este artículo no genera ningún tipo de discriminación, puesto que se ha tenido en cuenta la nueva modalidad de trabajo que implica el uso de herramientas digitales.

#### **Artículo 5º.- Incentivos para los empleadores**

Incorporar dentro del artículo 47.2 de la Ley General de las personas con discapacidad. Los empleadores que generen rentas de tercera categoría que emplean a las personas con discapacidad señaladas en el artículo anterior, bajo la modalidad de teletrabajo, tienen una deducción adicional a lo ya prevista en el artículo 47.2, respecto del pago del impuesto sobre las remuneraciones que se pague a esas personas en un 10%

#### **Artículo 6º.- De la promoción del teletrabajo para las personas con discapacidad**

Incorporar dentro del artículo 8 del Decreto Supremo N° 009-2015-TR, Norma que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo, el siguiente texto:

“El empleador dentro de sus convocatorias fomentará la promoción del empleo para personas con discapacidad bajo la modalidad de teletrabajo, para lo cual deberá comunicar a la autoridad de trabajo que dentro de las plazas que convoque anualmente, el 10% será bajo esa modalidad, promoviendo la inclusión de estos trabajadores”

La autoridad administrativa de trabajo deberá fiscalizar y publicar dentro de su portal web el cumplimiento de la presente normativa, sancionando a los



empleadores que hayan lanzado convocatoria, sin tener en cuenta la presente norma, amonestándolo con el pago de 1 UIT que será pagada en favor de poblaciones vulnerables.

#### **Artículo 7º.- De la sanción impuesta**

La primera semana de enero la autoridad administrativa de trabajo comunicará mediante su portal web la relación de empleadores sancionados, los mismos que tendrán un plazo de 15 días desde comunicada la sanción, para poder cancelar el importe correspondiente al banco de la nación en favor de las poblaciones vulnerables, de no hacerlo, la autoridad administrativa impondrá una nueva multa con el doble del importe otorgando un plazo improrrogable de 30 días hábiles para su cumplimiento.

#### **Artículo 8º.- De la recaudación**

La recaudación realizada por los pagos de las multas impuestas a los empleadores que incumplan la presente normativa serán derivadas al ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables, específicamente en la partida de las personas con discapacidad, con la finalidad de fomentar proyectos que generen empleo para las personas con discapacidad, en general.

#### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

El presente Proyecto de Ley ha considerado los beneficios que otorga la modalidad de teletrabajo tanto para los empleadores como para sus trabajadores y dado que el movilizarse hacia un establecimiento implica riesgo, mucho más para una persona con discapacidad, el estado con el objetivo de garantizar y promover el empleo, así como otorgar situaciones de igualdad entre los trabajadores, más aun considerando la discapacidad con la que se enfrentan muchos ciudadanos peruanos, ha creído conveniente promover el empleo en base a la modalidad de teletrabajo.

Una propuesta sustentada en beneficios económico, en los principios de igualdad de oportunidades, de economía, de legalidad, de razonabilidad, entre otros, así como el observar a este grupo humano que tendría muchas más

oportunidades el poder trabajar desde donde quiera, en el lugar en el que se encuentre y que sea medido por objetivos y metas que se planteen los empleadores ofrece un ganar – ganar para ambos.

La discapacidad coloca en una situación de desigualdad cuando dos trabajadores se enfrentan a un puesto laboral por ello, se debe establecer un porcentaje preciso para que los empleadores lo observen y también compartan la idea de ejercer el principio de solidaridad, de conectar con el estado y contribuir a que pueda velar por la protección no solo de los trabajadores sino que pueda cumplir con la protección y el otorgar condiciones de igualdad a los desiguales.

El modelo de trabajo denominado teletrabajo ha generado una oportunidad enorme que deba ser aprovechada por todos y que se ha demostrado que el trabajo se puede realizar en casa y que incluso se puede en muchos casos realizar mejor, de ahí que el otorgar la posibilidad a las personas con discapacidad de quedarse en casa y generar sus propios ingresos será una medida aceptada, reconocida y aplaudida no solo por ese sector vulnerable de la población sino por la comunidad en general.

## **ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO**

### **a) Beneficios**

El presente Proyecto de Ley comprende un análisis costo beneficio porque si bien por un lado el ingreso por rentas no será el mismo en cumplimiento de la ley, por otro lado se fomentará el empleo y se seguirá moviendo la economía pero esta vez incluyendo a más personas con discapacidad que tendrán con esta norma la oportunidad de acceder a más puestos de trabajo y; que si antes no lo hacían por sus limitaciones tanto físicas como mentales, esta norma les permitiría incorporarse a la población económicamente activa. Entonces los beneficios serían.

