



UNIVERSIDAD  
PRIVADA  
DEL NORTE

# FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

“ANÁLISIS CRÍTICO DEL TRABAJO A DISTANCIA.  
ENTENDIENDO SU IMPLEMENTACIÓN LABORAL, 2020”

Tesis para optar el título profesional de:

Abogada

**Autoras:**

Karem Alexandra Cuadros Manrique  
Zulma Alejandra Alzamora Malabrigo

**Asesor:**

Mg. Rodrigo Olano Romero

Lima - Perú

2022

## ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Los miembros del jurado evaluador asignados han procedido a realizar la evaluación de la tesis de los estudiantes: *Haga clic o pulse aquí para escribir texto*, para aspirar al título profesional con la tesis denominada: *Haga clic o pulse aquí para escribir texto*.

Luego de la revisión del trabajo, en forma y contenido, los miembros del jurado concuerdan:

**Aprobación por unanimidad**

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Desaprobado

Firman en señal de conformidad:

**Aprobación por mayoría**

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

---

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos

Jurado

---

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos

Jurado

Presidente

---

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos

Jurado

## **DEDICATORIA**

A Dios, a mis padres, a mis hermanos y a mi sobrino por estar siempre apoyándome en todo momento, y a mis docentes por sus enseñanzas y recomendaciones.

### **Karem Alexandra Cuadros Manrique**

A Dios, a la Virgen de Guadalupe, a mis padres y a mi abuela por brindarme su apoyo incondicional y a mis maestros de la Universidad por sus enseñanzas.

### **Zulma Alejandra Alzamora Malabrigo**

## AGRADECIMIENTO

A nuestra familia por su apoyo incondicional y a nuestro asesor Rodrigo Olano Romero por su constante orientación, apoyo, dedicación y recomendación que nos brindó desde el inicio de nuestro trabajo de investigación.

## Tabla de contenido

<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	2
<b>DEDICATORIA</b>	3
<b>AGRADECIMIENTO</b>	4
<b>RESUMEN</b>	9
<b>CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN</b>	10
<b>1.1. Realidad problemática</b>	10
<b>1.1.1. Presentación y descripción del problema:</b>	10
<b>1.1.2. Antecedentes</b>	13
<b>1.1.3. Marco Teórico</b>	21
<b>1.1.4. Términos básicos</b>	30
<b>1.2. Formulación del problema</b>	30
<b>1.3. OBJETIVOS:</b>	31
<b>1.3.1. Objetivo general:</b>	31
<b>1.3.2. Objetivo específico:</b>	31
<b>1.4. HIPOTESIS</b>	31
<b>1.4.1 Hipótesis general:</b>	31
<b>1.4.2 Hipótesis específicas:</b>	31
<b>CAPÍTULO II: METODOLOGÍA</b>	33
<b>2.1. Tipo de investigación</b>	33
<b>2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)</b>	34
<b>2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos:</b>	36
<b>2.3.1. Las técnicas que nosotros vamos a realizar son las siguientes:</b>	36
<b>2.3.2 Los instrumentos que nosotros vamos a realizar son los siguientes:</b>	37
<b>2.4. Procedimientos:</b>	37
<b>2.4.1: Procedimientos de recolección de datos:</b>	37
<b>2.4.2. Procedimiento de análisis de datos:</b>	38
<b>2.5 Aspectos Éticos:</b>	40
<b>CAPÍTULO III: RESULTADOS</b>	41
<b>CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES</b>	62
<b>5.1. Discusión</b>	62
<b>5.2. Conclusiones</b>	71
<b>CAPÍTULO VI. RECOMENDACIONES</b>	74

**REFERENCIAS**

76

**ANEXOS**

81

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> .....	12
<b>Tabla 2</b> .....	36
<b>Tabla 3</b> .....	39
<b>Tabla 4</b> .....	42
<b>Tabla 5</b> .....	42
<b>Tabla 6</b> .....	42
<b>Tabla 7</b> .....	43
<b>Tabla 8</b> .....	44
<b>Tabla 9</b> .....	59

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura N°1</b> .....	43
<b>Figura N°2</b> .....	51
<b>Figura N°3</b> .....	58



## RESUMEN

La implementación del teletrabajo y trabajo remoto, es una muy buena alternativa laboral, ya que permite que muchas personas puedan desempeñarse de manera segura a raíz de la coyuntura actual. Sabemos que esta implementación laboral debe continuar, sin embargo, es un gran dilema que la regulación no sea adecuada en nuestro país y que existan muchas dificultades para la implementación del trabajo a distancia, por lo cual el objetivo de estudio es demostrar cuales son las dificultades y la similitud que existen en el teletrabajo y trabajo remoto en materia de derecho laboral.

Para realizar esta investigación se ha utilizado bibliografía nacional e internacional, comenzando con mencionar el propósito básico, el enfoque es cualitativo, el diseño es no experimental. Asimismo, se comprobó que no existe una regulación adecuada para estas modalidades laborales, las cuales tiene grandes ventajas que desventajas. Por lo cual si se mejoraría estas dificultades serían eficiente la implementación del teletrabajo y trabajo remoto en nuestro país.

**Palabras claves:** Teletrabajo, trabajo remoto, regulación laboral.

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

#### 1.1.1. Presentación y descripción del problema:

Durante la nueva década, el teletrabajo y trabajo remoto no se ha presentado en diversos países por diferentes factores, uno de ellos es el miedo que corren muchas empresas al usar este método de trabajo, asimismo que no cuentan con una adecuada información sobre esta modalidad laboral, siendo este uno de los problemas que conlleva a la afectación del teletrabajo y trabajo remoto. Las Dras. Castro, Galarza y Sánchez, sobre el libro “el teletrabajo: entre el mito y la realidad”, esgrime que relaciones interpersonales se verán afectadas debido a la poca interacción con los demás y que el acople a las nuevas tecnologías ocasiona una simple satisfacción al ver a una persona en la pantalla, éste es el reto que le espera a las generaciones que inician con esta nueva modalidad de empleo y educación, (Como se cita en Buira Jordi, 2012).

En el Perú, la realidad respecto a los problemas del teletrabajo y trabajo remoto, es constantemente ocasionado por la baja conexión tecnológica que existe, asimismo causa poca interacción con los jefes, compañeros y el equipo de trabajo, ya que realizan el trabajo a distancia, de la misma manera el teletrabajo y trabajo remoto es un método responsable que hoy en día favorece a la mayoría de empresas a lograr un buen desempeño laboral de manera virtual desde sus hogares, los beneficios y desventajas. Asimismo, trabajar desde casa se ha convertido para muchas compañías en la única solución para seguir adelante, por lo que hay que apostar por ello más que nunca. Por otro lado, debemos tener en cuenta que trabajar de esta manera conlleva ciertos riesgos que se deben disminuir, (Díaz, 2020).

Además, es factible que las empresas opten por este nuevo método de trabajo, ya que es de gran ayuda para el trabajador, dada la coyuntura actual permite que puedan realizar sus

funciones desde su hogar sin exponerse al riesgo de contagio, además permite que la empresa siga adelante, sin que sus trabajadores vayan a laborar de manera presencial.

Por otro lado, según (Marchena J. M., 2020) menciona:

Sabemos que la gran mayoría de las empresas no están acostumbradas al sistema de trabajo remoto. Estamos presentando el estudio Trabajo remoto: Desafíos en un contexto de crisis, con la finalidad de que las empresas puedan tomarlo como guía para identificar cuáles son los puntos débiles según los trabajadores y así reforzar las debilidades y convertirlas en oportunidades de mejora.

El teletrabajo y trabajo remoto es una nueva modalidad que en la última década se ha venido aplicando en distintos sectores laborales, sin embargo, nos damos cuenta que no se implementó más derechos que protejan esta modalidad, ya sea para el empleador o para el tele trabajador, existiendo muchos vacíos legales para el desarrollo del teletrabajo y trabajo remoto, como por ejemplo en seguridad y salud para el trabajador, fiscalización del trabajo por parte del empleador hacia el trabajador, entre otros. Motivo por el cual muchas empresas aún no implementan esta modalidad laboral.

Como se visualiza en la Tabla 1, de acuerdo a la encuesta realizada según (Marchena, 2020) menciona:

El Instituto San Ignacio de Loyola, realizó un estudio en distintos niveles jerárquicos que actualmente realizan trabajo remoto, obteniendo como resultados, un porcentaje del 66%

del nivel directivo, el cual está a favor del teletrabajo parcial y el 31% a favor del teletrabajo total, de la misma manera un 70% de los jefes y supervisores que están a favor del teletrabajo parcial y el 23% a favor del teletrabajo total, además obtuvimos un

porcentaje del 71% de los analistas, coordinadores y asistentes a favor del teletrabajo parcial y un 23% a favor del teletrabajo total.

### Tabla 1

*Informe estadístico de los niveles jerárquicos que se realiza en el trabajo remoto durante el año 2020.*

Niveles	A favor del teletrabajo Parcial	A favor del teletrabajo Total
Nivel directivo	66%	31%
Jefes Supervisores	70%	23%
Analistas	71%	23%

Fuente: Elaboración Propia

Por lo cual observamos que la gran mayoría de prefiere un teletrabajo parcial ya que si desarrollarían un trabajo a distancia presentarían dificultades como es que en muchos casos este modalidad laboral no podría aplicarse a todos los rubros, asimismo muchos de los trabajadores que siempre se han desempeñado en un trabajo presencial no se sienten en la capacidad de desempeñarse en un trabajo a distancia, mucho menos sino están capacitados; otra de las grandes dificultades que presenta esta modalidad laboral es que los empleadores como trabajadores aseguran que corren un riesgo de perder información valiosa para ellos y

muchos no cuentan con los recursos necesarios para poder desarrollar su trabajo en otros lugares o sus domicilios.

Asimismo, es importante sostener que el teletrabajo y trabajo remoto se emplean indistintamente, ya que, si bien ambos tienen la misma finalidad de desarrollar el trabajo a distancia y no necesariamente en un centro laboral, cada uno se aplica de manera indistinta, el

teletrabajo es una alternativa laboral que ya se venía aplicando desde hace ya unos años, siendo coordinado entre el empleador y el trabajador; sin embargo, el trabajo remoto se viene desarrollando recién estos últimos años a raíz de la coyuntura actual y la decisión es unilateral.

Además, cabe recalcar que ambas modalidades de trabajo son de gran aporte y desarrollo para las organizaciones, a través del tiempo se ha evidenciado los beneficios que estas han brindado a las empresas puesto que les brinda una continuidad de operaciones, asegurando que los cargos administrativos o gerenciales puedan seguir con sus funciones desde casa, en algunos casos también se ha utilizado como plan de contingencia para asegurar que la empresa mantenga sus operaciones, es por ello que el teletrabajo y trabajo remoto desde un primer momento rigen dos características de similitud que es la prestación de servicios fuera de la sede principal de la empresa, asimismo la utilización de medios telemáticos o informáticos lo conducen ambas modalidades.

Por otro lado, cabe recalcar que ambas modalidades desarrollan la misma semejanza, ya que las obligaciones del empleador y los trabajadores es la misma, además la formalidad que reviste le otorgan un carácter más expeditivo en cuanto a su adopción.

### **1.1.2. Antecedentes**

#### **Antecedentes Nacionales**

(Raschio, 2010) en su trabajo titulado: “La respuesta del ordenamiento laboral peruano frente al teletrabajo”, la presente tesis menciona que es una modalidad de trabajo que se realiza a distancia, bajo subordinación, haciendo uso de distintas plataformas. Asimismo, debe compartir el elemento espacial, donde el trabajador se desempeña fuera de la oficina; utilizando las herramientas de la tecnología; el elemento organizativo, en el cual el empleador verifica el trabajo del tele trabajador y el elemento jurídico como la subordinación.

(Pérez, 2012) en su trabajo titulado: “Estudio de las características del teletrabajo y propuesta de ley para su incorporación en la legislación laboral peruana”, concluye haciendo referencia que gracias a la innovación tecnológica se simplificó la ejecución de las labores, originando también una nueva alternativa de trabajo. Sin embargo, ya muchas personas se desempeñaban por medio de esta modalidad, teniendo beneficios tanto los trabajadores como los empleados no existía una legislación que la reconozca como una figura laboral por lo cual cree que es necesario que exista una, la cual la proteja con los derechos laborales, la cual sería beneficioso para incluir a las personas con discapacidad.

(Prieto 2015) en su trabajo titulado: “El teletrabajo: una nueva forma de organización del trabajo”, la presente tesis menciona que gracias a la evolución y el desarrollo de las TIC’s se pudo desarrollar esta modalidad, el cual permite ser desempeñado a distancia y por medio de las TIC. Por lo tanto, la regulación actual del teletrabajo debe tener ciertos cambios, los cuales protejan los derechos de cada trabajador.

(Acevedo, Alegría, & Cortegana, 2016) en su trabajo titulado: “Efecto del teletrabajo en la productividad de la universidad peruana de ciencias aplicadas respaldado en un plan de capacitación eficaz que permita mantener los estándares de calidad en el año 2016”, concluye

mencionando que el teletrabajo es un modelo que se ha desempeñado en esos últimos años, demostrando un gran beneficio y aporte para los estudiantes como para la universidad haciendo que esta sea más productiva, y de igual calidad que una clase presencial, gracias al desempeño del teletrabajo. Por lo tanto, nos damos cuenta que el teletrabajo puede realizarse en cualquier empresa, y tiene grandes aportes como un trabajo presencial, como es el caso de clases blended y las clases presenciales.

(Fernández, 2016) en su trabajo titulado: “El teletrabajo: una innovadora forma de organización del trabajo, una herramienta de inclusión laboral y su regulación jurídica en el Perú” menciona que el teletrabajo debe ser subordinado, el desempeño es en un lugar distinto al centro de trabajo, y por último se utilizan los TICs. Asimismo, menciona que brinda flexibilidad en el tiempo y espacio, inclusión de personas, puede ser utilizado para extender la licencia por maternidad y periodo de lactancia. Como también beneficios para la empresa como ahorro de servicios, optimización de recursos. Por lo tanto, el teletrabajo brinda grandes beneficios para ambas partes.

(Gonzales, López, Márquez, & Núñez, 2017) de acuerdo a su trabajo titulado: “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), ENEL distribución Perú y (BCP) Banco de crédito del Perú”, hacen referencia a que esta modalidad de trabajo es muy productiva y eficiente en países vecinos y que la vienen aplicando cada vez más, ya que tiene un buen resultado. De acuerdo a la flexibilidad se pronuncian que es un equilibrio entre la vida familiar y laboral. También existen ciertas barreras en esta modalidad, como ejercer control hacia el teletrabajador.

(Silva, Carrasco, & Vega, 2018) en su trabajo titulado: “el análisis de la implementación del teletrabajo mixto en el sector bancario , casos: BCP Y BBVA”, menciona como las entidades bancarias peruanas han implementa el teletrabajo mixto, específicamente en las entidades del BCP y BBVA Continental, haciendo referencia el nivel de compromiso, asimismo que cualquier trabajador puede realizar el teletrabajo siempre y cuando sus funciones lo permitan, pero dicha modalidad tiene sus pro y sus contras según los tele trabajadores y

empleadores. Por lo tanto, la modalidad de teletrabajo puede ser adaptada en distintos campos de desarrollo laboral.

(Br. López Bacilio Edson Alberto, Br. Neira Ángelo Luis Antonio, 2019) en su trabajo titulado: “el teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del banco de crédito del Perú de la provincia de Trujillo – Perú”, menciona que tiene aspectos positivos en los trabajadores de dicho banco, ya que tienen facilidad para acceder al trabajo, es innovador, pero también tiene ciertas desventajas en dichos tele trabajadores ya que muchos no tienen un espacio privado de trabajo, asimismo no hay un equipo que respalde las metas profesionales siendo esto un motivo de estrés para ellos. Dicho ello, observamos que los tele trabajadores de la entidad bancaria suelen tener un mayor estrés con el teletrabajo al no poder crecer profesionalmente y no aprender de otros, pero a la vez sienten que tienen aspectos positivos al desempeñarse de esta modalidad.

