

## **“MADRES TELETRABAJADORAS: UNA PROPUESTA DE INCLUSION SOCIAL Y LABORAL PARA LAS MADRES PERUANAS Y SUS FAMILIAS”**

**MELÉNDEZ GONZALES, Daarlith Leonor**

Proyecto: “*Madre Teletrabajadora Peruana*”

Lima 31

+51 1 979 332 784

info@teletrabajadora.com

### **RESUMEN:**

Madre Teletrabajadora Peruana es un proyecto de emprendimiento social que empodera a la madre peruana en base a educación y teletrabajo. Está dirigido especialmente a madres con hijos pequeños, madres de familias monoparentales, madres de poblaciones vulnerables o madres con algún impedimento físico para desplazarse.

La oportunidad para nuestras madres peruanas de activarse económicamente sin tener que dejar a sus hijos al cuidado de un tercero, y por ende permitir que ellos disfruten de los beneficios sociales y emocionales de ser cuidados por sus madres, se hará realidad gracias al teletrabajo.

Madres felices porque mientras sus hijos se desarrollan física y emocionalmente, ellas son parte de su día a día desarrollándose profesionalmente.

### **PALABRAS CLAVE:**

Teletrabajo, Madres, Mujeres con hijos, inclusión laboral, madres con hijos pequeños, madres solteras.

### **EJE:**

Reconocemos que el Teletrabajo es la mejor oportunidad para que las madres peruanas puedan estar presentes en el día a día de sus hijos sin desactivarse laboral o profesionalmente, pero la siguiente pregunta salta a la vista: ¿están las madres peruanas preparadas para teletrabajar?

### **1. OBJETIVO GENERAL:**

Demostrar que las madres peruanas están preparadas para teletrabajar.

### **2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

---

## XXIth ITA'S WORKSHOP – TELEWORK Lima 2016

- Las madres reconocen los beneficios de teletrabajar.
- Predisposición para afrontar los retos de teletrabajar.
- Predisposición para aprovechar la oportunidad de teletrabajar.

### 3. ANTECEDENTES:

El 13 de agosto de 2016 se suscitó un fenómeno nunca antes visto en Lima: cientos de personas se levantaron y apoyaron una marcha en favor a la mujer, denominada “Ni una menos” (El Comercio, 2016).

Es penoso ver que muchas mujeres, tras recibir el regalo de la maternidad, se ven obligadas a dejar de educarse y desarrollarse profesionalmente por dedicarse a sus hijos.

Con el paso de los años este gesto abnegado ha traído como resultados consecuencias no agradables para ellas. Al no tener un sustento económico, y una desactualización en sus profesiones, se ven impedidas a trabajar, convirtiéndose así en personas vulnerables a la violencia, tanto verbal como físico.

Sin embargo, al lastimarlas a ellas también se lastiman a sus hijos, lo que equivale lastimar al futuro de nuestro país.

En su defensa, la población se unió a la marcha para demostrar su apoyo. Pero gracias al teletrabajo la historia va a cambiar, porque se les brindará inclusión laboral y así, armas para defenderse tanto a ellas como a su familia.

Pero, ¿están nuestras madres peruanas preparadas para teletrabajar?.

### 4. MARCO TEÓRICO:

#### 4.1. Origen del teletrabajo:

En la década de 1970, muchos años antes de la aparición de Internet, Estados Unidos se encontraba en medio de una crisis energética. La Organización de Países Árabes Exportadores de Petróleo (OAPEC, por sus siglas en inglés) decidió no exportar más petróleo a los países que apoyaron a Israel en su guerra contra Siria y Egipto. Entre estos países se encontraba Canadá, Japón, Países Bajos, Reino Unido y Estados Unidos. Esta medida desencadenó la crisis del petróleo de 1973, caracterizada por el incremento del precio del combustible y la reducción de la actividad económica en aquellos países industrializados que dependían en gran medida de la importación del petróleo.

La crisis del petróleo de 1973 sirve de marco para el nacimiento del teletrabajo. Años antes en Estados Unidos, en 1970, la ley federal conocida como Clean Air Act establecía regulaciones más rigurosas para controlar la contaminación atmosférica a nivel nacional proveniente de fuentes fijas y móviles. Entre los estadounidenses crecía la preocupación por un inminente colapso del tráfico vehicular, considerando también los impactos ambientales que esto traería (Gan, 2015).