Primero, promover el empleo de personas con discapacidad bajo la modalidad de teletrabajo.

Segundo, que las empresas puedan realizar más deducciones respecto de su impuesto a la renta de tercera categoría.

Tercero permitir que las personas con discapacidad trabajen sin la necesidad de desplazarse y generen su propio ingreso.

#### **b) Costo**

Si bien la presente Ley tiene un costo, pues este debe ser justificado, no se estaría vulnerando el principio de equilibrio financiero o presupuestal recogido en la Constitución Política del Perú, en los artículos 77º y 78º.

Asimismo, de conformidad con el artículo 79º de la Carta Magna del Perú, se establece que los congresistas no tienen iniciativa para crear o elevar gastos públicos, sin embargo, ello no los exonera de las facultades que si tienen para establecer determinados lineamientos que identifiquen para la distribución del presupuesto que aprueba la Ley de Presupuesto.

Es decir, todo presupuesto económico con proyectos vinculados a la gestión pública, si se llegaran a ejecutar, deberán ser financiados con el presupuesto asignado a la entidad, de manera que no se trasgreda la imposibilidad de iniciativa de gasto de los congresistas.

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS ÚNICA**

#### **Vigencia**

La presente Ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación. Comuníquese al Señor Presidente de la República para su promulgación.

## **IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **4.1. Conclusiones**

- Mediante el desarrollo del marco teórico, se ha logrado analizar la importancia de la investigación, lo que a su vez ha permitido que se pueda desarrollar doctrina y aplicar el instrumento de recolección de datos, mediante los cuales se puede puntualizar que los efectos económicos, jurídicos del Teletrabajo como instrumento de inserción Laboral en las personas con discapacidad otorga beneficios tanto a los trabajadores como a los empleadores, a los trabajadores puesto que mejora su calidad de vida por la flexibilidad de horario que le permite tener al trabajador, promoviendo una autodisciplina para ejecutar sus labores, permitiéndole organizar su tiempo y equilibrar su vida personal y profesional. Para los empleadores, el teletrabajo significaría, de acuerdo a las circunstancias, la disminución de los costos fijos y variables, lo que implicaría reducción de gastos de mobiliario y materiales de oficina, ahorro de espacio físico, llamadas personales por teléfono, ahorro de energía eléctrica y térmica, ahorro de gastos de alimentación al interior del centro laboral y otros costos inherentes a la condición de un trabajador tradicional de planta.
- En cuanto al conocimiento de los alcances de la ley del teletrabajo a nivel nacional e internacional, Colombia es el país que ha logrado una adecuada promoción del teletrabajo en el sector público y privado, hay empresas que están contratando bajo la modalidad de teletrabajo, pero en nuestra país especialmente en la ciudad de Chiclayo, no se está cumpliendo con el ordenamiento jurídico, a pesar que existe una ley vigente, esto contrastado con lo manifestado por los informantes quienes han indicado que la inaplicación de la ley se debe al desconocimiento normativo.
- La presente investigación ha permitido realizar un análisis minucioso respecto de la contratación bajo la modalidad de teletrabajo,

observándolo como una oportunidad laboral, que sería muy apreciada por las personas con discapacidad, quienes evalúan esta modalidad como una ruptura a esta brecha generada por su discapacidad y acercándolos al mundo laboral desde formas que les permiten una situación de igualdad, frente a los demás trabajadores.

- En cuanto a las ventajas de los teletrabajadores con discapacidad se encuentra que la contratación de las personas con discapacidad mediante la modalidad teletrabajo genera un impacto social y económico, y por ende mejora su calidad de vida, salud y status económico beneficiando tanto al empleado como empleador. Se ha podido recoger como dato relevante de la encuesta que sería muy beneficioso incorporar esta modalidad en su contratación, debido a que no los expondría al peligro ya que podrían trabajar desde su casa, sin necesidad de transportarse.

#### **4.2. Recomendaciones**

- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo debe promover el empleo a través del teletrabajo, estableciendo incentivos a los empleadores que utilicen esta nueva organización empresarial y laboral.
- Los cambios que han originado los avances tecnológicos en el entorno social, económico, cultural y laboral obligan a las empresas a replantear su estructura organizativa, así como la forma de efectuar labores de sus trabajadores, estableciendo como estrategias organizativas y de requerimiento la adopción del teletrabajo como una forma eficiente de trabajo.
- El ministerio y promoción de empleo de promover programa de información y capacitación a las empresas públicas y privadas para que puedan contratar bajo esta modalidad.