(Lostanau, 2019) en su trabajo titulado: “La fiscalización en el teletrabajo”, concluye mencionando que al momento de fiscalizar el empleador al trabajador puede vulnerar su derecho a la privacidad, por lo cual es necesario que se establezca límites. Asimismo, la tele



trabajadora si siente que se le está vulnerando su derecho a la intimidad, puede recurrir a las instancias respectivas. Por lo tanto, la modalidad de teletrabajo debe ser desempeñada cumpliendo con todos los roles específicos, pero también debe ser respetada cuando realicen la fiscalización para que no exista ninguna vulneración de derechos.

Vásquez (2019) en su trabajo titulado: “El teletrabajo en el sector público peruano, 2019”, concluye haciendo referencia a que el teletrabajo en las entidades públicas no ha avanzado mucho, ya que solo dos entidades públicas lo implementaron como programas piloto, asimismo, existe una ley que regula dicha modalidad, pero no van de la mano con otras

disposiciones o normas complementaría. Otras ciudades no cuentan con un buen equipamiento tecnológico, razón por la cual no se puede desempeñar esta modalidad, sin embargo, si fuera todo lo contrario existiría una mayor inclusión de personas con discapacidad, población vulnerable, jóvenes y adultos. Nos damos cuenta que las entidades públicas deben de empezar a avanzar y a implementar esta modalidad, ya que brindaría más puestos laborales e incluiría a más personas.

### **Antecedentes Internacionales**

De Valencia citando a Bolívar (2011) en su trabajo titulado: “El teletrabajo como alternativa de inclusión laboral de personas con discapacidad en una empresa manufacturera, ubicada en Valencia Edo Carabobo”, hace referencia, sobre cómo el trabajo ha ido evolucionando a través del tiempo y como desde el origen de este mismo las modalidades han ido adaptándose y transformándose acorde a la capacidad de las personas. Por lo tanto, en la actualidad una empresa debe contar con un porcentaje de trabajadores con capacidades especiales dando así un espacio a que el teletrabajo sea una opción para ellos.

De Ecuador de acuerdo a Lovato, Simbaña (2013) en su trabajo titulado. “El teletrabajo como generación de las plazas de empleo y el mejoramiento de las condiciones de vida de la población en Ecuador”, concluye haciendo referencia a que en base a cifras como es el mercado laboral en el país de Ecuador, los puestos y la oferta laboral que existe en dicho lugar, han presentado un gran problema respecto a las personas con capacidades especiales las cuales tienen aún más difícil la oportunidad de poder conseguir un trabajo debido a que su condición es una limitación. Por otro lado, nos damos cuenta la falta que hace las buenas infraestructuras para poder gestionar una realización de trabajos eficaz sumándole a eso la falta de capacitación.

De Guatemala citando a Hernández (2014) en su trabajo titulado: “El régimen del teletrabajo en Guatemala”, se enfoca en determinar como el teletrabajo es una actividad profesional en donde los trabajadores no se presentan físicamente a la empresa y presentan reducción de gastos fijos, disminución del ausentismo y crecimiento de productividad. Podemos darnos cuenta que el Ministerio de Trabajo y Prevención Social les recomienda que dicha modalidad sea reconocida en el sector privado y público, para que, de este modo la sociedad pueda obtener beneficios laborales.

De Costa Rica citando a Rodríguez (2015) en su trabajo titulado: “La percepción de los representantes sindicales acerca del teletrabajo implementado como modalidad laboral en el sector público costarricense”, menciona que el teletrabajo es una excelente alternativa que brinda facilidades de poder trabajar, asimismo menciona la participación de representantes sindicales costarricense. Por lo cual, observamos que los representantes sindicales tienen normas y diversas facultades en protección de los derechos de los trabajadores.

Existe grandes ventajas en la aplicación del trabajo a distancia en Costa Rica, ya que es un país que, si tiene regulado esta modalidad desde el año 2019, ya que quiere impulsar e implementar esta modalidad laboral, ya que es una manera moderna que uno se puede desempeñar, asimismo, se aplican los mismos derechos que en un trabajo presencial.

De Quito para Rojas (2016) en su trabajo titulado: “Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad de Quito”, Concluye que se puede evidenciar que las condiciones de infraestructura y laborales de D.I.T TELECOM cumple con las condiciones que exigen la modalidad de teletrabajo, asimismo se puede evidenciar una disminución en los mantenimientos de equipos e Infraestructura de un establecimiento sumándole una mejor productividad por parte de los trabajadores que realizan sus labores de manera remota. Seguidamente, podemos darnos cuenta que los que trabajan con este método están más dispuestas a trabajar desde casa y no presentan una supervisión constante, lo cual genera en ellos una pequeña libertad.

De España según Cañadas (2017) en su trabajo titulado: “Teletrabajo: revisión teórica y análisis jurídico laboral”, menciona que el teletrabajo necesita de las TICs, asimismo se reconoce el concepto de una revisión a la nueva realidad laboral, además el teletrabajo es novedoso y tiene un innovador resultado tecnológico, toda vez que los empresarios son beneficiados frente a trabajadores y la seguridad social. Asimismo, nos percatamos que el teletrabajo es una ventaja para aquellas personas que les gusta laborar autónomamente y así poder tener mejor flexibilidad de horarios.

De Colombia según Castro, Galarza & Sánchez (2017), en su trabajo titulado: “Ventajas y desventajas del teletrabajo a nivel psicosocial”, menciona que el teletrabajo tiene muchos

beneficios, entre ellos tenemos la mejora de la ambiente laboral y familiar, junto con este presentan un nivel de estrés bajo a comparación cuando realizaban el trabajo de manera presencial en su oficina ya que no tienen la presión de ser supervisados. Por otro lado, observamos que, dentro de las desventajas encontradas, podemos ver que la teletrabajadora tiene menos posibilidad de interactuar con un entorno social puesto que trabaja de manera individual y no de manera grupal.

De Colombia citando a Ortega (2017) en su trabajo titulado: “Teletrabajo: una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados”, concluye que el teletrabajo, de una u otra manera ayuda a obtener mejor aumento de productividad, ya que ocasiona mayor economía y también puede beneficiarnos en las actividades, ya que se realizan fuera de la oficina y puede lograrse concluir en 2 o 3 días de la semana. Por otro lado, podemos

darnos cuenta que nos causa un poco de temor trabajar a distancia, ya que la información y seguridad de la empresa está a manos del trabajador, de la misma manera los trabajadores deberán mantenerse actualizados en cuanto a la tecnología para que puedan realizar un buen trabajo.

Debemos tener en cuenta que Colombia fue un país que ya venía aplicando el trabajo a distancia desde el 2008, clasificando como autónomo, móvil y suplementario, asimismo aplicaban la modalidad del teletrabajo haciendo uso de la tecnología y telecomunicaciones, por lo cual en el momento que se dio la pandemia promovieron la aplicación de esta modalidad, ya que existía un ordenamiento jurídico que respaldaba a los trabajadores y empleadores.

De Ecuador para Arpi Pillalazo (2018) en su trabajo titulado: “Estrategias para promover el teletrabajo en las empresas del sector privado del ecuador para mejorar el empleo y la productividad”, menciona que es una modalidad novedosa que utiliza las TIC como

recursos principales para poder ejecutarse de manera eficiente, dándole la libertad al trabajador para desempeñarse desde su hogar. Por lo tanto, estamos de acuerdo que esta modalidad debe tener ciertos elementos para poder concretarse los cuales son, trabajo fuera de la oficina el cual es subordinado y se realiza por medio de las TICs.

En efecto, Ecuador también es un país que tiene una norma que regula lo que es el trabajo a distancia como es el caso del teletrabajo, asimismo, cuando empezó la pandemia aplicaron ciertas directrices para el teletrabajo emergente.

De Uruguay citando a Ventura (2019) en su trabajo titulado: “Estudio exploratorio del fenómeno del teletrabajo en Uruguay”, concluye haciendo referencia, que el fenómeno del teletrabajo está siendo implementando cada vez más en la sociedad, asimismo hacen mención

que esta actividad laboral es presentada de forma remota ya que es a distancia, asimismo se tiene en cuenta que no todos los servicios comerciales pueden aplicar el teletrabajo.

Uruguay es uno de los países que avanza de manera lenta sobre la aplicación y regulación del trabajo a distancia, si bien a partir de la emergencia sanitaria por COVID-19 han empezado a proponer leyes para su regulación no existe una que ampare los derechos de los trabajadores como de los empleadores.

### **1.1.3. Marco Teórico**

Como bien sabemos toda persona natural tiene derecho al trabajo, el cual sea escogido y aceptado por ambas partes, asimismo es toda actividad que se desarrolla para lograr un fin determinado, el cual tiene una remuneración al lograr el objetivo, siendo este un sustento económico para el trabajador y lo que implica su desarrollo profesional.

La existencia del teletrabajo y trabajo remoto, fue creada por el físico Jack Nilles en el año 1973 en plena crisis por el petróleo en los años 70, asimismo se buscaba una manera de evitar el consumo del petróleo producido por el transporte particular de una persona desde su casa hacia el trabajo, dando así inicio a este tipo de modalidad laboral, es por ello, que después de transcurrir los años se vio las grandes ventajas, los cuales eran desde los ahorros en costos para el empleador, el valor agregado que se le pueda brindar a su cliente con respecto a horarios de atención, el ahorro en alquiler de establecimiento o infraestructura, asimismo, los colaboradores podían desempeñarse mejor, puesto que las realizaban desde el hogar, asimismo los países que aplican el teletrabajo son Finlandia, Suecia, Países Bajos, Colombia, Japón, entre otros.

En los últimos diez años muchas empresas no implementaban el trabajo a distancia como una modalidad laboral, ya que no conocían el desarrollo de esta, o simplemente tienen miedo a que

no sea factible como el que ejecutan; sin embargo, las empresas que han empezado con esta modalidad ven grandes ventajas para ambas partes, como un mayor desempeño y compromiso laboral, reducción de gastos, también observaron en menor cantidad ciertas desventajas como el no tener contacto con miembros de la empresa o sobre la fiscalización del trabajo.

Hay que recalcar que, en estos últimos años, por motivos de la coyuntura, empresariales, sociales y principalmente económicos; las empresas se han visto en la necesidad de implementar esta modalidad, para no verse afectados en sus objetivos como negocio. Asimismo, con la finalidad de cuidar a los empleadores como trabajadores, esta modalidad laboral a distancia era y es la más acertada, por lo que sería menor el riesgo para ellos.

Sin embargo, debemos tener presente que, si bien esta modalidad de trabajo a distancia ya se venía aplicado en años pasados, pero siendo llamada como teletrabajo, en la actualidad se

implementó lo que es ahora llamado el trabajo remoto lo cual ambas figuras refieren a los que es el trabajo a distancia, pero que se emplean de manera indistinta.

Debemos tener en cuenta que esta modalidad de trabajo remoto en estos últimos años aparte de tomar un rol sumamente importante, se dio más que todo para brindar seguridad, a todo el personal, pero posteriormente fue solo aplicado para las personas que conformaban el grupo de riesgo, siendo así, que muchas empresas al observar que los que no formaban parte de este grupo podían regresar a laborar de manera presencial, dejando de lado esta modalidad que ya estaba tomando fuerza como una buena opción, pero también existieron empresas que optaron por dejar de lado definitivamente el trabajo presencial, ya que esta modalidad les era más conveniente en ahorro de gastos como alquileres, costos de infraestructura, servicios, entre otros. Pero observamos que existen muchas dudas sobre esta modalidad, ya que al haber comenzado como algo opcional, muchas empresas optaron por mantenerla ya de manera

continua, siendo así que existen interrogantes sobre los derechos y deberes de los empleadores y tele trabajadores.

A raíz de la coyuntura actual, se publicaron Decretos Supremos que regulaban los derechos de los trabajadores, como es el Decreto (No. 004-2021-TR), el cual fue publicado el 11 de marzo de 2021, y establece los lineamientos que regulan el derecho a la desconexión digital durante el desarrollo del trabajo remoto, por lo cual el Derecho a la desconexión digital, es el derecho que tiene todo trabajador a desconectarse de los medios de telecomunicaciones utilizados para la prestación de servicios durante el tiempo de desconexión digital. Asimismo, el empleador tiene la obligación de respetar el tiempo de desconexión digital sin exigir al trabajador realizar tareas, para ello se considera una verdadera desconexión digital al tiempo comprendido desde

el término de una jornada diaria de trabajo y el inicio de la siguiente, los días de descanso semanal, los días feriados, los días de vacaciones, de licencia y demás periodos de suspensión de trabajo, sin embargo, muchos de los trabajos no respetan estos lineamientos como otros derechos.

Asimismo, en esta modalidad de trabajo a distancia, es muy importante contar con una buena herramienta fundamental como tecnológica, ya que por este medio el empleador y el trabajador podrán desempeñarse, pero en la modalidad de teletrabajo empleador debe brindar los equipos de trabajo y si es el caso en que el trabajador brinde los implementos, el empleador debe asumir un pago compensatorio; asimismo, en el trabajo remoto las herramientas pueden ser brindadas por el empleador o trabajador, pero si es el trabajador el que brinda las herramientas el empleador no está obligado a compensar económicamente.

“El teletrabajo o trabajo remoto se centra en tres variables: información, comunicación y conocimiento, asimismo las Tics brinda una mejor comunicación entre distintos lugares, pero

estas no son aprovechadas de igual manera por todas las empresas, creando una brecha digital” (Gallusser, Creciente avance del teletrabajo, 2005, p. 10).

Sin embargo, el trabajo convencional es aquel que gran parte de la población ha venido desempeñándose, el cual consiste en que el trabajador se realiza sus actividades dentro de un centro laboral, ya sea en una empresa, oficina, atención al cliente, entre otros. Pero a medida que va pasando el tiempo se observa que existe también el trabajo a domicilio, pero tiene elementos como la libre elección del lugar de prestación de servicios, ejecución de manera temporal y discontinua y se lleva a cabo sin una supervisión, por lo cual muchas de las empresas no implementan esta modalidad laboral, asimismo, que con el pasar del tiempo se desarrollan nuevas tecnologías y se observa que el trabajo convencional no debía ser la única opción, dado



a ello el teletrabajo y trabajo remoto es una muy buena alternativa de implementación laboral como trabajo a distancia.

### **Teletrabajo:**

Consiste en el desempeño del trabajador fuera de un centro laboral, desempeñándose ya sea en un restaurant, domicilio, cuando está de viaje, etc.; haciendo uso de las tecnologías y telecomunicaciones, esta modalidad puede ser desarrollada por tiempo completo y medio tiempo, asimismo, es el acuerdo al trabajador y empleador para desempeñar el trabajo fuera del centro laboral.

El teletrabajo actualmente es utilizado por distintas empresas, las cuales usan las tecnologías para poder desempeñarse y fiscalizar el trabajo, por medio de correo electrónico, aplicaciones, teléfono, entre otros. Asimismo, el empleador debe brindar las facilidades de uso de aplicaciones para que el trabajador se desempeñe sin ningún obstáculo, como también debe brindar las capacitaciones necesarias para el uso de estas.

El tele trabajador, al desempeñarse en esta modalidad, tiene cumplir con el desempeño laboral requerido, asimismo debe guardar confidencialidad, seguridad y protección en los datos que utiliza y tiene de la empresa a la cual brinda sus servicios. Como también debe cumplir con el horario establecido, estando disponible para cualquier tipo de apoyo o coordinaciones que se necesite.

Asimismo, el método del trabajo a distancia tiene grandes ventajas como son el ahorro en costos de infraestructura, servicios en la empresa, aumento de la productividad del tele trabajador, como también brinda la oportunidad a las personas que sufren alguna discapacidad lo cual ayuda a la inclusión social en el derecho a un trabajo digno.

El teletrabajo tiene la opción de brindar al trabajador dos formas de desempeño laboral, la primera es que el trabajador se desempeñe al cien por ciento de manera virtual, esto quiere decir que solo brindará sus servicios de manera remota, haciendo uso de las herramientas brindadas por el empleador, y solo de ser el caso necesario ir al centro de labores; y la segunda es que brinde sus servicios de manera remota y presencial, esto hace referencia que puede alternar sus servicios dentro y fuera de su centro de labores. Estas modalidades se dan siempre con el mutuo acuerdo de ambas partes, el empleador y el trabajador.