Una solución para este inminente problema fue dada por Jack Nilles, entonces director en la University of Southern California, y conocido ahora como “el padre del teletrabajo”. La propuesta de Nilles se basó en

---

## XXIth ITA'S WORKSHOP – TELEWORK Lima 2016

una idea distinta a las que se hubiera planteado en aquel momento: en lugar de llevar a los trabajadores el trabajo, se podría llevar el trabajo a los trabajadores (Nilles, Carlson, Gray, & Hanneman, 1976). La visión de Nilles fue que las organizaciones empleen oficinas satélites desde donde las cuales los trabajadores podrían trabajar remotamente cuando no necesiten estar físicamente presente en la sede principal. Según este modelo, en lugar de desplazarse hacia una sede central, los trabajadores acudirían a la oficina más cercana a sus hogares para recibir y entregar tareas. Durante su estudio, Nilles acuñó los términos “telecommuting” y “telework”, las cuales se han traducido a nuestro idioma como “teletrabajo”.

Como se puede apreciar, el nacimiento del teletrabajo tuvo en mente al congestionamiento vehicular que ocasiona el desplazarse largas distancias hacia el centro de labores, tal como ocurre en las ciudades grandes como Lima. No obstante ello, el enfoque en la familia siempre estuvo presente: Nilles y sus coautores reconocían que, con la disminución del tiempo y distancia al centro de trabajo, los trabajadores podrían estar más tiempo con sus familias y amigos, a la vez que podrían emplear medios de transporte más saludables, como bicicletas o a pie.

### 4.2. Marco legal del teletrabajo en el Perú:

En el Perú, el marco legal del teletrabajo está dada por la Ley N° 30036 (2013) y su reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 017-2015-TR (2015). De acuerdo con el artículo 2 de la mencionada Ley, el teletrabajo consiste en:

El desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador; denominado ‘teletrabajador’, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores.

Son elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros.

La definición de teletrabajo recogida en la Ley N° 30036 presenta algunos aspectos que valen la pena destacar. El teletrabajo consiste en un “desempeño subordinado de labores”, expresado como “prestación de servicios subordinada” en el Decreto Supremo N° 017-2015-TR, lo cual hace explícita una relación de dependencia del teletrabajador con “la empresa con la que mantiene vínculo laboral”. Dicho vínculo laboral queda definitivamente establecido a través de la obligatoriedad que tienen los empleadores que empleen teletrabajadores de declarar en el Registro de Información Laboral de la Planilla Electrónica la modalidad de teletrabajo (completa o mixta) aplicada, en virtud del artículo 2 de la Resolución Ministerial N° 260-2016-TR (2016).

Asimismo, esta prestación de servicios se realiza “sin la presencia física del trabajador”, lo cual quiere decir que, para llevar a cabo sus funciones, el teletrabajador se apoya en “medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos”, los cuales, en el marco del “carácter subordinado de esta modalidad de trabajo”, pueden ser provistos por el empleador o por el mismo teletrabajador, en cuyo caso el empleador debe compensar los respectivos gastos.

## XXIth ITA'S WORKSHOP – TELEWORK Lima 2016

La Ley N° 30036 especifica que el teletrabajo es una modalidad de prestación de servicios **voluntaria**. Según el artículo 4 de la mencionada Ley, “por razones debidamente sustentadas, el empleador puede variar la modalidad de prestación de servicios a la de teletrabajo, previo consentimiento del trabajador”.

Esta modalidad también es **reversible**, ya que el empleador puede reponer al teletrabajador a la modalidad convencional “si se acredita que no se alcanzan los objetivos de la actividad bajo la modalidad de teletrabajo”. La Ley permite además que el trabajador solicite la reversión de esta modalidad; sin embargo, “el empleador puede denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz”.

La organización que aplique esta modalidad debe hacerlo con **igualdad de trato**. La Ley reconoce que el único cambio sustancial en la prestación del servicio consiste en “la asistencia al centro de trabajo”, disponiendo la inalterabilidad de “la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración y demás condiciones laborales”, de tal forma que los teletrabajadores perciban las mismas condiciones de trabajo que aquellos quienes laboran presencialmente.