- El Ministerio y promoción de empleo debería supervisar las empresas públicas y privadas si están contratando bajo esta modalidad, en el caso de incumplimiento debería aplicar multas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Anacleto, G (2012). Manual de derecho de trabajo. Lima-Perú. Editorial Grijley.
- Acevedo, Alegría y Cartagena (2016) Efecto del Teletrabajo en la productividad de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas respaldo en un plan de capacitación eficaz que permita mantener los estándares de calidad en el año 2016. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas-Lima. <http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/621533/5/TEMA+13+--+ACEVEDO-ALEGRIA-CORTEGANA.pdf>
- Campos, T (2009). Regímenes laborales especiales. Lima- Perú, primera edición. Gaceta Jurídica S.A
- Camargo, B. A. (2015). *Análisis Jurídico del Teletrabajo como alternativa Laboral para empleados y empleadores en el Municipio de San José de Cúcuta*. Universidad libre. Colombia. [http://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10052/PROYECTO\\_DEGRADOTELETRABAJOSHARON-BELCY.pdf?sequence=2](http://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10052/PROYECTO_DEGRADOTELETRABAJOSHARON-BELCY.pdf?sequence=2)
- Campos, T (2010) Nuevo Régimen Laboral Empresarial. Lima-Perú. Gaceta Jurídica S.A
- Calderón, B. y Torres, V. (2015). Alcances de la regulación del Teletrabajo en la Legislación Laboral Peruana. Universidad Señor de Sipán. Chiclayo.
- Chanamé, O (2007). La Constitución Política Comentada. Lima- Perú. Editorial Juristas.
- Chirinos, A. y Panta, E. (2014). Potencial del Teletrabajo en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Universidad Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo.
- Gonzales, López, Márquez y Núñez (2017) Oportunidades en la implementación del Teletrabajo en áreas organizacionales de empresas de Lima- Perú: un

estudio basado en los casos: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), en la distribución Perú y Banco de crédito del Perú. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas-Lima. [http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/621866/5/NUN\\_EZ\\_GD.pdf](http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/621866/5/NUN_EZ_GD.pdf)

Gonzales, L (2016). El Contrato de Trabajo y sus Modalidades. Lima-Perú. Gaceta jurídica S.A

Haro, C (2013). Derecho individual del trabajo. Lima- Perú. Ediciones legales E.I.R.L

Haro, C (2003). Legislación Laboral Peruana. Perú-Lima.: Editorial Inca Garcilazo de la Vega.

Jurado, R. y Rodríguez, P. (2016) . *El Teletrabajo, una oportunidad de inclusión laboral para la población vulnerable en Manizales*. Universidad de Manizales. [http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/3060/Jurado\\_Rodriguez.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/3060/Jurado_Rodriguez.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Lobato, C. y Simbaña, A. (2013). *El Teletrabajo como Generación de plazas y empleo y el mejoramiento de las condiciones de vida de la población en el Ecuador*. Universidad Politécnica Salesiana. Ecuador. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/4303/1/UPS-GT000393.pdf>

Mendoza, B. M. (2015). *Análisis de régimen jurídico del Teletrabajo en Colombia*. Universidad de Cartagena. Costa Rica. <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/2850/1/MONOGRAFIA%20TESIS%20TELETRABAJO.pdf>

Molina, M; González, N. (2004). Contribución de las telecomunicaciones al desarrollo sostenible: El teletrabajo. España.

Orlando, A. (2015). Análisis del impacto del Teletrabajo en los resultados de Gestión de las organizaciones. (Tesis de maestría). Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá. <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/14011/2/TESIS%20TELETRABAJO%2021-05-2015.pdf>

- Rentería, C. (2015). Naturaleza Jurídica del Teletrabajo y su regulación en nuestro ordenamiento jurídico. Universidad Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo.
- Rodríguez, C. (2015) La Percepción de los representantes sindicales acerca del Teletrabajo implementado como modalidad Laboral en el Sector Público Contarricense. Universidad Estatal a Distancia. Costa Rica.  
<http://repositorio.uned.ac.cr/reuned/bitstream/120809/1556/1/LA%20PERCEPCI%C3%93N%20DE%20LOS%20REPRESENTANTES%20SINDICALE%20S.pdf>
- Salvatierra, R (2017). Regímenes Laborales Especiales. Lima-Perú. Gaceta Jurídica S.A
- Toyama, J (2008). Los Contratos de Trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral. Lima, Perú. Jurista Editores.
- Gómez, F (2007). Contrato de Trabajo. Lima-Perú. Gaceta San Marcos
- Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez y Barzola (2017). Régimen Laboral explicado 2016. Lima-Perú. Gaceta Jurídica S.A
- Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez y Barzola (2017). Régimen Laboral explicado 2017. Lima-Perú. Gaceta Jurídica S.A