El teletrabajo, así como tiene grandes ventajas, posee ciertas desventajas que pueden llegar a eliminarse, por ejemplo, la poca implementación de los derechos laborales para esta modalidad que es el teletrabajo, dejando grandes vacíos en la fiscalización, desarrollo, seguridad y salud del trabajador, asimismo, dificulta el desarrollo de trabajo en equipo, y el crecimiento del trabajador respecto al aprendizaje de otros.

### **Trabajo remoto:**

El teletrabajo no es la única nueva modalidad que existe para ejecutar el trabajo a distancia, ya que también está el trabajo remoto, el cual en el año dos mil veinte, a raíz de la pandemia causada por la enfermedad llamada COVID-19, gran parte de las empresas han optado por aplicarla, ya que los trabajadores no podían prestar sus servicios de manera presencial por la situación actual, asimismo, el Decreto de Urgencia N°026-2020 que fue declarado durante la emergencia sanitaria, el cual brinda la alternativa que las empresas privadas como públicas

puedan aplicar esta modalidad para no verse afectados en sus objetivos e ingresos. Asimismo, con la finalidad principal de proteger a los trabajadores de cualquier tipo de riesgo.

Esta modalidad de trabajo remoto consiste en prestar el servicio en otro lugar que no es la oficina donde realizaba sus labores, sino, que se desarrolla solamente en su hogar del trabajador el cual es llamado su lugar de aislamiento domiciliario, asimismo es una decisión unilateral, ya que solamente el empleador comunica al trabajador como va a laborar ya sea por llamada, escrito, etc. Por lo tanto, la persona que trabaja está en la obligación de laborar a través de los medios de comunicación, pero solo si la naturaleza de sus labores que desarrolla lo permita, y de ser necesario el empleador otorgar las facilidades para que pueda ingresar a las plataformas, sistemas o aplicativos para que el trabajador realice sus actividades, como también, está en la obligación de brindarle su remuneración al trabajador.

Cabe resaltar que esta nueva modalidad solo se aplica cuando el gobierno dicta una emergencia sanitaria, y hasta cuando dure; por lo cual, solo están obligados en desarrollar esta modalidad, las personas que en la naturaleza de sus actividades puedan desempeñarlas en su hogar, asimismo, el empleador debe comunicar el cumplimiento en la medida que se pueda realizar la salud y las condiciones de seguridad en donde labora.

El desarrollo de esta modalidad laboral, debe estar priorizada para los trabajadores que conforman el grupo de riesgo, los cuales deben ser identificados por el empleador; ya que esta modalidad se aplica cuando existe una emergencia sanitaria que pone en riesgo a muchas personas. Asimismo, puede ser aplicada para que se encuentran fuera del país y no puedan ingresar por motivos de la emergencia sanitaria y nacional declarada por distintos países, como también para trabajadores que vivan o cuiden a personas que forman parte del grupo vulnerable.

Al mismo tiempo, los trabajadores siguen teniendo sus mismos derechos los cuales deben ser respetados, igualmente de no verse afectados en su remuneración, vínculo laboral y el empleador debe procurar mantenerlo informado a los trabajadores sobre las medidas salud del trabajador y de seguridad, así este se desempeñe fuera del centro laboral. Como también el trabajador se ve en la obligación de cumplir con el horario de trabajo, enviar los reportes del día, participar en las plataformas de capacitación y siempre informar al empleador o al área correspondiente algún desperfecto.

### **Similitud en teletrabajo y trabajo remoto:**

Ambas figuras definen lo que es el trabajo a distancia; mantienen similitud. Pero, la legislación peruana indica que existe diferencia entre el teletrabajo y trabajo remoto, cuando estratégicamente se puede ver la similitud entre ambas figuras, ya que el teletrabajo realiza una prestación de servicios subordinada sin la presencia física del trabajador en el centro que labora, esta modalidad también establece la capacitación al trabajador seleccionado por esta figura, de la misma manera el trabajo remoto es la prestación de servicios subordinada con la presencia física en su domicilio del trabajador donde también establece la capacitación al trabajador seleccionado por esta figura. Podemos observar que ambas figuras el trabajador se desempeña

fuera de un centro laboral, siendo que en el teletrabajo es un acuerdo mutuo, mientras que el trabajo remoto es una decisión unilateral.

Asimismo, la implementación de estas figuras ha traído grandes ventajas como desventajas, en el caso del trabajo remoto que es la modalidad laboral que se viene aplicando desde el dos mil veinte a raíz de la coyuntura actual, se observó que muchas empresas empezaron a optar por

aplicarla, es por ello y con el fin de evitar que las personas que están en trabajo remoto queden desprotegidas se prórroga el Título II del Decreto de Urgencia N° 026-2020, estuvo vigente hasta el 31 de diciembre de 2021 en la cual detalla las obligaciones del empleador como del trabajador, siendo que en el Decreto de Urgencia N° 115-2021, publicado en normas legales, el gobierno dispuso prorrogar la vigencia del trabajo remoto para el sector público y privado, aprobada en el marco de la emergencia sanitaria por la COVID-19, hasta el 31 de diciembre del 2022, mientras que en el teletrabajo se viene aplicando desde el año 2013 cuando se aprobó la ley N°30036, la cual respalda al trabajador como al empleador.

De acuerdo al Decreto de Urgencia se ha dispuesto que las entidades públicas y privadas, hasta el 31 de diciembre de 2022, pueden continuar laborando de la misma modalidad de trabajo remoto, toda vez que evitamos los contagios, de igual manera las personas que laboran de este modo no quedan desprotegidas, es por ello que la norma se amplía debido a la aparición de las nuevas variantes de este virus.

Por otro lado, los beneficios de las modalidades radican en que continuara garantizando el derecho a la salud, los derechos laborales y de salud de los trabajadores del sector privado y público. Asimismo, debemos resaltar que, al ampliar esta modalidad laboral por la coyuntura actual, permite que muchas personas sigan laborando de manera segura, el cual garantiza no solo al derecho a la salud, sino también los derechos laborales.

Debemos tener en cuenta que esta ampliación del Decreto de Urgencia N°115-2021, contribuye a la sostenibilidad empresarial, el cual ayuda a reactivación y crecimiento de la economía en nuestro país, como también ayuda a la implementación de empleo para personas que son vulnerables ante la coyuntura actual.

Habiendo desarrollado cada modalidad laboral del trabajo a distancia, como es el caso del teletrabajo y trabajo remoto, se tiene la postura que ambos se aplican de manera indistinta pero que llegan a tener la misma finalidad, que es el desarrollo del trabajo fuera de un centro laboral, siempre y cuando el desarrollo de las labores lo permita. Asimismo, el trabajo a distancia mantiene los mismos derechos que desarrollar el trabajo convencional.

En el teletrabajo y trabajo remoto, el empleador tiene las mismas obligaciones respecto a garantizar e informar al trabajador sobre el cumplimiento y medidas de seguridad y salud en el trabajo. En el caso del trabajador, también cumplen las mismas obligaciones, como cumplir la confidencialidad y seguridad que tiene sobre los datos de la empresa, cumplir con su seguridad y salud en el trabajo y cumplir una jornada laboral en donde debe encontrarse disponible para los acuerdos con su empleador, sin afectar su horario de trabajo.

### **Tecnologías de información y comunicación**

En tal sentido, la implementación del trabajo remoto o teletrabajo es el miedo o desinformación que tienen las compañías para poder aplicar esta modalidad a través de los medios informáticos, los cuales cada día se van actualizando y es un punto fundamental para el incremento de las labores, ya que hoy en día las TIC's cumple eficientemente con todos los requisitos imprescindible para poder ejecutar esta modalidad, por ejemplo los trabajadores pueden

desempeñarse a través de páginas que sean de su propia empresa, de este modo puede realizarse por medio de correo electrónico, teléfono, cámara web, entre otros.

Los equipos pueden ser brindados por el empleador siempre y cuando el trabajador lo requiera o los necesite, brindándole todo el acceso a la plataforma, aplicativos o medio por el cual tenga que desempeñarse, asimismo el trabajador debe de ser responsable con el uso y conservación de estos, ya que tiene que guardar confidencialidad y protección de la información.

#### **1.1.4. Términos básicos**

**MODALIDAD LABORAL:** La modalidad laboral tiene diversos significados de acuerdo al trabajo, asimismo son las distintas formas que puede asumir el contrato para satisfacer necesidades del empleador.

**INCLUSIÓN LABORAL:** Significa ofrecer a personas con alguna discapacidad una oferta laboral, dejando de lado la discriminación que se realiza normalmente a una parte del grupo de personas.

**REGULACIÓN JURÍDICA:** Consiste en el establecimiento de normas, reglas o leyes dentro de un determinado rango, la cual su objetivo de este es llevar un orden y garantizar los derechos para el beneficio de la comunidad.

### **1.2. Formulación del problema**

#### **Pregunta general:**

- ¿Cuáles son las dificultades que existen en la modalidad del teletrabajo y trabajo remoto en materia de derecho laboral para ser aplicado en la actualidad?

#### **Preguntas específicas:**

- ¿Existe la vulneración de los derechos laborales en la modalidad del teletrabajo y trabajo remoto en la actualidad?

- ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo y trabajo remoto aplicado en la nueva década?

### **1.3. OBJETIVOS:**

#### **1.3.1. Objetivo general:**

Demostrar cuales son las dificultades que existen en el teletrabajo y trabajo remoto en materia de derecho laboral para ser aplicado en la nueva década.

#### **1.3.2. Objetivo específico:**

- Demostrar la vulneración de los derechos laborales en la modalidad del teletrabajo y trabajo remoto en la actualidad.
- Mostrar las ventajas y desventaja de la implementación del teletrabajo y trabajo remoto en la nueva década.

### **1.4. HIPOTESIS**

#### **1.4.1 Hipótesis general:**

- Se determina los inconvenientes que existen en la modalidad del teletrabajo y trabajo remoto para ser aplicada en la actualidad.

#### **1.4.2 Hipótesis específicas:**

- La aplicación del teletrabajo y trabajo remoto en la actualidad demuestra la vulneración de los derechos laborales.
- La evolución de los beneficios y desventajas en la modalidad del teletrabajo y trabajo remoto.



## CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

### 2.1. Tipo de investigación

#### Enfoque

**Cualitativa:** De acuerdo a la investigación cualitativa, es un procedimiento de estudio que propone determinar e interpretar información, a través de procesos como entrevistas con el propósito de buscar su significado amplio.

Este Tipo de investigación cualitativa estudia la realidad en su contexto natural y cómo sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas. Utiliza variedad de instrumentos para recoger información como las entrevistas, imágenes, observaciones, historias de vida, en los que se describen las rutinas y las situaciones problemáticas, así como los significados en la vida de los participantes. (Pérez, 2007)

En la presente investigación se establece el enfoque cualitativo, asimismo se va a descender la problemática para interpretar la realidad.

#### Tipo

**Explicativa:** De acuerdo con Arias (1999), es aquella investigación que permite considerar factores que interfieren en ciertos procesos, asimismo se encarga de buscar los hechos relacionados a causa-efecto. Por lo cual, los estudios explicativos son la determinación de las causas, como también de los efectos, además mediante la prueba de la hipótesis sus resultados y conclusiones con brindan un mayor conocimiento.

Respecto a la investigación, se establece el enfoque explicativo, teniendo como finalidad el interés de explicar como sucede la problemática respecto al teletrabajo y trabajo remoto, por lo que constantemente es ocasionado por la baja conexión tecnológica que existe.

**Descriptivo:** De acuerdo con (Sabino, 1992), La investigación de tipo descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. Para la investigación descriptiva, su preocupación primordial radica en descubrir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos. Esta forma se puede obtener las notas que caracterizan a la realidad estudiada.

En la investigación, se establece el enfoque descriptivo, el cual tiene como principal objetivo detallar la realidad y sus características.

## **2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)**

- **Población:**

Según (Zita, 2018) menciona:

La población estadística, también conocida como universo, es el conjunto o la totalidad de elementos que se van a estudiar. Los elementos de una población lo conforman cada uno de los individuos asociados, debido a que comparten alguna característica en común. La población estadística puede ser un conjunto de personas, lugares o cosas reales.

Dentro de este marco de investigación se aprecia como las empresas relacionadas con el Teletrabajo y Trabajo remoto, donde se determinó las empresas vinculadas con nuestro trabajo, las cuales tomamos como parte de nuestro trabajo una sub población que son las empresas: JJC S.A.C, A & G Servicios y soluciones corporativas S.A.C., Superintendencia Nacional de Registros Públicos de Lima y por último abogados que se desempeñan en distintas empresas los cuales están desempeñando la labor en estas modalidades del Trabajo remoto y teletrabajo, cabe recalcar que consideramos que las entrevistas serán realizadas en Lima, ya que existe

mayor población que se desempeña en esta modalidad y existe la problemática respecto al teletrabajo y trabajo remoto.

**Muestra:**

Según (Zita, 2018) menciona:

Muestra es una parte o subconjunto de elementos que se seleccionan previamente de una población para realizar un estudio. Normalmente se selecciona la muestra de una población para su estudio, debido a que estudiar a todos los elementos de una población resultaría muy extenso y poco práctico. Se utiliza para estudiar a la población de una forma más factible, debido a que se puede contabilizar fácilmente. Cuando se va a realizar algún estudio sobre el comportamiento, propiedades o gustos del total de una población específica, se suelen extraer muestras.

Asimismo realizaremos la muestra de estudio por 13 entrevistas de trabajadores que realizan esta nueva metodología, los cuales serán de la siguiente manera; 4 personas en la Empresa JJC S.A.C., 2 trabajadores de la Empresa A & G Servicios y soluciones corporativas S.A.C., 3 trabajadores que practiquen esta modalidad en la Superintendencia Nacional de los Registros públicos, y por ultimo realizaremos entrevistas a 4 abogados que realizan esta modalidad en distintas empresas, los cuales son expertos en materia de derecho laboral.

**Tabla 2**

*Tabla de muestra*

Población	Muestra	Criterio	Instrumento	Métodos
Trabajadores de la Empresa JJC. Sistemático	4	Especialistas en determinar la existencia Remoto	Guía de entrevista estructurada.	Inductivo
Trabajadores de la Empresa A & G	2	Especialistas en determinar la existencia Teletrabajo.	Guía de entrevista Estructurada.	Inductivo y sistemático
Trabajadores de la y Superintendencia Nacional de Registros Públicos. sistemático	3	Especialistas en determinar la existencia del Trabajo remoto.	Guía de entrevista Estructurada.	Inductivo
Otros	4	Especialistas en Determinar la existencia de ambas modalidades.	Guía de entrevista Estructurada.	Inductivo y sistemático.

Fuente: elaboración propia

### 2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos:

#### 2.3.1. Las técnicas que nosotros vamos a realizar son las siguientes:

- **Entrevista:** Es cuando se realiza un dialogo entre dos personas a más con el objetivo de obtener información relevante, asimismo se realiza un intercambio de ideas entre las partes con el objetivo de obtener un mensaje o información, que pueda ayudar a recopilar sus dudas.

**Por otro lado, según (Benney & Hughes, 1970) menciona:**

“La entrevista es la herramienta de excavar" favorita de los sociólogos. Para adquirir conocimientos sobre la vida social, los científicos sociales reposan en gran medida sobre relatos verbales”. (p.2).

### **2.3.2 Los instrumentos que nosotros vamos a realizar son los siguientes:**

- **El cuestionario de entrevista:** Realizaremos preguntas de tipo abiertas, las cuales estarán relacionadas sobre la investigación del trabajo remoto y teletrabajo.

#### **Por otro lado, según (Acosta, 2020) menciona:**

“El cuestionario es sólo una serie de preguntas por escrito, con el fin de aplicarlas dentro de una encuesta o en una entrevista. El cuestionario es la base de la encuesta y de la entrevista”. (p.1).

Los cuestionarios realizados serán con el objetivo de ver el punto de vista del empleador como del trabajador, asimismo realizaremos nueve preguntas las cuales estarán conformadas de la siguiente manera, las 3 primeras preguntas están relacionadas a objetivo general, acto seguido se formularon 3 preguntas relacionadas al objetivo específico y finalmente las siguientes 3 preguntas al segundo objetivo específico. Obteniendo un total de nueve preguntas.