Finalmente, el Decreto Supremo N° 017-2015-TR expande los principios que orientan la aplicación del teletrabajo en el Perú, señalando que esta modalidad debe apuntar hacia la “**conciliación entre la vida personal, familiar y laboral**”, para lo cual “deberá existir una adecuada correspondencia entre la carga de trabajo y la jornada de labores o servicios asignada”.

En el Perú, el teletrabajo ya se aplica con éxito en organizaciones como MDS Solutions, KPMG, BCP, Neptunia, Edelnor, Interbank, Choice Air Courier del Perú, IBM, Cisco Systems, Repsol y Sociedad Agrícola Virú. Si bien no se conoce de forma oficial el alcance completo del teletrabajo en el Perú, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) ya se encuentra construyendo un registro de teletrabajadores en el sector privado y en el sector público, lo cual permitirá contar con estadísticas oficiales sobre la aplicación de esta modalidad de prestación de servicios (Andina, 2016).

### 4.3. Las madres, sus familias y el teletrabajo

La Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (2007), busca garantizar a las personas de ambos géneros “el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad”. Sin embargo, según el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), el país se encuentra aún lejos de lograr la plena igualdad. De acuerdo con el MIMP (2016):

El 52% del tiempo total que las mujeres dedican a trabajar está destinado a la realización de actividades domésticas no remuneradas; mientras que los hombres le dedican a esta misma actividad el 24% de su tiempo total de trabajo.

Por otro lado, los hombres destinan el 76% de su tiempo total de trabajo al trabajo remunerado; mientras que las mujeres le destinan el 48% de su tiempo total. Esta distribución del tiempo explica porque los hombres tienen mayor oportunidad que las mujeres para obtener ingresos. Según la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo – ENUT del año 2010, las mujeres en promedio

---

## XXIth ITA'S WORKSHOP – TELEWORK Lima 2016

trabajan más de 9 horas a la semana más que los varones, esto puede aumentar hasta 21 horas semanales más si es que hay niños o niñas menores de 6 años en casa.

Para hacer frente a esta situación, el MIMP reconoce entre sus propuestas, entre otras, “fortalecer la política del teletrabajo y aumentar su cobertura”.

### 5. METODOLOGÍA:

El presente estudio se enriqueció utilizando una metodología que recoge aspectos tanto cuantitativos (encuestas) como cualitativos (entrevistas).

#### 5.1. Encuesta:

Se recolectó datos a través de una encuesta compuesta de 30 preguntas a un grupo de 80 madres de 18 a 40 años diseminadas por todo Lima, Perú.

#### 5.2. Entrevista:

Para la recolección de los datos cualitativos, se aplicó una entrevista basada en la metodología Empathy Map (Gray, Brown, & Macanuso, 2010) a dos madres: la primera, una madre soltera con estudios en curso, la cual trabaja en un oficio que no es afín de su carrera pero que le permite llevar al trabajo a su hijo de tres años; y la segunda, una profesional en ingeniería que dejó de trabajar al tener a su primer hijo.

### 6. BREVE DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO:

#### 6.1. Encuesta:

Tras segmentar mediante preguntas el distrito de residencia, edad y número de hijos, se consultaron datos importantes para nuestro estudio como: experiencia laboral, situación laboral, grado de instrucción y estado civil. Todas las madres se autoevaluaron en relación a sus conocimientos de tecnologías de información y comunicaciones, uso de software informáticos y habilidades personales. Así también si cuentan con acceso a Internet, laptop y/o computadora u otros dispositivos para conectarse y si podrían conseguir apoyo para el cuidado de sus hijos mientras ellas teletrabajan.

#### 6.2. Entrevista:

En la entrevista a ambas madres se les realizó preguntas para que evalúen su situación actual como madres en relación al trabajo. Después de realizarles unas preguntas iniciales (¿qué están haciendo? ¿qué opinan? ¿qué sienten? ¿qué les gustaría cambiar? ¿qué temores tienen?), se les volvió a realizar las mismas preguntas, pero tras proponerles cambiar su modalidad de empleo a teletrabajo, añadiendo las siguientes preguntas: ¿qué retos y que cambios tendrían que realizar? ¿qué tanto están dispuestas a realizar dichos cambios?