# ANEXOS

Pimentel, 08 de julio del 2020

**VISTO:**

El informe N° 0242-2020/FD-ED-USS de fecha 08 de julio del 2020, presentado por la Escuela Profesional de Derecho, donde solicita se emita la resolución de aprobación de los **Proyectos de Investigación (tesis)**; Y;

**CONSIDERANDO:**

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: *"La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...). Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes."*

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *"La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico"*. La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, acorde con lo establecido en la Ley Universitaria N°30220; indica:

- Artículo N° 6°: Fines de la Universidad, Inciso 6.5) *"Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística"*.

Que, el Reglamento de Investigación de la USS Versión 7, aprobado con Resolución de Directorio N°0199-2019/PD-USS, señala:

- Artículo 36°: *"El comité de investigación de la Escuela Profesional aprueba el tema del proyecto de Investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional"*.

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 07 aprobado con resolución de directorio N° 086-2020/PD-USS, señala:

- Artículo 21°: *"Los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad o Escuela de Posgrado, según corresponda, para la emisión de la resolución respectiva. El período de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación (...)"*.

- Artículo 24°: *"La tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito de la escuela académico profesional (...)"*.

- Artículo 25°: *"El tema debe responder a alguna de las líneas de investigación institucionales de la USS S.A.C."*.

Que, visto el informe N° 0242-2020/FD-ED-USS de fecha 08 de julio del 2020, presentado por la Escuela Profesional de Derecho, donde solicita se emita la resolución de aprobación de los proyectos de Investigación (Tesis) de los estudiantes que llevan el curso de actualización de tesis de la Escuela Profesional de Derecho, quienes cumplen con los requisitos, por lo que se debe proceder a su inscripción respectiva, con fines de sustentación.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR** los **PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN (TESIS)** de los estudiantes descritos en la lista que forma parte de la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO: ADJUNTAR** a la presente resolución los anexos, que contienen los proyectos de investigación realizados por los estudiantes (17 temas).

**ARTÍCULO TERCERO: DISPONER** que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente Investigación.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE**



**Dr. Cabrera Leonardini Daniel Guillermo**  
Decano Facultad de Derecho y Humanidades



**Mg. Paula Elena Delgado Vega**  
Secretaría Académica Facultad de Derecho y Humanidades  
Km. 5, carretera a Pimentel  
Chiclayo, Perú