Asimismo, cabe recalcar que las preguntas han sido diseñadas para obtener una óptima calidad de resultados y que sea un aporte importante para las conclusiones.

### **2.4. Procedimientos:**

Los procedimientos son pasos a seguir planteados en una estructura con orden específico, así mismo nos permite organizar de manera correlativa la recopilación de datos de nuestra investigación, mediante entrevistas.

#### **2.4.1: Procedimientos de recolección de datos:**

En la entrevista hemos realizado preguntas de manera abierta acerca del nuevo método del teletrabajo y trabajo remoto, en la cual vamos a detallar sobre nuestro tema de investigación, para poder resolver sus dudas de las personas interesadas, es así que podrán dar sus opiniones respecto al tema y los ayudaremos respondiendo sus preguntas acerca de la investigación.

Asimismo, hemos optado por trabajadores que laboran con la nueva metodología la cual serán entrevistados a 13 personas, la cual realizaremos 9 preguntas.

Por otro lado, hemos optado por realizar entrevistas a 4 trabajadores de la Empresa JJC S.A. mediante la plataforma Zoom y Gmail. De igual manera la empresa A & G S.A.C., obtuvimos la participación de 2 trabajadores mediante la plataforma de Zoom. La Superintendencia Nacional de Registros Públicos, nos facilitaron realizar la entrevista por la plataforma Gmail, y por último 4 expertos de derecho laboral realizaron la entrevista por la plataforma Zoom.

Además, pudimos observar que el 100% de los entrevistados tienen el problema de desconexión de internet que hoy en día es amparado por el Decreto Supremo (No. 004-2021-TR), la cual fue publicado el 11 de marzo de 2021, donde establece los lineamientos que regulan el derecho a la desconexión digital durante el desarrollo del trabajo remoto, asimismo este derecho lo tiene todo trabajador a desconectarse de los medios de telecomunicaciones utilizados para la prestación de servicios durante el tiempo de desconexión digital.

Asimismo, en el presente trabajo hemos recopilado datos de la entrevista a cuatro empresas, la cuales enviamos a 6 expertos en la materia de Derecho laboral, de los cuales se obtuvo respuesta de los 4, la decisión de estos expertos fue bajo propio criterio, por ello se seleccionó específicamente Abogados en la rama de Derecho Laboral, para poder obtener un mayor criterio con la materia, todas las entrevistas fueron de manera virtual ya que los expertos lo consignaron de esta manera.

#### **2.4.2. Procedimiento de análisis de datos:**

Respecto a los procedimientos de análisis de datos, la cual realizamos es un Tipo de investigación Cualitativa, Explicativa, para analizar entrevistas.

**Se utilizó un análisis Descriptivo según (Intriago, 2004):**

El análisis descriptivo, como su nombre lo indica, consiste en describir las tendencias claves en los datos existentes y observar las situaciones que conduzcan a nuevos hechos. Este método se basa en una o varias preguntas de investigación y no tiene una hipótesis. Además, incluye la recopilación de datos relacionados, posteriormente, los organiza, tabula y describe el resultado.

Un análisis básico descriptivo implica el calcular las medidas simples de composición y distribución de variables. Dependiendo del tipo de datos, pueden ser proporciones, tasas, razones o promedios. Además, cuando sea preciso, como en el dado caso de las encuestas por muestreo, pueden utilizarse medidas de asociación entre variables para decidir si las diferencias observadas entre mujeres y hombres son estadísticamente significativas o no.

**Tabla 3**

*Tabla de Procedimiento de Recopilación de datos*

Empresas	Personas	Plataforma	Metodología
Trabajadores de la Empresa JJC S.A.	4	Zoom	Trabajo Remoto
Trabajadores de la Empresa A & G S.A.C.	2	Zoom	Trabajo Remoto y teletrabajo
Trabajadores de la SUNARP	3	Gmail	Trabajo
Otras empresas	4	Zoom	Trabajo remoto

Fuente: elaboración propia

## 2.5 Aspectos Éticos:

En nuestro trabajo de tesis, hemos considerado desde un inicio, cumplir con los aspectos éticos, tales como cumplir con las normas de derecho de autor, formular y aplicar de manera adecuada el citado y referencias de cada autor. Asimismo, hemos conversado con cada entrevistado para que nos manifieste su consentimiento para poder almacenar sus datos, voz y video en los casos que fueron necesarios, como también solicitamos el consentimiento de las personas que nos brindaron las entrevistas por correo electrónico, para poder hacer uso de sus datos y mensajería.

Cabe resaltar que les informamos en todo momento que la entrevista se realizaba por la plataforma Zoom y Gmail el cual sería para un fin académico y sus respuestas serán colocadas en nuestra tesis.

Respecto a las opiniones de los participantes obtuvimos resultados positivos como también negativos, ya que existen trabajadores que les parece que la modalidad del teletrabajo y trabajo remoto tiene ventajas como también desventajas, asimismo, hubieron entrevistados que no tenían conocimiento de los derechos laborales.

Las entrevistas fueron 13 trabajadores los cuales ya nos dieron su consentimiento y compromiso, de la empresa JJC S.A. entrevistamos a 4 trabajadores, además en la empresa A & G S.A.C. se entrevistó a 2 trabajadores, de SUNARP logramos entrevistar a 4 trabajadores que laboran con el nuevo método del Trabajo remoto y por último a 4 abogados que laboran en distintas empresas.



### CAPÍTULO III: RESULTADOS

En el presente estudio se logró entrevistar a los 13 personas entre ellos 5 trabajadores que aplicaban y aplican esta modalidad de teletrabajo y trabajo remoto, como también 8 expertos en la materia de derecho, con el objetivo de obtener los resultados del cuestionario de entrevista, los cuales han sido elaborados para brindar información acerca del teletrabajo y trabajo remoto, asimismo el objetivo principal es poder escuchar las opiniones de cada uno de los trabajadores y expertos respecto a las dificultades que existen en esta modalidad especialmente en la materia de derecho laboral, ya que es nuestra pregunta principal de investigación. Por otro lado, las entrevistas se realizaron mediante la Plataforma de Zoom y Gmail ya que la mayoría de trabajadores le parece más flexible por el tema de la coyuntura actual, asimismo los entrevistados por motivos de tiempo y cruce de horarios, nos brindaron fechas para la entrevista entre el 02 al 17 de noviembre del 2020 y una entrevista el 18 de febrero del 2022, asimismo se realizó una última entrevista el 18 de febrero del 2022, por otro lado la mayoría de los entrevistados contaban con disponibilidad en las tardes.

#### **Empleo de tablas y figuras:**

De acuerdo al empleo de tablas y figuras hemos realizado tablas en la cual se puede visualizar el nombre de las personas entrevistadas, el nombre de las Empresas, los cargos que tienen y las fechas de las entrevistas, para poder obtener una información más específica de manera gráfica de cada uno de nuestros entrevistados.

**Tabla 4**

*Empresa A & G S.A.C*

<b>Datos</b>	<b>Cargo</b>
Janet Suárez	Contadora
Mariela Navarro Arias	Accionista

Las entrevistas fueron realizadas mediante la plataforma Zoom, el día 07 de noviembre del 2020

**Tabla 5**

*Empresa JJC S.A.*

<b>Datos</b>	<b>Cargo</b>
Álvaro Cuadros Manrique	Responsable del Área de Sistemas de la empresa, encargado de trabajo remoto.
Ricky Orellana Muñante	Analista de soluciones de Negocios.
Mayra Estrada	Abogada, Dirección en legal en JJC.
Oscar Bravo	Ingeniero de sistemas, encargado de TICs.

Las entrevistas fueron realizadas mediante la plataforma Zoom y Gmail, entre los días 14 al 18 de noviembre de 2020

**Tabla 6**

*Empresa Sunarp*

<b>Datos</b>	<b>Cargo</b>
José Luis García Rivero	Abogado. Registrador de la Zona Registral de Mariátegui – Bienes Muebles.
Roger Barreda	C.A.S. de la Zona Registral del área de Personas Jurídicas.
Peter Sanabria Mari Luz	C.A.S. de la Zona Registral del área de Personas Jurídicas.

Las entrevistas fueron realizadas mediante la plataforma Gmail, entre los días 14 de noviembre al 17 de noviembre de 2020.

**Tabla 7**

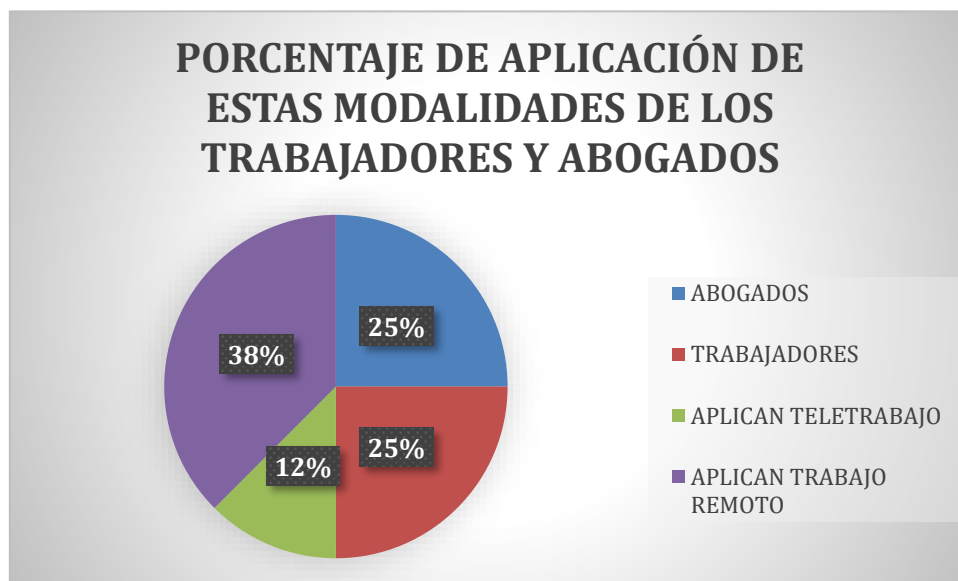
*Trabajadores de distintas empresas*

<b>Datos</b>	<b>Cargo</b>
Marcos Sucuple Mendosa	Abogado. Docente Universitario y asociado en el Estudio Elías Montero Abogados.
Diana Vasallo	Abogada con especialidad en el derecho laboral. Trabaja para el Grupo Santa Elena.
Enrique Mora Patiño	Abogado. Docente universitario.
Juan Gabriel Chirinos Zegarra	Abogado con especialidad en derecho laboral. Gerente y socio del estudio Chirinos & Echevarría Abogados S.A.C.

Las entrevistas fueron realizadas mediante la plataforma Zoom y Gmail, entre los días 06 al 17 de noviembre del 2020 y el 18 de febrero de 2022.

**Figura N°1**

Trabajadores en la nueva modalidad laboral y abogados.



Elaboración propia.

En la presente figura se puede observar que todos realizan el trabajo remoto a raíz de la coyuntura, se evidencia también que solo un pequeño porcentaje realizaba anteriormente el teletrabajo, asimismo, la mayor cantidad de entrevistados son abogados que tienen mayor

conocimiento sobre los derechos laborales aplicados en estas modalidades; y los otros entrevistados son trabajadores que muestran desde su punto de vista las dificultades, ventajas y desventajas del teletrabajo y trabajo remoto.

En la siguiente tabla brinda información de cada una de las preguntas de manera global, ya que se tomó todos los puntos de vista de cada uno de los entrevistados, y se plasmó como conclusión en cada una de ellas, asimismo, se observa que cada pregunta es para obtener mayor información respecto a nuestros objetivos generales como específicos.

**Tabla 8**

*Conclusión General de cada pregunta*

<b>Preguntas</b>	<b>Respuestas Generales</b>
¿Qué concepto tiene sobre el trabajo remoto y teletrabajo?	La mayoría de los entrevistados consideran que ambos son lo mismo; es realizar el trabajo fuera de su centro laboral, específicamente en su domicilio.
¿La empresa donde usted trabaja ha optado por esta modalidad y que cree sobre ella?	Todos coinciden en que, si han optado por esta modalidad, y que es una muy buena opción para desempeñarse ya que les brinda más facilidad y seguridad en este último año, asimismo, consideran que modalidad debería quedarse para un futura y que las empresas opten por aplicarla.
¿Qué dificultades cree que existe en esta modalidad del teletrabajo y trabajo remoto en materia de derecho laboral?	Consideran que ven vulnerados ciertos derechos, como fiscalización del empleador hacia el trabajador, horario de trabajo y la conexión digital. Asimismo, que existen muchos vacíos legales los cuales crean duda, como es en la seguridad y salud del trabajador.
¿Cree que estás dificultades deberían ser evaluadas para que posteriormente las empresas puedan optar por esta modalidad de trabajo?	Si, ya que pueden ser mejoradas y los trabajadores se sientan respaldados y seguros de poder desempeñar con esta modalidad. Como también los empleadores.
¿Qué derechos cree usted que en esta modalidad laboral no se respetan como trabajador o empleador?	Con respecto a la pregunta, todos coinciden con el horario de trabajo, ya que por experiencia propia o sin ella han observado que en muchos casos no se respeta y hasta a veces se trabaja más de la jornada laboral requerida. Asimismo, otros consideran

también la seguridad y salud en el trabajo y la fiscalización laboral.

¿Cómo podría demostrar que esos derechos son vulnerados en esta modalidad laboral?

La mayoría de los entrevistados respondieron que se pueden demostrar mediante los correos electrónicos, mensajes de texto o cualquier medio de comunicación.

¿Para usted cuales serían las ventajas que tiene el teletrabajo y trabajo remoto?

Consideran que la comodidad laboral, el no exponerse en este tiempo de pandemia, el ahorro de gastos como pasajes, el acercamiento con su familia.

¿Qué desventajas considera que tiene el teletrabajo y trabajo remoto?

La principal desventaja que nos mencionan es el horario de trabajo y la desconexión digital, asimismo la fiscalización y crecimiento laboral.

¿Qué mejoras implementaría en la modalidad del teletrabajo y trabajo remoto?

Hacen referencia a que las entidades competentes deberían regular todas las dificultades que existen en esta modalidad, garantizando un adecuado cumplimiento de ellas y que sea en beneficio del trabajador como empleador. Siendo el caso de los horarios de trabajo, fiscalización, seguridad y salud en el trabajo.

---

Fuente: Elaboración propia

Habiendo plasmado nuestros resultados de conclusión general de cada entrevistado, procedemos a desarrollar nuestros resultados, considerando nuestros dos objetivos específicos. Para lo cual, hemos optado por extraer las aportaciones más importantes y resaltantes de cada uno de nuestros entrevistados, respecto a nuestro tema de investigación.

**Objetivo Específico 1:** Demostrar la vulneración de los derechos laborales en la modalidad del teletrabajo y trabajo remoto en la actualidad.

**Respecto a las entrevistas, podemos resaltar lo siguiente:**

El Dr. Sucuple (2020) en la entrevista realizada por la plataforma Zoom, menciona que uno de los derechos que se están vulnerando al trabajador, es la conexión digital, también la jornada laboral ya que no se respeta, toda vez que el trabajador está trabajando más de lo acordado con su

empleador, consecuencia de que afrontan más asignación de trabajo y en muchos casos fuera de la jornada laboral, los cuales son demostrados a través de correos electrónicos, mensajería instantánea, llamadas telefónicas, entre otros; ocasionando que el trabajador permanezca atento a sus dispositivos móviles, en otras palabras, vivimos la esclavitud tecnológica laboral, por otro lado uno de los derechos vulnerados es el tema de la salud y seguridad en el trabajo, ya que el trabajador puede tener un accidente en su hogar y no habrá nadie quien pueda velar por su salud del trabajador ya que está solo, otro de los derechos vulnerados es el tema de la recreación familiar, puesto que el trabajador pasa el tiempo la computadora más de 8 horas es por ello que no se da un tiempo para pasarla en familia. (La entrevista se realizó el 06 de noviembre del 2020).