### 7. RESULTADOS:

---

## XXIth ITA'S WORKSHOP – TELEWORK Lima 2016

### 7.1. Encuesta:

La encuesta se realizó a 80 madres de diferentes distritos de Lima, entre ellos: Comas, San Martín de Porres, Independencia, Los Olivos, Cercado de Lima, Rímac, San Juan de Lurigancho, Villa María del Triunfo, Ate, Santa Anita, entre otros.

El total de las madres encuestadas, son mujeres que no trabajan, entre ellas madres jóvenes, madres solteras y madres con hijos pequeños.

El 80% de las madres encuestadas les interesa teletrabajar porque consideran que es la mejor oportunidad para estar cerca de sus hijos. El otro 20% prefiere la modalidad convencional porque son jóvenes y no les agrada estar en casa. Ambos grupos reconocieron que el factor decisivo para elegir entre teletrabajar o no es el que cuenten con una persona de confianza para cuidar de sus hijos mientras ellas trabajan. Para todas las madres lo que más les importa es el cuidado de la integridad de sus hijos.

Sin embargo, entre las madres que desean teletrabajar, el 100% de ellas indicaron que coexisten otras ventajas muy importantes por lo que consideran atractiva esta nueva modalidad de empleo, entre ellas: les permitiría almorzar con sus hijos, ahorrarían tiempo y dinero que usarían en trasladarse a su centro de trabajo y lavar la ropa que usarían por trabajar fuera de casa, tendrían más energía para dedicársela a sus hijos y estarían menos expuestas al estrés que produce el caos vehicular en Lima.

El 100% de las madres encuestadas cuentan con acceso a Internet y con mínimo una computadora y/o laptop. Todas de una u otra forma tendrían que realizar los ajustes necesarios para separar un espacio en casa para teletrabajar sin interrupciones.

Al generar ingresos para su familia, esto les permitiría contratar a alguien para que las apoye con el cuidado de sus hijos mientras ellas teletrabajan, disfrutando de la ventaja única de siempre estar supervisando su cuidado.

Las madres de nuestra muestra estarían dispuestas a recibir un sueldo en promedio 16.22% menor al que recibirían bajo una modalidad convencional de empleo porque consideran que el dinero que les permitiría ahorrar teletrabajando equivaldría al mismo que dejarían de percibir.

No todas las madres encuestadas tienen experiencia laboral. El 62.5% han trabajado formalmente en una empresa, por lo que conocen las exigencias y responsabilidades que conlleva ser un trabajador; así como los beneficios sociales y laborales que disfrutarían por ser parte de una empresa formal.

### 7.2. Entrevista:

Como parte del aspecto cualitativo de este estudio, se entrevistó a dos madres. La primera de ellas es una joven madre soltera, quien cuenta con un hijo de tres años, estudió diseño gráfico y computación e informática, y cuenta con una trayectoria profesional en las áreas en las que se educó.

Actualmente, ella se desempeña como asistente de cocina porque le permiten llevar consigo a su hijo. Como este caso existen miles de madres que abandonan su vocación y profesión por buscar el bienestar

---

## XXIth ITA'S WORKSHOP – TELEWORK Lima 2016

de sus hijos. Al no tener ayuda del padre del niño o de algún familiar de confianza, aceptan o buscan ingresos renunciando a su desarrollo profesional.

Ella menciona que ve que otras jóvenes se aceleran en buscar pareja con la intención de brindarles a sus hijos seguridad emocional y económica, sometiéndose así a situaciones que pocas veces acaban bien. Sin embargo, ella está segura de que la única forma de brindarle un futuro mejor a su hijo es educándose mientras él crece, por lo cual sigue una carrera semipresencial en una universidad pública de Lima.

Añade que muchas veces siente miedo de no alcanzar sus metas, pero toma un respiro y sabe que su motivación es su hijo y ella es la única persona que puede hacer algo por él.