**ADMISIÓN E INFORMES**

074 481610 - 074 481632

**CAMPUS USS**

Km. 5, carretera a Pimentel  
Chiclayo, Perú

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN
1	AYALA ARANIBAR MARIA DEL PILAR	"INFORMACIÓN PÚBLICA EN PORTALES DE TRANSPARENCIA SEGÚN LEY 27806 DE MUNICIPALIDADES PROVINCIALES SAN MARTÍN PRIMER TRIMESTRE ESTADO DE EMERGENCIA COVID-19"
2	CHICHIPE ROJAS KATTIA MELISSA	"ACTOR PASIVO COMO FACTOR DETERMINANTE PARA LA CONFIGURACION DE LA CONDUCTA PROHIBIDA EN LA PROPAGANDA POLITICA: LEY DE ORGANIZACIONES POLITICAS"
3	CACERES CARIRE MARGOT LUZGADA	"EFECTOS PERSONALES Y PATRIMONIALES DE LA UNIÓN DE HECHO FRENTE AL MATRIMONIO LIMA 2020"
4	- CRUZADO VERGARA CAROLINA ELISA - CRUZADO VERGARA MANUEL ANGEL	"CONDUCTA DESHONROSA COMO CAUSAL DE DIVORCIO CONTENCIOSO Y SU TRATAMIENTO EN EL JUZGADO CIVIL DE LA PROVINCIA DE PACASMAYO"
5	CERCADO GALLARDO JERALDINE MAYTE	"LA CARGA PROCESAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL JURISDICCIONAL EN EL DISTRITO JUDICIAL DE LAMBAYEQUE – 2019"
6	DIAZ VARGAS OSCAR BENICIO	"APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD AL MARGEN PRIVATIVO PARA SERVICIOS COMUNITARIOS DEL AGENTE SIN AGRAVANTES CUALIFICADAS POR ROBO AGRAVADO CHICLAYO"
7	GUIVAR ORTIZ ELKY KEY	"SUSPENSIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN Y LA VULNERACIÓN AL DERECHO A SER JUZGADO EN UN PLAZO RAZONABLE EN EL DISTRITO JUDICIAL DE LAMBAYEQUE, 2015 – 2020"
8	HERNANDEZ DOMADOR VIVIANA	"LA SELECCION DE LA RAZA Y EL DELITO DE MANIPULACION GENETICA. 2020"
9	HUAMÁN CHINCHAY ROSA IRMA	"ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DE LA LEY SERVIR EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL 310 HUARMACA-PIURA 2019"
10	LUQUE LANZA ELIZABETH BELINDA	"SANCIONES RELACIONADAS A LOS DERECHOS CONCLUCADOS POR EL ESTADO A LOS CESANTES Y JUBILADOS DEL SECTOR EDUCACIÓN DURANTE LOS AÑOS 1985 A 1995 EN LA REGIÓN LIMA"
11	LLONTOP CUSTODIO NATALY YASURI	"ANÁLISIS DEL NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES POR PARTE DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO DE LA CIUDAD DE CHICLAYO"
12	QUIROZ MENDOZA ERVIN MANUEL	"CARACTERIZACIÓN Y LA TASA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y LOS INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR, DURANTE LA ÉPOCA DE AISLAMIENTO SOCIAL POR EL COVID 19 EN LA PROVINCIA DE MAYNAS – LORETO 2020"
13	- SUAREZ RUIZ JIMMY - ULLOQUE NÚÑEZ MIRIAM ANDREA	"EFICACIA DEL ARBITRAJE COMO MECANISMO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LA CÁMARA DE COMERCIO DE CHICLAYO DURANTE EL AÑO 2019"
14	TAPIA ALARCON MANUEL AGUINALDO	"LA PRISION PREVENTIVA EN EL DERECHO PENAL PERUANO Y EL PLAZO RAZONABLE EN SU APLICACIÓN EN EL DISTRITO JUDICIAL DE LAMBAYEQUE"
15	VALDIVIA NAVARRETE ELENA NICOLASA	"ESTRATEGIAS PREVENTIVAS DEL ESTADO, FRENTE A LA VIOLENCIA FAMILIAR EN UN DISTRITO DE LIMA. 2019"
16	VASQUEZ AGUILAR LEIDY LISBETH	"EL TELETRABAJO COMO OPORTUNIDAD LABORAL EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CHICLAYO"
17	VASQUEZ MACHACA MARILU	"DERECHOS DEL CONSUMIDOR POR ALZA DE PRECIOS EN SUPERMERCADOS POR ESTADO DE EMERGENCIA CORONAVIRUS (COVID – 19) LAMBAYEQUE 2020"

**ADMISIÓN E INFORMES**

074 481610 - 074 481632

**CAMPUS USS**

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

**CUESTIONARIO APLICADA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y  
ABOGADOS ESPECIALIZADOS EN DERECHO LABORAL  
“EL TELETRABAJO COMO OPORTUNIDAD LABORAL EN LAS PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD EN CHICLAYO”**

Estimado (a): Se le solicita su valiosa colaboración para que marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia, puesto que, mediante esta técnica de recolección de datos, se podrá obtener la información que posteriormente será analizada e incorporada a la investigación con el título descrito líneas arriba.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5 donde:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>TOTALMENTE EN DESACUERDO</b>	<b>EN DESACUERDO</b>	<b>NO OPINA</b>	<b>DE ACUERDO</b>	<b>TOTALMENTE DE ACUERDO</b>

N°	ITEM	TD	D	NO	A	TA
1	¿Conoce usted si el derecho al trabajo, en favor de las personas con discapacidad se está cumpliendo en la Ciudad de Chiclayo?					
2	¿Considera usted que la forma de sustento económico de las personas con discapacidad es la pensión y el apoyo familiar?					
3	¿Conoce la modalidad de contrato denominada teletrabajo?					
4	¿Considera usted que las personas con discapacidad podrían trabajar bajo la modalidad de teletrabajo?					