Mariela Navarro (2020), en la entrevista realizada por la plataforma Zoom, hace referencia que muchas de las empresas no respetan los derechos de las horas laborales, toda vez que los trabajadores reciben Gmail o llamadas fuera de las horas laborales, es por ello que se debería respetar las horas destinadas dentro del contrato del trabajador y respetar sus derechos. Asimismo, no respetan el derecho a la desconexión porque en hora de descanso el empleador continúa asignando labores y se exceden de las 48 horas semanales, es por ello que también vulneran el derecho de una paz laboral, ya que no se puede pasar tiempo en familia, todos estos derechos no se respetan en la mayoría de las empresas. Asimismo, (La entrevista se realizó el 07 de noviembre del 2020).

Janet Suarez (2020) en la entrevista realizada por la plataforma Zoom, considera que, los derechos que son vulnerados son principalmente el horario de trabajo, los costos del trabajador en relación a los gastos de servicios, los cuales en muchos casos no son asumidos

por el empleador, asimismo, menciona que estos derechos que son vulnerados pueden ser demostrados a través de la información que se envía al trabajo, por medio de la hora que figura, el WhatsApp que es una una plataforma que en la actualidad se está usando para comunicarse de manera inmediata, los correos electrónicos donde figura la fecha y la hora, asimismo, se puede demostrar los gastos que se presentan por uso de las tecnologías por medio de los recibos. (La entrevista se realizó el 14 de noviembre del 2020).

Diana Básalo (2020) en la entrevista realizada por la plataforma Zoom, menciona que los derechos más vulnerados son el derecho a un trabajo digno, ya que se exceden de la jornada laboral toda vez que no permite pasar tiempo con su familia y realizar sus labores en su hogar, asimismo otro derecho vulnerado es el de seguridad y salud en el trabajo, ya que si bien es cierto las empresas envían capacitación e información, no se implementa, ya que solo algunas empresas brindan los materiales o sillas a los trabajadores otras no lo hacen y por consecuencia sus trabajadores laboran en condiciones no recomendables ya que a la larga pueden tener consecuencia. Y como podríamos demostrar que estos derechos son vulnerados, respecto a la desconexión, el trabajador puede acreditar adjuntando los correos electrónicos que se han enviado posteriormente de la jornada laboral, como también los mensajes por mensajería instantánea, siempre y cuando no sea trabajador que no esté sujeto a la jornada máxima, ya que si es un trabajador que está sujeto a jornada máxima o de campo es más complicada la probanza de las horas extras, respecto a lo de seguridad y salud en el trabajo se puede acreditar con los informes médicos, por ejemplo si una persona sufre lo que es túnel carpiano el medico puede acreditar desde cuando fuiste atenderte, asimismo, el empleador lo podría observar. Hay que tener en cuenta que si es una afectación a la salud hay un tema de indemnización donde se tiene que

demostrar y se active esta indemnización. (La entrevista se realizó el 14 de noviembre del 2020).

Ricky Orellana (2020) en la entrevista realizada por la plataforma Zoom, en su caso particular en la empresa en la que labora, siente que se respeta todos los derechos del trabajador, ya que trabajan más por objetivo y no afecta en sus horarios, pero si hablamos de manera general existen casos en donde los empleadores son más rígidos, en donde no respetan los horarios y hasta realizan llamadas fuera del horario laboral, ya que creen que el trabajar en casa es trabajar 24 por 7. Asimismo, estos derechos pueden ser demostrados, por WhatsApp ya que ahora todo el mundo mantiene esa plataforma y anda conectado por ella, también por correo electrónico donde figura la hora, hay que tener en cuenta que algunos son informativos y no son tan relevantes, pero existen otros correos en donde quieren que envíes el trabajo para el momento a pesar de que estas fuera de tu horario laboral, lo que lleva a que trabajes más de las 40 o 45 horas laborales. (La entrevista se realizó el 15 de noviembre del 2020).

Roger Barreto (2020) en la entrevista realizada por la plataforma Gmail, nos menciona que los derechos que se ven vulnerados son sobre el cumplimiento adecuado y respeto al horario laboral, el cual podría ser demostrado a través, de la hora de registro, envío, recepción de archivos, correos electrónicos y órdenes. (La entrevista fue respondida el 15 de noviembre del 2020).

Dra. Mayra Estrada (2020) en la entrevista realizada por la plataforma Gmail, considera que, los derechos laborales que se han venido vulnerando en estas modalidades laborales es el horario de trabajo y el derecho a la desconexión digital, y se puede demostrar cómo se vulneran estos derechos, básicamente acreditando correos o llamadas recibidas en horas fuera de la relación laboral. Asimismo, se puede llevar un control personal de las horas laborales por semana para demostrar que uno está cumpliendo con su horario y, de ser el caso, si está



trabajando horas extras (y merece ser compensado). (La entrevista fue respondida el 16 de noviembre del 2020).

Álvaro Cuadros (2020) en la entrevista realizada por la plataforma Zoom, nos menciona que uno de los principales derechos que se ven vulnerados en materia de derecho laboral, son el tiempo de trabajo y los costos de servicios que el trabajador los está asumiendo. Asimismo, estos se pueden demostrar a través de los correos electrónicos o corporativo, donde se demuestra que en esos correos indica que, si o si se tienen que responder en ese momento, por más que se encuentra fuera del horario laboral y respecto a los costos de servicios mediante los recibos comparados antes de que se aplique esta modalidad con el recibo que llega ya aplicando el trabajo remoto. (La entrevista fue realizada el 16 de noviembre del 2020).

Peter Robinson (2020) en la entrevista realizada por la plataforma Gmail, nos menciona que los derechos que se están vulnerando son el de seguridad y salud en el trabajo, a la jornada máxima de trabajo, al pago por jornada nocturna, y al de pago por horas extras. Los cuales son demostrados respecto al de seguridad y salud en el trabajo; por cuanto estas no han sido implementadas por el empleador, ni se han realizado el acondicionamiento por parte de ellos dejándose constancia sobre los mismos. Y sobre jornada máxima de trabajo, horas extras y jornada nocturna; mediante el registro de trabajo en el sistema que se utiliza, donde queda registrado el tiempo que uno viene utilizando el sistema, así como el trabajo que viene generando en ella. (La entrevista fue respondida el 17 de noviembre del 2020)

Enrique Mora (2020) en la entrevista realizada por la plataforma Zoom no menciona que en muchos casos se ve vulnerado el horario de trabajo ya que los trabajadores reciben llamadas, correos, fuera del horario; asimismo, menciona que no se les está tomando en cuenta la flexibilidad o las comodidades que podría tener el trabajador, ya que simplemente en el

trabajo remoto el empleador toma la decisión unánime y el trabajador tiene que acatar, cuando en realidad debería ser conversado por ambas partes para poder lograr un mejor desempeño laboral y también la seguridad y salud del trabajador. Estos derechos que son vulnerados se pueden demostrar a través de los horarios de los correos electrónicos, las llamadas, pero los trabajadores no lo harían ya que tendrían miedo de un despido. (La entrevista fue realizada el 17 de noviembre del 2020).

Oscar Bravo (2020) en la entrevista realizada por la plataforma Zoom, nos menciona que uno de los derechos laborales que se ven vulnerados o se han visto vulnerados en el trabajo remoto es la remuneración de los trabajadores el cual se podría demostrar por medio de los contratos, en donde no solo sería la remuneración, sino también el horario de trabajo, ya que en muchas ocasiones se trabaja más horas y se gana mucho menos. Asimismo, el horario de trabajo en donde se demuestra a través de los correos, grabaciones de las reuniones o medios de comunicación corporativos. (La entrevista fue realizada fue realizada el 18 de noviembre del 2020).

José García (2020) en la entrevista realizada por la plataforma Gmail, considera que los derechos que se ven vulnerados como trabajador son los derechos adquiridos por el trabajador como consecuencia de los convenios laborales ya existentes y otros que afectan directamente el presupuesto del colaborador, al tener que afrontar mayores gastos como consecuencia del trabajo remoto, y como empleador no haber un control efectivo sobre el trabajo realizado remotamente, es notorio en muchos casos la disminución en la producción del trabajador, indicando éste en muchas ocasiones que ello obedece a problemas de internet u otros. Estos podrían demostrarse con los convenios laborales, son suscritos por las partes y por tanto deben de cumplirse. Los mayores gastos (servicios) que demanda el trabajo remoto, se pueden

acreditar con los comprobantes emitidos por las empresas o personas que prestan los mismos.

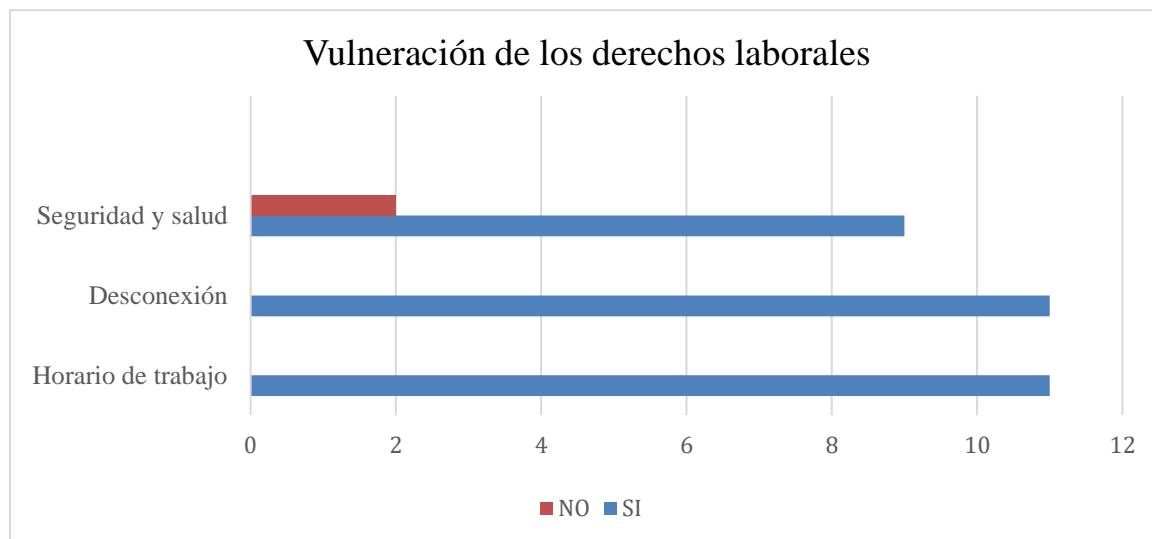
(La entrevista fue respondida el 19 de noviembre del 2020).

Juan Chirinos Zegarra (2022) mediante la entrevista realizada por la plataforma Zoom, indico que los derechos vulnerados son principalmente el horario de trabajo, ya que es complicado demostrar mediante el trabajo a distancia, porque de una manera u otra los trabajadores pueden indicar que están en refrigerio cuando no es así, o conectarse en hora laboral y no estar trabajando.

(La entrevista fue respondida el 18 de febrero del 2022)

### Figura N°2

Demostrar la vulneración de los derechos laborales en el teletrabajo y trabajo remoto.



Elaboración propia.

En la presente tabla se puede observar que la gran mayoría de los entrevistados coincidieron en los derechos que se ven vulnerados en esta modalidad, asimismo, si se podrían o no, demostrar que han sido vulnerados.

**Objetivo Específico 2:** Mostrar las ventajas y desventaja de la implementación del teletrabajo y trabajo remoto en la nueva década.

**Respecto a las entrevistas, podemos resaltar lo siguiente:**

El Dr. Sucuple (2020) en la entrevista realizada por la plataforma Zoom, menciona que una de las ventajas es el tema de la salud ya que por la coyuntura del Covid es una ventaja trabajar de manera remota, otra de las ventajas es que se trabaja más cómodo ya que laboras desde tu hogar, además el tema de la movilidad es una de las mayores ventajas, asimismo si eres un trabajador de creación o diseño, puedes realizar mejores imaginaciones en tu casa, por otro lado cuando termine la pandemia se puede seguir realizándose el trabajo remoto.

Finalmente, cabe recalcar que una de las desventajas es el tema económico por los gastos que se realizan en casa, otra desventaja es el tema de la fiscalización, es decir el empleador tiene autoridad de fiscalizar, pero en este caso no podría realizarse, ya que no puede estar pendiente a cada segundo de las labores que está realizando el trabajador. Asimismo, vendría a ser la fiscalización, toda vez que el empleador no podrá verificar si está cumpliendo con sus labores dentro de su jornada laboral, asimismo mencionar acerca de la desconexión que se ve muy seguido por todos los trabajadores, ya que al fallar el internet no permite enviar lo encomendado por el empleador y se llegan a realizar fuera de tiempo. Por otro lado, la falta de concentración de los trabajadores remotos también presenta problemas para concentrarse en sus labores. Estos pueden tener aún más posibilidades de distraerse por el simple hecho de estar en casa y no contar con un espacio adecuado para el trabajo, ya que al estar en su hogar se presenta una u otra responsabilidad como cuidar o ingresar a las clases virtuales de su menor hijo o sobrino, además realizar las labores de tu hogar.

Mariela Navarro (2020) en la entrevista realizada por la plataforma Zoom, nos menciona desde su experiencia aplicando el teletrabajo y actualmente el trabajo remoto una de las ventajas es que no sales para ir a tu centro laboral y no te expones al contagio, asimismo, que se ha observado que es una muy buena modalidad donde sí se puede llegar al objetivo.

Respecto a las desventajas desde el lado del empleador no puede fiscalizar que el trabajador se está enfocando en el trabajo y se está desempeñando en el horario establecido, ya que por lo general el trabajador al estar en su casa tiene mayores distracciones, asimismo, sobre los implementos que necesita el trabajador, como por ejemplo en las oficinas tenían los materiales como impresora, hojas, servicios y al no estar en su centro laboral ellos corren con los gastos de todo ello.

Janet Suarez (2020) en la entrevista realizada por la plataforma Zoom, considera que una de las ventajas es que estás en tu domicilio cómodamente y algunas empresas dan ciertas flexibilidades de horario, asimismo otra de sus ventajas es el ahorro de costos ya sea para el empleador como para el trabajador. Respecto a las desventajas considera que la principal es el horario de trabajo ya que muchos empleadores no lo respetan y pretenden que los trabajadores respondan los correos o mensajes fuera del horario laboral, asimismo la ergonométrica que muchos trabajadores, no cuentan o contaban con las comodidades necesarias como una silla para desempeñar sus trabajos y a consecuencia de ello sufren dolores en el cuerpo, cuello o espalda.

Diana Básalo (2020) en la entrevista realizada por la plataforma Zoom, menciona que una de las ventajas más importante es la comodidad que se tiene en el hogar, además los costos en movilidad que se utilizaba para ir al trabajo, toda vez que es un ahorro económico. Por otro lado, una de las ventajas sobresalientes es el clima laboral de acuerdo a la vestimenta y alimentos que consumes dentro de tu hogar. Asimismo, una de las ventajas es el poder trabajar desde cualquier lugar que te encuentres, ya que el trabajo remoto no requiere de una oficina específica para realizar sus labores, pero en este caso se puede laborar desde cualquier parte de

tu hogar siempre y cuando tengas acceso a Internet. Respecto a las desventajas más vistas es la desconexión, ya que se ve muy seguido por todos los trabajadores, ya que al fallar el internet no permite enviar las labores que indica el empleador y se llegan a realizar fuera de tiempo, asimismo la fiscalización del empleador hacia el trabajador es una de las desventajas más usuales, ya que no se puede supervisar si el trabajador realiza sus labores que le asignan. Por otro lado, un gran problema afrontado por quienes trabajan remotamente es la falta de organización, principalmente en lo que se refiere al espacio de trabajo. Asimismo, el aumento de los gastos domésticos, puede llegar a perjudicarte económicamente porque si no tienes un buen plan de Internet en tu casa, es probable que tengas que contratar uno con mayor red inalámbrica y el costo será elevado. Además, es posible que aumente el costo de la facturación por el consumo de la energía eléctrica, ya que necesitara un ordenador conectado durante mucho tiempo, además de la luz encendida durante el horario en el que elijas trabajar.