Es impresionante la respuesta que dan las madres cuando se les pregunta: ¿qué quisieras cambiar? Porque inmediatamente dicen: nada. Incluso si el padre de su hijo no fue la persona que decía ser, y se niega a pasarle una pensión de manutención, e incluso si el hijo tuviera un parecido físico a su padre, ella ama a su hijo y estaría dispuesta a dar la vida por su bebé.

Después de comentarle sobre el teletrabajo y sus beneficios ella respondió que le parecía una gran idea y la mejor oportunidad para que madres como ella, que velan solas por sus hijos y no cuentan con alguien de confianza que los cuiden, puedan desarrollarse profesionalmente en la carrera que eligieron. Se siente más motivada de saber que se puede hacer algo por ellas y sus hijos, además de que es una modalidad de trabajo regulada.

Los cambios que tendría que hacer, es buscar otro trabajo, por un puesto en las carreras que se educó y una empresa que acepte esta modalidad de empleo. El principal reto está en que las empresas acepten contratar teletrabajadores, por su parte tendría que hacer unos ajustes en su casa para crear un espacio para dedicarlo al teletrabajo, pero que en ese sentido no tendría ningún problema. Finalmente, añade que está dispuesta a realizar los cambios que hagan falta para solucionar de raíz el problema que ahora tiene y le preocupa: el de crecer junto a su hijo.

La segunda entrevista se realizó a una madre con hijos mayores. Ella nos relata las dificultades que tuvo que afrontar de joven para poder realizarse como ingeniera y lo frustrante que resultó para ella no poder reactivarse profesionalmente después que sus hijos alcanzaron la edad necesaria para valerse por sí mismos. También nos relató el maltrato verbal que recibió de parte del padre de sus hijos por hacerla sentir inferior e incapaz de generar sus propios recursos, cuando en lugar de eso debería agradecerle por el sacrificio que hizo por los suyos.

Actualmente la señora tiene dos hijos educados, profesionales y dispuestos a dar la vida por ella; por lo que ella sabe que tomó la mejor decisión. Sin embargo, la pena la embarga al saber que, si hubiera existido el teletrabajo en sus tiempos, la oportunidad de ahora ser una profesional exitosa sería parte de su realidad, y la carga que representa sobre sus hijos mayores sería menor.

## 8. CONCLUSIONES:

El teletrabajo es una opción viable para resolver el problema de empleabilidad y de inserción laboral de poblaciones vulnerables dentro de las que podemos destacar a las madres de hijos menores que ven

---

## XXIth ITA'S WORKSHOP – TELEWORK Lima 2016

muchas veces mermadas sus oportunidades al no contar con las condiciones para poder tener equilibrio entre la vida familiar, cuidado de sus niños y la vida laboral.

Aunque muchas madres profesionales dejan a sus hijos al cuidado de un tercero, la gran mayoría de ellas no aceptan que sus hijos sean cuidados por otra persona. Gracias al teletrabajo nuestras madres peruanas tendrán la oportunidad de estar cerca de ellos mientras siguen trabajando.

La respuesta a las encuestas y primera entrevista, revelan que nuestras madres independientemente de sus circunstancias serán las principales beneficiadas de esta nueva modalidad de empleo, trayendo consigo todos los otros beneficios que conlleva el implementar el teletrabajo en nuestro país.

Por otro lado, la educación más importante que recibe una persona y la cual es el cimiento del resto de educación, es la que reciben de parte de sus progenitores. Al ser la madre parte de su día a día, el niño crecerá más seguro siendo guiados por madres más satisfechas consigo mismas y con sus circunstancias.

Concluimos este estudio enfatizando que las madres están predispuestas a beneficiarse de esta modalidad de empleo superando los retos que se les presente en el camino.

### 9. RECOMENDACIONES:

Teletrabajar no es solo trabajar en casa, la Ley N° 30036 indica también las obligaciones que tiene el empleado teletrabajador, tomar a la ligera el implementar esta nueva modalidad de empleo puede sabotear los esfuerzos que se realizan por ejecutarlo, por lo cual recomendamos capacitar al personal que teletrabaja a fin de hacerles conscientes de los beneficios y retos que afrontaran por ser un empleado teletrabajador.

Recomendamos también, tal como reconocieron las madres encuestadas y entrevistadas, dedicar un espacio en casa exclusivo para el teletrabajo, a fin de que sea más fácil mantener la disciplina que se requiere.