5	¿Considera usted que no se cumple la inserción laboral mediante el teletrabajo por desconocimiento de la norma?					
6	¿Considera usted que el cumplimiento de la regulación del teletrabajo a favor de las personas con discapacidad genera un amparo legal?					
7	¿Considera usted que el contratar a las personas con discapacidad bajo la modalidad de teletrabajo generaría un impacto social y económico?					
8	¿Considera usted que los contratos del teletrabajo deben estar compuestos de cláusulas que permitan al empleador y los trabajadores gozar de beneficios dentro de su relación laboral?					
9	¿Considera usted que no se cumple la inserción laboral mediante el teletrabajo por falta de tecnología?					
10	¿Conoce contratos de teletrabajo que se hayan generado en la ciudad de Chiclayo, a favor de las personas con discapacidad?					

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>1. NOMBRE DEL ABOGADO</b>		ALEX ERNESTO CONSTANTINO SENMACHE
<b>2.</b>	PROFESIÓN	ABOGADO
	ESPECIALIDAD	LABORAL
	GRADO ACADÉMICO	MAESTRANTE
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	6 AÑOS
	CARGO	ABOGADO LITIGANTE
<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:</b> <b>“EL TELETRABAJO COMO OPORTUNIDAD LABORAL EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CHICLAYO”</b>		
<b>3. DATOS DEL TESISISTA</b>		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	LEIDY LISBETH VASQUEZ AGUILAR.
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	DERECHO
<b>4. INSTRUMENTO EVALUADO</b>		1. Entrevista ( ) 2. Cuestionario ( X ) 3. Lista de Cotejo ( ) 4. Diario de campo ( )
<b>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b>		Validar el instrumento referido a “EL TELETRABAJO COMO OPORTUNIDAD LABORAL EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CHICLAYO”.  <u><b>GENERAL:</b></u> Determinar los efectos económicos, jurídicos del Teletrabajo como instrumento de inserción Laboral en las personas con discapacidad.  <u><b>ESPECIFICOS</b></u> a) Conocer los alcances de la Legislación que regula el Teletrabajo a nivel Nacional e Internacional. b) Analizar el Teletrabajo como una nueva forma de oportunidad Laboral. c) Identificar las ventajas de los teletrabajadores con discapacidad.

A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

01	¿Conoce usted si el derecho al trabajo, en favor de las personas con discapacidad se está cumpliendo en la Ciudad de Chiclayo?.	A ( X ) D ( ) SUGERENCIAS: ..... .....
02	¿Considera usted que la forma de sustento económico de las personas con discapacidad es la pensión y el apoyo familiar?.	A ( X ) D ( ) SUGERENCIAS: ..... .....
03	¿Conoce la modalidad de contrato denominada teletrabajo?	A ( X ) D ( ) SUGERENCIAS: ..... .....
04	¿Considera usted que las personas con discapacidad podrían trabajar bajo la modalidad de teletrabajo?	A ( X ) D ( ) SUGERENCIAS: ..... .....
05	¿Considera usted que no se cumple la inserción laboral mediante el teletrabajo por desconocimiento de la norma?	A ( X ) D ( ) SUGERENCIAS: ..... .....
06	¿Considera usted que el cumplimiento de la regulación del teletrabajo a favor de las personas con discapacidad genera un amparo legal?	A ( X ) D ( ) SUGERENCIAS: ..... .....
07	¿Considera usted que el contratar a las personas con discapacidad bajo la modalidad de teletrabajo generaría un impacto social y económico?	A ( X ) D ( ) SUGERENCIAS: ..... .....

08	¿Considera usted que los contratos del teletrabajo deben estar compuestos de cláusulas que permitan al empleador y los trabajadores gozar de beneficios dentro de su relación laboral?	A ( X ) D ( ) SUGERENCIAS: ..... .....
09	¿Considera usted que no se cumple la inserción laboral mediante el teletrabajo por falta de tecnología?	A ( X ) D ( ) SUGERENCIAS: ..... .....
10	¿Conoce contratos de teletrabajo que se hayan generado en la ciudad de Chiclayo, a favor de las personas con discapacidad?	A ( X ) D ( ) SUGERENCIAS: ..... .....

PROMEDIO OBTENIDO:	A ( X ) D ( )
<b>7.COMENTARIOS GENERALES</b> <i>Las preguntas Tienen relación con sus objetivos y planteamiento del problema.</i>	
<b>8. OBSERVACIONES:</b> <hr/>	

  
 Alex E. Constantino Senmache  
**ABOGADO**  
 Reg. CAL. N° 60498

---

**ALEX ERNESTO CONSTANTINO SENMACHE**  
**ABOGADO EXPERTO EN MATERIA LABORAL**