Ricky Orellana (2020) en la entrevista realizada por la plataforma Zoom, nos menciona que las ventajas en la modalidad de teletrabajo y trabajo remoto son bastante grandes, ya que puedes administrar tus horarios con los tuyos, otra ventaja es que se puede demostrar al empleador que es mejor trabajar por objetivos y disponer de los horarios que puedas tener, como empleador el ahorro de alquiler de espacios, el tráfico y acumulación de gente en hora punta cuando se iba de trabajo presencial, se vive un poco más y llevas de la mano el trabajo con tu vida familiar, y respecto a las desventajas el horario de trabajo en algunas empresas que no lo respetan, asimismo en un reunión laboral mediante una plataforma virtual no puedes desempeñarte de la misma manera que una reunión presencial.

Roger Barreto (2020) en la entrevista realizada por la plataforma Gmail, refiere que las ventajas que trae estas modalidades laborales son con una red funcionando correctamente, con

los equipos necesarios para el cumplimiento del trabajo requerido y con un ambiente laboral adecuado, se podría hacer un trabajo más eficiente, respetando el horario laboral, y en consecuencia, el trabajador ganaría las horas y costos que requiere para el traslado a su centro de labores y podría destinarlo a distintos fines, estudio, familia, emprendimientos, distracción, etc. Respecto a las desventajas, actualmente, las dificultades de un sistema que no está debidamente preparado para ello y que a su vez genera la vulneración del horario laboral y de un adecuado ambiente para el trabajador.

Mayra Estrada (2020) en la entrevista realizada por la plataforma Gmail, nos menciona que, si estuviera bien regulado, pueden implicar una mejora en la calidad de vida del trabajador. Aparte implicaría menores costos en la movilización, menos contaminación, entre otros factores. Y respecto a las desventajas que tiene la modalidad de teletrabajo y trabajo remoto es el horario de trabajo y el derecho a la desconexión digital.

Álvaro Cuadros (2020) en la entrevista realizada por la plataforma Zoom, considera que una de las ventajas es mayor tiempo con la familia, ahorro en costo de transporte, hay mayor capacitación mediante plataformas virtuales y se lleven más cursos, y respecto a las desventajas el horario de trabajo, ya que se trabaja un poco más, aunque uno no quiera, como también en los gastos de servicios y también en la parte ergonómica que a la larga va a traer problemas en los trabajadores por no contar con las sillas por ejemplo y causa a esto puede ser malestar en la espalda.

Peter Robinson (2020) en la entrevista realizada por la plataforma Gmail, considera que las ventajas son la flexibilidad para realizar sus labores el trabajador, el cual generaría una mejor calidad de trabajo; una mayor producción al emplearse más tiempo de trabajo por parte del empleado; y ahorro de costos por parte del empleador. Y como desventajas para el trabajador, el perjuicio económico; toda vez que los gastos de luz, agua, materiales logísticos,

internet y el mantenimiento de los mismos equipos corren a cuenta de este; y para el caso del empleador, el control sobre la calidad de horas efectuadas por el trabajador.

Enrique Mora (2020) en la entrevista realizada por la plataforma Zoom, considera que una de las grandes ventajas como trabajo remoto es evitar el traslado hacia la oficina, ya que el trabajador no se expone, asimismo, en ahorros de costos de los pasajes, más tiempo con la familia, como empleador el ahorro de servicios de las oficinas, infraestructura, entre otros y respecto a las desventajas es el horario de trabajo en algunos centros laborales, la seguridad y salud del trabajador, el ahorro de remuneraciones en empleos que no se necesitan como trabajo remoto, por ejemplo, seguridad, por lo cual hubo despidos.

Oscar Bravo (2020) en la entrevista realizada por la plataforma Zoom, nos menciona que una de las grandes ventajas en el teletrabajo como trabajo remoto es el ahorro de pasajes, costos de servicios por parte del empleador, más tiempo con la familia, más ahorro de tiempo, asimismo como desventajas es el horario de trabajo, los gastos de luz, internet por parte del trabajador que no asume el empleador, la seguridad y salud del trabajador.

José García (2020) en la entrevista realizada por la plataforma Gmail, considera que las ventajas son si ambas partes se involucran en éste, esto es, la empresa brinda los estímulos necesarios para que éste se realice en la mejor forma posible y por su parte el colaborador lo presta o realiza en forma responsable, los beneficios serán mutuos y los resultados muy ventajosos para el usuario final y sobre todo para el país, y las desventajas como trabajador son la disminución de presupuesto y a su vez el aumento de gastos en servicios a consecuencia de esta modalidad. Como empleador el no poder llevar un control efectivo sobre el trabajo realizado remotamente, ya que en muchos casos es notorio la disminución en la producción del trabajador, ya que el internet es una de las grandes desventajas.



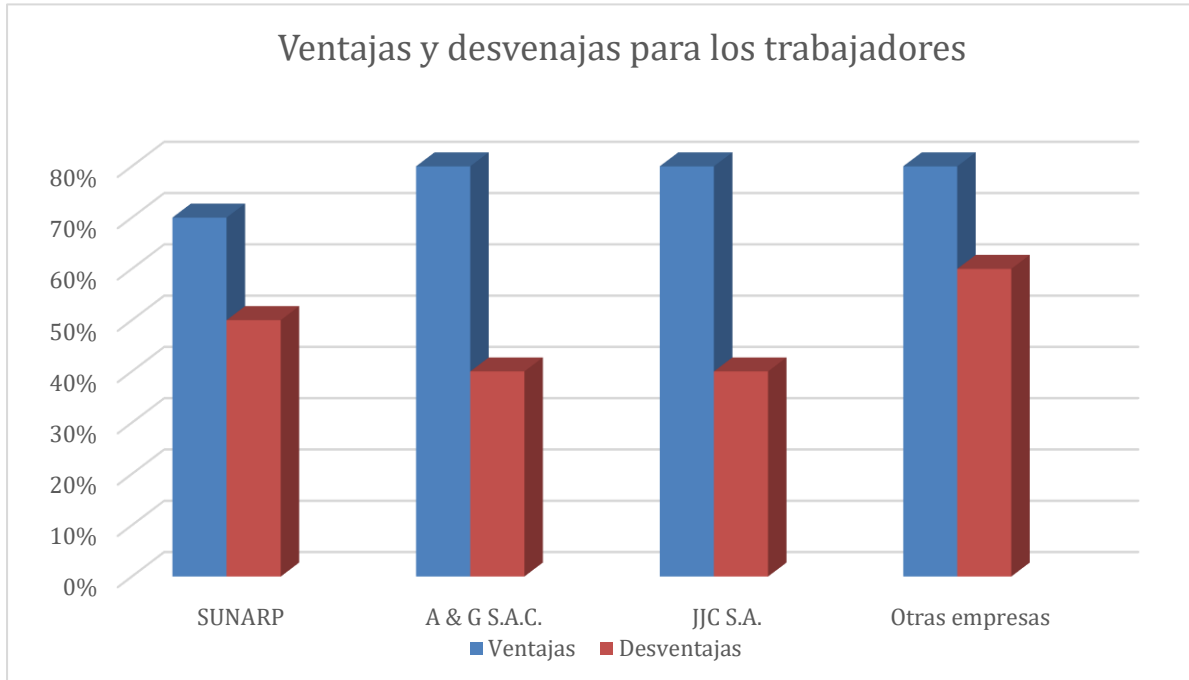
Juan Chirinos (2022) El trabajo remoto se dio como una medida excepcional a consecuencia de la propagación del COVID 19 y el trabajo remoto no existía en nuestra legislación laboral, el término que si existía era el teletrabajo, una de las diferencias que podría notar es que el trabajo remoto no se necesita el consentimiento del trabajador es decir el empleador puede tomar esa decisión de manera unilateral con el fin de que se conserve el vínculo laboral, porque las acciones de trabajo no se pueden dar de manera presencial y el teletrabajo las condiciones son de acuerdo a las capacidades institucionales, puedes establecer qué tipo de trabajo se realiza y se desarrolla en este caso, también en ambos casos la coincidencia es que las actividades las realizas en casa, asimismo en el trabajo remoto el empleador no está obligado a brindar las herramientas de trabajo como por ejemplo las computadoras o impresoras , en cambio en el teletrabajo si el empleador está obligado a brindar estas herramientas a sus trabajadores con la finalidad de que pueda cumplir sus funciones. Considero que antes de la pandemia no se hablaba mucho de la legislación laboral y debería regularse de una mejor manera estas modalidades para que los trabajadores porque facilita las actividades, como también le permiten al empleador minorizar sus gastos.

Con respecto a los derechos que no se respetan en esta modalidad laboral es el refrigerio toda vez que cuando están en el trabajo o en reunión pueden ir comiendo en hora de trabajo la cual genera desorden y es difícil de controlar, otro de los derechos vulnerados es la desconexión ya que es un trabajo a distancia, pero en el momento de reuniones la conexión falla e interrumpe.

Una de las ventajas para el trabajador es que me permite interacción y socializar más en el entorno cotidiano, asimismo genera más economía en el tema de los pasajes vestimentas y se puede controlar uno mismo su tiempo.

**Figura N°3**

Resultado que optaron los entrevistados acerca de las ventajas y desventajas de Trabajo Remoto.



Elaboración propia

En la figura 3 demostramos cual es el resultado que obtuvimos de los entrevistados respecto a una de las principales preguntas sobre las ventajas y desventajas que observan en esta modalidad de trabajo remoto y teletrabajo. Con la finalidad de saber si es una buena opción para que las empresas obtén por esta modalidad.

La siguiente tabla brinda información de manera detallada los aspectos más relevantes y el punto de vista de cada entrevistado, respecto a las dificultades que existen en esta modalidad laboral, para poder ser aplicado en la última década.

**Objetivo General:** Demostrar cuales son las dificultades que existen en el teletrabajo y trabajo remoto en materia de derecho laboral para ser aplicado en la última década.

**Respecto a las entrevistas, podemos resaltar lo siguiente:**

**Tabla 9**

*Demostración de dificultades en el teletrabajo y trabajo remoto.*

<b>Entrevistados</b>	<b>Aspectos relevantes</b>	
Marcos Sucuple Mendoza	Uno de los derechos que se están vulnerando al trabajador, es la conexión digital, también la jornada laboral ya que no se respeta, toda vez que el trabajador más de lo acordado con su empleador, consecuencia de que afrontan más asignación de trabajo y en muchos casos fuera de la jornada laboral, los cuales son	demostrados a través de correos electrónicos, mensajería, llamadas telefónicas, entre otros; ocasionando que el trabajador permanezca atento a sus dispositivos móviles, en otras palabras, vivimos la esclavitud tecnológica laboral, por otro lado uno de los derechos vulnerados es el tema de la salud y seguridad en el trabajo.
Mariela Navarro Arias	Hace referencia que muchas de las empresas no respetan los derechos de las horas laborales, toda vez que los trabajadores reciben Gmail o llamadas fuera de las horas laborales, es por ello que se debería respetar las horas destinadas dentro del contrato del trabajador y respetar sus derechos.	Asimismo, no respetan el derecho a la desconexión porque en hora de descanso el empleador continúa asignando labores y se exceden de las 48 horas semanales
Janet Suárez	En la actualidad que se está desempeñando el trabajo remoto, observamos que una gran dificultad como desventaja es que no se está respetando el horario del	trabajador, el cual perjudica al desempeño y otros derechos de ellos. Asimismo, estos derechos vulnerados deberían ser regulados por las entidades competentes.
Diana Vasallo	Deberían enfocarse que la desconexión digital se cumpla, por lo cual deben generarse normas, reglamentos que hablen y garanticen sobre la desconexión digital y que se pueda acreditar. Asimismo, otros mecanismos que le permita a la empresa poder tener un mejor control y fiscalización de los trabajadores, para observar que	ellos cumplen con su trabajo como corresponde. Asimismo, se debe regular si los trabajadores brindan sus equipos para el trabajo y compensar si lo hacen. Una vez que se garantice los derechos del trabajador como empleador, podemos pensar tener esta modalidad laboral dentro de nuestras figuras laborales.

Ricky Orellana	Esta modalidad de teletrabajo se aplicaba mayormente en otros países, acá empezó aplicar a raíz de la coyuntura, considero que esta modalidad debería permanecer y las empresas deberían optar en esta modalidad de trabajar por	objetivos, ya que la gente trabajando por objetivos mejoraría su desempeño y el clima laboral. Particularmente observo que el trabajo a distancia tiene muchas más ventajas que desventajas o dificultades.
Roger Barreto	En muchos casos las dificultades de conectividad, por una red que no está preparada para esto, obliga al trabajador a laborar muchas horas más con el fin de cumplir con la productividad requerida; asimismo, con una red funcionando correctamente se	podría hacer un trabajo más eficiente, respetando el horario laboral y, en consecuencia, el trabajador ganaría las horas y costos que requiere para el traslado a su centro de labores y podría destinarlo a distintos fines
Peter Sarabia	Que ambas modalidades son prestaciones de servicios subordinadas, y que son realizadas por un trabajador que se encuentra físicamente en su domicilio o en un lugar afín. Que la modalidad del teletrabajo es una permitida por la ley, la cual consiste en realizar actividades	laborales a través de herramientas de tecnología, e implica una mayor organización y responsabilidad por parte del empleador; mientras que el trabajo remoto es una de improvisación, dada por las circunstancias que estamos viviendo, específicamente creada en el estado de emergencia.
Álvaro Cuadros	Respecto desde su ámbito laboral existen dificultades tecnológicas como el internet que no siempre es bueno para todos, como también la desconexión digital y la carga laboral en el trabajo es mayor. Asimismo, desde su punto de vista el empleador ha visto que con esta	modalidad se cumplen mayores objetivos a consecuencia de lo es la carga laboral. Estas dificultades como la desconexión digital, por más que ya está regulada, se puede observar que no se respeta en las empresas.
Oscar Bravo	Principalmente una de las dificultades es el tema de conexión, ya que al estar casi todos en casa realizando esta modalidad el tema de la conexión es lento y no permite desempeñarse bien, por lo cual de manera particular eso hace que muchas veces tenga que realizarse las labores fuera del horario de trabajo para poder lograr los objetivos.	Asimismo, una de las dificultades es el tema de la ergonómica en donde el empleador no se preocupa por la seguridad y salud del empleador. Por lo cual eso es perjudicial para los propios trabajadores.

Mayra Estrada	<p>Con relación a la normativa de teletrabajo (existente desde el 2013), la misma tiene muchos vacíos legales, por lo que es perfectible. Por su parte, la regulación actual del trabajo remoto obliga al trabajador a asumir los costos del trabajo a distancia, los mismos que debieran ser asumidos por el empleador (tal cual ocurre en el teletrabajo). Entre otras dificultades del trabajo a distancia (en sus ambas modalidades) está el hecho que la misma puede eventualmente</p>	<p>Implicar una carga adicional para el trabajador, si es que su empleador no respeta su horario de trabajo. Definitivamente. Ambas modalidades de trabajo a distancia pueden implicar muchos beneficios para el trabajador si son reguladas en forma correcta. Por ejemplo, recientemente se emitió una norma que dispone la desconexión digital del trabajador que realiza trabajo a distancia. Si bien la misma no soluciona el problema, sí ayuda en parte.</p>
Enrique Mora Patiño	<p>Con respecto a la modalidad del teletrabajo y trabajo remoto es una creación distinta a partir de las normas que se han creado en el Estado de emergencia. Incluso hace un par de décadas, trabajar de forma remota hubiera sido casi imposible. Sin la tecnología, la oficina era el único lugar en que el empleado podía hacer el trabajo.</p>	<p>Asimismo, uno de los mayores problemas afrontados por quienes trabajan remotamente es la falta de organización, principalmente en lo que se refiere al espacio de trabajo.</p>
José García	<p>Muchos trabajadores han perdidos derechos obtenidos por convenios laborales, sin embargo, una gran dificultad es que, al haber perdido, ganaron mayores gastos en gastos de servicios.</p>	<p>Dichas dificultades se pueden demostrar a través de los comprobantes de pago, con diferencia de los meses antes y después de realizar esta modalidad.</p>
Juan Chirinos Zegarra	<p>Con respecto a los derechos que no se respetan en esta modalidad laboral es el refrigerio toda vez que cuando están en el trabajo o en reunión pueden ir comiendo en hora de trabajo la cual genera desorden y es difícil de controlar, otro de los derechos vulnerados es la desconexión ya que es un trabajo a distancia, pero en el momento de reuniones la conexión falla e interrumpe.</p>	<p>Una de las ventajas para el trabajador es que me permite interacción y socializar más en el entorno cotidiano, asimismo genera más economía en el tema de los pasajes vestimentas y se puede controlar uno mismo su tiempo.</p>

---

Las entrevistas fueron realizadas mediante la plataforma Zoom y Gmail, cada uno de los entrevistados pudo llegar a una conclusión respecto al trabajo a distancia.

## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 5.1. Discusión

En el presente trabajo de investigación se *reconocerá y determinara las limitaciones en función de la hipótesis planteada*, se aprecia que los resultados son determinados a “Es posible mostrar los inconvenientes que existen en la modalidad del teletrabajo y trabajo remoto para ser aplicada en la actualidad”, Ante lo expuesto, se alcanzaron respuestas que fueron comparadas las unas a las otras y asimismo fueron relacionadas con el material teórico obtenido.

Según (Díaz, 2006) menciona:

Se aclara que, la discusión de resultados está amarrada o ligada al marco teórico, donde se ha fundamentado todo el escenario de la investigación. En otras palabras, se tiene que procesar la información obtenida para luego ser analizada y generar conclusiones y discusiones de los resultados obtenidos fundamentada en lo planteado en el marco teórico. La discusión de los resultados es el aspecto más importante a tener en cuenta en toda investigación y sobre ésta enfatizarán los jurados evaluadores.

De acuerdo a la primera hipótesis específica “Se puede demostrar la vulneración de los derechos laborales en la modalidad del teletrabajo y trabajo remoto en la actualidad”, con forme a la respuesta de los entrevistados fueron comparados y todos coincidían en que si se puede demostrar los derechos laborales que son vulnerados, ya que en esta modalidad laboral el uso de las plataformas digitales ayuda a poder demostrar cuando no se están respetando los derechos del trabajador. Asimismo, cada uno de nuestros entrevistados a través de las modalidades observamos que uno de los derechos más vulnerados es la remuneración de los trabajadores, también el horario de trabajo, ya que en muchas ocasiones se trabaja más horas y

se gana mucho menos, y por último la desconexión el cual no permite realizar las labores del trabajo de manera exitosa, toda vez que la red falla y en las reuniones es más tedioso poder explicar a los empleadores.

Respecto a la segunda hipótesis específica “Es posible desarrollar los beneficios y desventajas que conlleva la modalidad del teletrabajo y trabajo remoto”, los resultados de todos los entrevistados fueron parecidos, ya que todos concuerdan con una respuesta idéntica sobre los beneficios y desventajas del teletrabajo y trabajo remoto.

Todos los entrevistados pudieron informarnos acerca de sus estudios realizados, asimismo propusieron nuevas implementaciones para mejorar el teletrabajo y trabajo remoto, como también nos mencionaron que esta modalidad laboral debería de ser aplicada de ahora en adelante pero debería ser regulada correctamente viendo las desventajas que tiene, a continuación, se desarrollarán las discusiones conforme a nuestras hipótesis establecidas, con ello se realizaremos nuestra evaluación por el nuevo método del teletrabajo y trabajo remoto.

En la presente investigación se ha obtenido tres objetivos fundamentales, a continuación, serán mencionados: Objetivo General: Demostrar cuales son las dificultades que existen en el teletrabajo y trabajo remoto en materia de derecho laboral para ser aplicado en la última década. Objetivo Específico 1: Demostrar la vulneración de los derechos laborales en la modalidad del teletrabajo y trabajo remoto en la actualidad. Objetivo Especifico 2: Mostrar las ventajas y desventaja de la implementación del teletrabajo y trabajo remoto en la nueva década. Asimismo, se realizan métodos académicos para futuros trabajos de investigación acerca del trabajo remoto y teletrabajo como alternativa laboral.

La condición más sobresaliente fue no haber una propuesta diferente a las que habían previsto al empezar la investigación, también pudimos encontrar resultados de entrevistados que

realizaban la modalidad del teletrabajo desde ya hace unos años, como también trabajadores que venían incorporándose al trabajo remoto por medio de la coyuntura actual.

Por otro lado algunas de las personas la cual le realizamos entrevistas mencionaban que era primera vez que estos trabajadores se adaptaban a esta modalidad, asimismo nos hacen mención que este método nos brinda ventajas como también desventajas, en relación a los entrevistados, muchos de ellos pudieron mencionar que estaban de acuerdo en implementar mejoras para llevar a cabo el trabajo remoto, de igual manera hubieron entrevistados que se sentían satisfechos con sus trabajos ya que respetaban sus horarios y todos sus derechos en la empresa en la cual laboraban.

Una de las ideas en la cual no estaban de acuerdo muchos de los entrevistados era la jornada laboral, ya que fuera de sus horarios sus empleadores se dedicaban a dejarles labores y no hacían respetar sus derechos.

### **Dificultades que existen en la modalidad de Teletrabajo y Trabajo Remoto:**

Respecto al presente punto, que tuvo como primer objetivo general demostrar cuales son las dificultades que existen en el teletrabajo y trabajo remoto en materia de derecho laboral para ser aplicado en la última década, los antecedentes abordados mencionan que Gonzales, López, Márquez & Núñez (2017) en esta modalidad laboral, existen dificultades como ejercer control hacia el tele trabajador. En ese sentido el resultado se sustenta con lo que nos menciona Sucuple (2020) resalta que entre el empleador y el trabajador muy pocas veces el empleador se contacta con el trabajador y le dice al trabajador que se le facilitarían todas las herramientas para realizar un trabajo remoto, porque quien obliga a realizar esta modalidad es el empleador, asimismo



cabe recalcar que otra de las dificultades es el consumo de las restas de horas familiares y horas de recreación del trabajador, ya que en la actualidad muchas veces no se respeta el horario del trabajador. Asimismo, en el estudio de Araujo (2012) en su estudio, menciona que es necesario que exista una legislación adecuada para que proteja a los derechos laborales, ya que muchas personas se están desempeñando en esta modalidad.

En sentido contrario, Orellana (2020) en la entrevista realizada por la plataforma Zoom, nos menciona que esta modalidad laboral tiene más ventajas que dificultades, ya que, desde su experiencia personal, observa que la gente trabajando por objetivos mejora su desempeño y a consecuencia el clima laboral. Por lo cual, teniendo una afinidad a esto, Fernández (2016), en su trabajo titulado “El teletrabajo: una innovadora forma de organización del trabajo, una herramienta de inclusión laboral y su regulación jurídica en el Perú”, nos menciona que esta modalidad laboral brinda grandes beneficios para el trabajador como empleador.

Con respecto Vasallo (2020) la entrevista se realizó mediante la plataforma de zoom, menciona que deberían enfocarse que la desconexión digital se cumpla, por lo cual deben generarse normas, reglamentos que hablen y garanticen sobre la desconexión digital y que se pueda acreditar. Asimismo, otros mecanismos que le permita a la empresa poder tener un mejor control y fiscalización de los trabajadores. Respecto a este punto García (2019) en su trabajo nos menciona que se debe establecer límites, respecto al momento de fiscalizar, ya que el empleador puede vulnerar el derecho a la privacidad.

Sin embargo, no solo es la desconexión, sino también las dificultades de conectividad o equipo de trabajo. En este sentido, Barreto (2020) la entrevista se realizó mediante la plataforma de zoom, establece que en muchos casos esta modalidad del teletrabajo y trabajo remoto demuestran dificultades de conectividad, por una red que no está preparada para esto, obliga al

trabajador a laborar muchas horas más con el fin de cumplir con la productividad requerida. Asimismo, en el estudio de López, Neira (2019) nos mencionan que el estrés laboral muchas veces depende de que los trabajadores no cuentan con un espacio privado equipo que los respalde, lo cual es una dificultad para su crecimiento profesional.

En este sentido, Cuadros (2020) la entrevista se realizó mediante la plataforma de zoom, nos habla acerca del trabajo remoto y teletrabajo que desde su ámbito laboral muchas veces existen dificultades tecnológicas como el internet que no siempre es bueno para todos, como también la desconexión digital y la carga laboral en el trabajo es mayor. Asimismo, Vásquez (2019) resalta que en otras ciudades del Perú no cuentan con un buen equipamiento tecnológico, razón por la cual es una gran dificultad para que puedan desempeñarse en esta modalidad laboral. Por lo cual, es necesario que las entidades puedan mejorar la conectividad y equipos, para que esta modalidad pueda aplicarse en más lugares, incluso incluir a personas con discapacidad, población vulnerable, entre otros.

Respecto, Estrada (2020) la entrevista se realizó mediante la plataforma de zoom, establece que la normativa de teletrabajo (existente desde el 2013), la misma tiene muchos vacíos legales, por lo que es perfectible. Por su parte, la regulación actual del trabajo remoto obliga al trabajador a asumir los costos del trabajo a distancia, los mismos que debieran ser asumidos por el empleador (tal cual ocurre en el teletrabajo). Pero desde otro punto de vista, viendo del lado del empleador Hernández (2014), menciona que el teletrabajo al ser una actividad en donde los trabajadores no están físicamente en la oficina, esto representa un ahorro o reducción de gastos fijos para la empresa.

Por lo contrario, Mora (2020) la entrevista se realizó mediante la plataforma de zoom, establece que la implementación del trabajo remoto es una idea extraordinaria, ya que en el

lugar donde se encuentra laborando respetan su jornada laboral ya que es docente universitario, y le parece una buena implementación el teletrabajo y el trabajo remoto. Y más que dificulta, menciona que es mejor esta modalidad, ya que ahorra en gastos, como en transporte, comida, entre otros.

Por otro lado, Chirinos (2022) la entrevista se realizó mediante la plataforma de zoom, establece que el trabajo a distancia, si puede tener dificultades, porque un trabajador que está sujeto a un contrato laboral, ya que la asistencia debería controlarse su entrada y salida implementarse por GPS como se da en otras empresas, se debería proporcionar un equipo celular a los trabajadores para que sea la manera más idónea.

### **Vulneración de los derechos laborales en la modalidad del teletrabajo y trabajo remoto en la actualidad**

Navarro (2020) en la entrevista realizada mediante la plataforma Zoom, resalta que uno de los derechos más vulnerados hacia los trabajadores, es la jornada de horas laborales ya que puede suceder que en cualquier momento el empleador le establezca ordenes al trabajador, asimismo Suarez (2020) concuerda con que el horario de trabajo en esta modalidad se ve totalmente afectado ya que muchos empleadores asignan trabajo fuera de la jornada laboral. Ambas mencionan que la vulneración de su derecho a un horario laboral puede ser demostrados mediante los correos electrónico, llamadas o plataforma de comunicación que use la empresa.

Por lo contrario, Cañadas (2017) menciona que el teletrabajo es una ventaja respecto al horario de trabajo, ya que a las personas que les gusta laborar automáticamente pueden tener una mejor flexibilidad de horarios.

Cuadros y Orellana, (2020) en la entrevista realizada mediante la plataforma Zoom, coinciden en la idea que los derechos más vulnerados hoy en día es el tema de la jornada laboral, la salud y seguridad en el trabajo, ya que el trabajador puede tener algún accidente en su hogar y no habrá nadie quien pueda velar por su salud del trabajador ya que está solo, otro de los derechos vulnerados es el tema de la recreación familiar, puesto que el trabajador pasa el tiempo la computadora más de 8 horas es por ello que no se da un tiempo para pasarla en familia. Por contrario a ello, Castro, Galarza & Sánchez (2017) mencionan que uno de mayores beneficios es la conciliación de la vida laboral y familiar.

Ante ello, Vasallo (2020), un trabajo digno es uno de los derechos vulnerados, ya que se exceden de la jornada laboral toda vez que no permite pasar tiempo con su familia y realizar sus labores en su hogar, asimismo otro de los derechos es el tema de seguridad y salud, ya que si bien es cierto las empresas envían capacitación e información, no se implementa, ya que solo algunas empresas brindan los materiales o sillas a los trabajadores otras no lo hacen y por consecuencia sus trabajadores laboran en condiciones no recomendables ya que a la larga pueden tener consecuencia. Y como podríamos demostrar que estos derechos son vulnerados, respecto a la desconexión, el trabajador puede acreditar adjuntando los correos electrónicos que se han enviado posteriormente de la jornada laboral, como también los mensajes por mensajería instantánea, siempre y cuando no sea trabajador que no esté sujeto a la jornada máxima, ya que si es un trabajador que está sujeto a jornada máxima o de campo es más complicada la probanza de las horas extras, respecto a lo de seguridad y salud en el trabajo se puede acreditar con los informes médicos, por ejemplo si una persona sufre lo que es túnel carpiano el medico puede acreditar desde cuando fuiste atenderte, asimismo, el empleador lo podría observar. Sin embargo, Rojas (2016), menciona que existen empresas que cumplen con las condiciones que lleva el teletrabajo, por lo cual las personas están más dispuestas a trabajar

desde casa generándoles una pequeña libertad. Por lo cual, Mora (2020) en la entrevista realizada mediante la plataforma Zoom, nos comenta que en el lugar donde labora respetan su horario de trabajo, además indica que el tema la salud y seguridad se debe tomar en cuenta, porque es un punto muy importante que no le toman importancia y estarían vulnerando sus derechos laborales. Cabe recalcar según Chirinos nos menciona que es complicado demostrarlos mediante el trabajo a distancia, porque de una manera u otra los trabajadores pueden indicar que están en refrigerio cuando no es así, o conectarse en hora laboral y no estar trabajando.

### **Ventajas y desventaja de la implementación del teletrabajo y trabajo remoto.**

Estrada y Barreto (2020) en la entrevista realizada a ambos por la plataforma Gmail, coinciden en que, con un buen equipo de trabajo, correcto funcionamiento de red y un buen ambiente laboral, se puede hacer un trabajo más eficiente, asimismo, implicaría una mejor calidad de vida del trabajador. Asimismo, Robinson (2020) en la entrevista realizada por la plataforma Gmail, agrega que existiría una mejor flexibilidad para realizar las labores y mayor productividad. Ante ello, Ortega (2017), concluye que esta modalidad ayuda a un aumento de productividad, que ocasiona un incremento en la economía.

Sin embargo, García (2020), en la entrevista realizada por Gmail, menciona que no existe una mayor productividad, sino por lo contrario, es notorio la disminución en la producción del trabajador, ya que el internet es una de las grandes desventajas.

Bravo (2020) en la entrevista realizada por Zoom, menciona que una de las grandes ventajas es el ahorro de pasajes, costos de servicios por parte del empleador, más tiempo con la familia, ahorro en tiempo de transporte, de igual manera Mora (2020), en la entrevista realizada por

Zoom, coincide con el ahorro de costos en pasajes, más tiempo con la familia, para el empleador ahorro en servicios de las oficinas, estructura, entre otros. Teniendo una afinidad a ello, Gonzales, López, Márquez & Núñez (2017) en su trabajo mencionan que existe una flexibilidad y equilibrio entre la vida familiar y laboral, por lo cual el trabajo es más productivo y eficiente. Asimismo, Arpi (2018), nos menciona que debe aplicarse esta modalidad como algo novedoso, utilizando las TIC como un recurso principal, lo cual ayudaría al empleador a tener mayor libertad para desempeñarse desde su hogar.

Por lo contrario, García (2020) menciona que existe un aumento de gastos en servicios a consecuencia de esta modalidad de teletrabajo y trabajo remoto, asimismo, Vasallo (2020) en la entrevista realizada por Zoom, concuerda en que existe un mayor aumento de gastos domésticos, lo que puede perjudicar económicamente porque si no se cuenta con un buen plan de Internet, es probable que se tenga que contratar uno mejor por lo que el costo será más elevado, y es posible que aumente el costo de la facturación por el consumo de energía eléctrica, ya que se necesita un ordenador conectado por mucho tiempo, además de la luz. Sin embargo, Hernández (2014), menciona que al ser una modalidad en donde los trabajadores no asisten de manera presencial, representan una disminución de gastos fijos, y aumento de productividad en la empresa.