La flexibilidad horaria no es un beneficio de teletrabajar en el Perú, salvo así se pacte anticipadamente con el jefe, por lo cual el empleado sujeto a esta modalidad tendrá que tomarlo en cuenta para estar a la altura de lo exigido por su empleador.

Finalmente, hay quienes dicen que el teletrabajo aísla, y esto es cierto si no se ejecuta de forma ordenada; en el caso de nuestro objeto de estudio, esto no representa un problema puesto que todas las madres respondieron que su zona de confort es en su casa con sus hijos, por lo que cuentan con una predisposición más fuerte a teletrabajar.



---

XXIth ITA'S WORKSHOP – TELEWORK Lima 2016

**REFERENCIAS:**

- Andina. (11 de Julio de 2016). *Teletrabajo MTPE contará pronto con estadística a nivel nacional*. Recuperado el 03 de Noviembre de 2016, de Andina: <http://www.andina.com.pe/agencia/noticia-teletrabajo-mtpe-contara-pronto-estadistica-a-nivel-nacional-620835.aspx>
- El Comercio. (14 de Agosto de 2016). *#NiUnaMenos: así fue la marcha contra la violencia a la mujer*. Recuperado el 03 de Noviembre de 2016, de El Comercio: <http://elcomercio.pe/sociedad/lima/niunamenos-todo-lo-que-necesitas-saber-sobre-marcha-manana-noticia-1923768>
- Gan, V. (01 de Diciembre de 2015). *The Invention of Telecommuting*. Recuperado el 03 de Noviembre de 2016, de CityLab: <http://www.citylab.com/work/2015/12/the-invention-of-telecommuting/418047/>
- Gray, D., Brown, S., & Macanuffo, J. (2010). *Gamestorming: A Playbook for Innovators, Rulebreakers, and Changemakers*. Sepastopol, CA: O'Reilly.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2016). *Propuestas y Acciones para la Igualdad entre Hombres y Mujeres 2016 – 2021*. Recuperado el 03 de Noviembre de 2016, de Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables: [http://www.mimp.gob.pe/files/novedades/Propuestas-Acciones-para-la-Igualdad-entre-Hombres-Mujeres\\_2016\\_2021.pdf](http://www.mimp.gob.pe/files/novedades/Propuestas-Acciones-para-la-Igualdad-entre-Hombres-Mujeres_2016_2021.pdf)
- Nilles, J. M., Carlson, R. R., Gray, P., & Hanneman, G. J. (1976). *The Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*. Nueva York, NY: Wiley.
- Perú. (15 de Marzo de 2007). *Ley N° 28983 Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. Recuperado el 03 de Noviembre de 2016, de Sistema Peruano de Información Jurídica: <http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion00000.htm/tomo00426.htm/a%C3%B1o249435.htm/mes253029.htm/dia254006.htm/sector254007.htm/sumilla254008.htm>
- Perú. (04 de Junio de 2013). *Ley N° 30036 Ley que regula el Teletrabajo*. Recuperado el 03 de Noviembre de 2016, de Sistema Peruano de Información Jurídica: <http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion00000.htm/tomo00426.htm/a%C3%B1o384855.htm/mes394279.htm/dia394560.htm/sector394561.htm/sumilla394567.htm>
- Perú. (02 de Noviembre de 2015). *Decreto Supremo N° 017-2015-TR Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo*. Recuperado el 03 de Noviembre de 2016, de Sistema Peruano de Información Jurídica: <http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion00000.htm/tomo00426.htm/a%C3%B1o432904.htm/mes453912.htm/dia453987.htm/sector454007.htm/sumilla454008.htm>
- Perú. (25 de Octubre de 2016). *Resolución Ministerial N° 260-2016-TR Modifican R.M N° 121-2011-TR, que aprueba la información de la Planilla Electrónica*. Recuperado el 03 de Noviembre de 2016, de Sistema Peruano de Información Jurídica: <http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion00000.htm/tomo00426.htm/a%C3%B1o458326.htm/mes478916.htm/dia480938.htm/sector480991.htm/sumilla480992.htm>



---

**XXIth ITA'S WORKSHOP – TELEWORK Lima 2016**