Al ser mínima las dificultades que tiene la implementación del teletrabajo y trabajo remoto como alternativa laboral, se requiere que se mejore dichas dificultades para que se aplique en mayor cantidad de empresas, lo cual ocasionaría una mayor inclusión laboral. Además, se debe mejorar y regular todo aquello que vulnera los derechos de los trabajadores, ya que es fácil poder demostrar aquellas vulneraciones de derechos, pero se requiere una regulación y mejora inmediata.

Si bien es cierto, existe la regulación del teletrabajo, pero no del trabajo remoto, por lo cual, en estos tiempos, se están viendo afectados muchos derechos laborales, pero si esto mejoraría la implementación de estas modalidades laborales se daría en más empresas, y cabe recalcar que tiene mayores ventajas que desventajas.

Por otro lado, Chirinos (2022) recalca que una de las ventajas para el trabajador es que me permite interacción y socializar más en el entorno cotidiano, asimismo genera más economía en el tema de los pasajes vestimentas y se puede controlar uno mismo su tiempo. También indica que las desventajas se dan cuando la persona utiliza sus propias herramientas de trabajo y se pueden desgastar, además el empleador puede disminuir el sueldo mediante un contrato.

## 5.2. Conclusiones

A continuación, se realizará las conclusiones de acuerdo a la investigación realizada, a base de los tres objetivos planteados en la investigación, los cuales son el objetivo general y los dos objetivos específicos de acuerdo a la nueva metodología del teletrabajo y trabajo remoto.

### **Primera:**

Se considera que los resultados alcanzados en las entrevistas hacia los especialistas en derecho laboral y los trabajadores que aplican el teletrabajo y trabajo remoto, recalcan que esta modalidad laboral presenta dificultades que deberían ser mejoradas para poder aplicarse en la nueva década, ya que son dificultades que el Estado peruano tiene la capacidad de poder mejorarlas e implementarlas, ya que si bien es cierto se cuenta con una normativa para el teletrabajo, no existe una para el trabajo remoto el cual se está llevando a cabo en estos tiempos.

### **Segunda:**

Conforme a los resultados de manera de conclusión de nuestros entrevistados, observamos que todos coincidían con los mismos derechos laborales que son vulnerados, los cuales son de fácil demostración, ya que al ser una modalidad laborar en donde las TIC's juegan un factor importante, estas ayudarían a demostrar dichas vulneraciones. Por lo cual es necesario una regulación de manera inmediata, ya que en la actualidad se viene aplicando esta modalidad y muchos trabajadores se están viendo afectados.

### **Tercera:**

En la investigación, varios de los entrevistados pudieron coincidir en las desventajas, una de ellas muy mencionadas por cada uno de ellos es la desconexión digital, lo cual trae consigo el horario de trabajo, asimismo, el empleador debería brindarles herramientas necesarias para un adecuado desempeño laboral, también observamos que debería ponerse en marcha la seguridad y salud del tele trabajador.

Asimismo, se puede observar que muchos de los entrevistados prefieren esta modalidad laboral, y que son mayores las ventajas que las desventajas en la modalidad del teletrabajo y trabajo remoto, ya que gran parte coinciden en que tienen un mejor desempeño laboral, ahorro en costos de transporte, ahorro en tiempo que pueden aprovechar para hacer otro tipo de cosas ya sea profesionalmente o mayor tiempo con la familia.

### **Cuarta:**

Con respecto al trabajo remoto y Teletrabajo, se visualiza que ambas figuras conceptualizan lo que es el trabajo a distancia, sin embargo, ambas modalidades muchas veces son debatidas, asimismo consecutivamente la legislación peruana indica que existe



diferencia entre el teletrabajo y trabajo remoto, cuando estratégicamente se puede ver la similitud en ambas figuras, ya que el teletrabajo realiza una prestación de servicios subordinada sin la presencia física del trabajador en el centro que labora, de la misma manera el trabajo remoto es la prestación de servicios subordinada con la presencia física en su domicilio del trabajador.

**Quinta:**

A raíz de las entrevistas, se ha podido observar que estas modalidades que son trabajo a distancia es una gran alternativa para ser implementada de manera definitiva en nuestro país, si bien es cierto deben ser reguladas de manera correcta, se ha llegado a una conclusión que teletrabajo y trabajo remoto de manera independiente tienen aspectos positivos, los cuales debería ser aplicados en una sola para que posteriormente se desarrolle esta modalidad laboral de manera definitiva y las empresas no tengan miedo de poder aplicarla.

## CAPÍTULO VI. RECOMENDACIONES

### **Primero:**

Se ha observado que el teletrabajo y trabajo remoto son una gran alternativa laboral, la cual debería ser implementada de manera definitiva, sin embargo, el Estado debe regular de manera adecuada esta modalidad laboral; si bien es cierto el teletrabajo si tiene una ley que ampare, quedan ciertas dudas sobre muchos de los derechos laborales, asimismo, el trabajo remoto no cuenta con una ley que proteja al empleador como al trabajador; es por ello que si ambas son tienen un regulación adecuada, sería una gran oportunidad de implementación laboral.

### **Segunda:**

El Estado debería brindar una definición más clara y concisa sobre lo que es el teletrabajo y Trabajo remoto, ya que ambas se realizan de manera virtual, es por ello que la labor de cada uno de los trabajadores es desde casa, esto quiere decir que nuestra legislación le hace una distinción a ambas figuras, cuando el concepto es el mismo, ya que el trabajo de ambas modalidades es de manera virtual, quedando ciertas dudas respecto a la aplicación adecuada para el empleador y el trabajador.

### **Tercero:**

Se ha observado que esta modalidad de trabajo a distancia tiene grandes ventajas para el empleador como para el trabajador, sin embargo, se ha resaltado que también existe muchos derechos que son vulnerados, es por ello que es sumamente necesario que el Estado ponga mayor rigurosidad e importancia a estos derechos laborales en el trabajo a distancia, para que puedan ser protegidos y así los empleadores como trabajadores no se vean afectados en su labor

diaria, es por ello, que es recomendable que exista una adecuada regulación y fiscalización para que no se vulneren los derechos de los trabajadores como de los empleadores.

**Cuarta:**

En el presente trabajo de investigación, se ha observado que la mayoría de los entrevistados consideran que debería existir una fiscalización para esta modalidad de trabajo a distancia, es por ello que la SUNAFIL, debería implementar fiscalización laboral respecto a esta modalidad de distancia, en la cual sea fiscalizado los derechos que son vulnerados como el horario de trabajo, desconexión digital y seguridad y salud de trabajo, para lo cual deberían implementar una alternativa factible para lograr dicha fiscalización y los trabajadores como empleadores estén seguros y cómodos implementando el trabajo a distancia.

**Quinta:**

Se comprende de los resultados obtenidos en las entrevistas realizadas que uno de los más grandes problemas que tiene la aplicación del trabajo a distancia es la teledisponibilidad, lo que quiere decir que los trabajadores deben de estar localizables en cualquier momento, siendo que en muchos casos es fuera del horario laboral, lo cual podría considerarse también como trabajo extra, sin embargo, no existe ninguna regulación que proteja al trabajador respecto a este punto, mucho menos que se le reconozca como horario extra, es por ello, que es necesario que se modifique La Ley de Productividad y Competitividad Laboral específicamente en la remuneración, ya que no regula la teledisponibilidad fuera del horario laboral para ser remunerada como hora extra.

## REFERENCIAS

- Acevedo Muro, Daniela Alejandra, Alegría Del Pozo, Carol Ariane, & Cortegana Saavedra, María de los Ángeles Carolina. (2016). *Efecto del teletrabajo en la productividad de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas respaldado en un plan de capacitación eficaz que permita mantener los estándares de calidad en el año 2016*. Lima.
- Acevedo, Alegría, & Cortegana. (2016). *Efecto del teletrabajo en la productividad de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas respaldado en un plan de capacitación eficaz que permita mantener los estándares de calidad en el año 2016*. Lima.
- Arpi Pillalazo, P. E. (2018). *Estrategias para promover el teletrabajo en las empresas del sector privado del Ecuador para mejorar el empleo y la productividad*. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Bolívar, K. (2011). *El Teletrabajo como alternativa de inclusión laboral de personas con discapacidad en una Empresa Manufacturera, ubicada en Valencia*. Valencia: UNIVERSIDAD DE CARABOBO.
- Br. López Bacilio Edson Alberto, Br. Neira D'Angelo Luis Antonio. (2019). *el teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del banco de crédito del Perú de la provincia de Trujillo – Perú*. Trujillo. Obtenido de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/5830/1/RE\\_ADMIN\\_EDSON.LOPE\\_Z\\_LUIS.NEIRA\\_TELETRABAJO.ESTRES.LABORAL\\_DATOS.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/5830/1/RE_ADMIN_EDSON.LOPE_Z_LUIS.NEIRA_TELETRABAJO.ESTRES.LABORAL_DATOS.pdf)
- Ciprés, J. B. (2012). *El teletrabajo entre el mito y la realidad*. Barcelona: UOC.

- Díaz, E. N. (12 de marzo de 2006). *CRITERIOS PARA LA ELABORACIÓN DE RESULTADOS, DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES DE UNA TESIS*. Obtenido de <https://metinve.weebly.com/uploads/5/2/7/6/52769373/elabresultadosdiscusionyconclusiones.pdf>
- Díaz, J. L. (30 de abril de 2020). *Emprendices*. Obtenido de <https://www.emprendices.co/consejos-para-mejorar-la-seguridad-del-teletrabajo/>
- Fernández, A. C. (2016). *El Teletrabajo: Una Innovadora Forma de Organización del Trabajo, una Herramienta de Inclusión Laboral y su Regulación Jurídica en el Perú*. Lima.
- Gallusser, P. (2005). Creciente avance del teletrabajo. *Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral*, 10.
- Gonzales, López, Márquez, & 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), Enel Distribución Perú y Banco de Crédito del Perú (BCP)*. Lima.
- Intriago, D. (22 de julio de 2004). *Question Pro*. Obtenido de <https://qa.questionpro.com/blog/es/analisis-descriptivo/>
- Jordi, B. (2012).
- Lostanau, J. C. (2019). *La fiscalización en el teletrabajo*. Lima. Obtenido de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15990/FERNANDEZ\\_LOSTANAU\\_JUAN\\_CARLOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15990/FERNANDEZ_LOSTANAU_JUAN_CARLOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Loyola, I. S. (2020).

Marchena, J. M. (12 de mayo de 2020). “*Trabajo Remoto:*

*Desafíos en un Contexto de Crisis*”, es un estudio realizado por ISIL sobre nuevos modelos de trabajo durante la cuarentena por Covid-19. Obtenido de <https://www.publimetro.pe/nacional/2020/04/24/95-opina-que-debe-mantenerse-el-teletrabajo-noticia/>

Marchena, J. M. (2020). El 95% de trabajadores considera que teletrabajo debe mantenerse. *El peruano*, 1,2.

Parra Castrillón, E. (2010). Teletrabajo y e-learning: reflexiones desde una perspectiva interaccional. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*.

Pérez. (2007). Enfoque cualitativo. *Políticas Públicas en Salud y su impacto en el seguro popular*, 25.

Pérez. (2007). *Metodologías de la investigación en las ciencias de la actividad física y el deporte: ampliando horizontes*. Obtenido de <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/12270/1/blasco.pdf>

Pérez, R. V. (2012). *Estudio de las características del teletrabajo y propuesta de ley para su incorporación en la legislación peruana*. Universidad Privada del Norte, Cajamarca. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/125/Silva%20P%C3%A9rez%20CRosita%20Victoria.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Prieto, F. C. (2015). *EL TELETRABAJO: UNA NUEVA FORMA DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO*. Piura.

- R., A. E. (diciembre de 2014). *Revista de la Sociedad Española del Dolor*. Recuperado el 28 de 04 de 2020, de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1134-80462014000600010](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1134-80462014000600010)
- Raschio, T. P. (2010). *La respuesta del ordenamiento laboral peruano frente al teletrabajo*. Lima.
- Raymond, W. S. (2002). *Teletrabajo y Globalización: En busca de respuesta al desafío de la Transnacionalización del Empleo*. Salamanca.
- Reyes, J. C. (18 de 03 de 2020). *Gestión*. Recuperado el 28 de 04 de 2020, de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/trabajo-remoto-y-teletrabajo-sus-principales-diferencias-y-similitudes-noticia/>
- Sabino, C. (1992). *El Proceso de Investigación*. Caracas: Lumen.
- Silva, Carrasco, & Vega. (2018). *el análisis de la implementación del teletrabajo mixto en el sector bancario peruano, casos: BCP Y BBVA*. Lima.
- Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación. Tercera edición*. Colombia. doi: 978-958-699-128-5
- Valencia, A. M. (2018). *IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C.* Recuperado el 28 de 04 de 2020, de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2932/293258387012/index.html>
- Ventura, D. (2019). *Estudio exploratorio del fenómeno del teletrabajo en Uruguay*. Uruguay: Udelar. FCS.

Zita, A. (12 de junio de 2018). *Descubre las diferencias y las semejanzas*. Obtenido de

<https://www.diferenciador.com/poblacion-y-muestra>



## ANEXOS

### ANEXO N° 1: El Teletrabajo



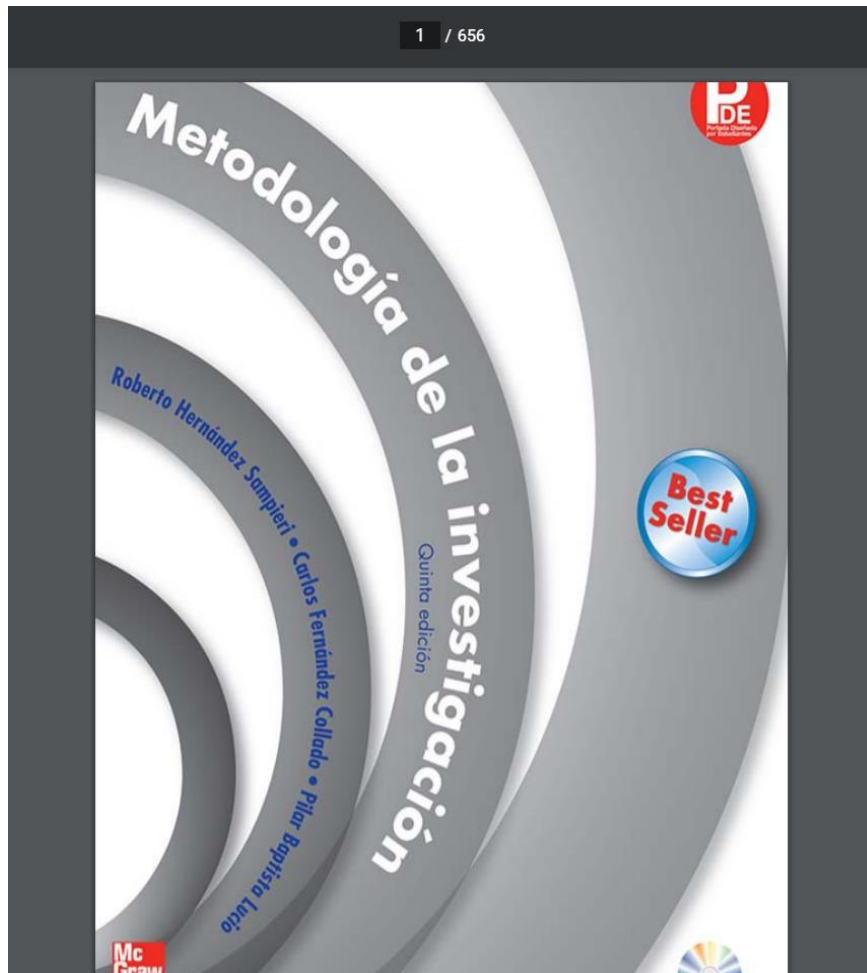
The screenshot shows a web browser displaying a SciELO article. The URL is [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492014000100007&lang=es](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000100007&lang=es). The page features the SciELO logo and navigation links: [artículos](#), [búsqueda de artículos](#), [sumario](#), [anterior](#), [próximo](#), [autor](#), [materia](#), [búsqueda](#), [home](#), and [alfab](#). The article title is **Ciencia & trabajo**, with the subtitle **Cienc Trab. vol.16 no.49 Santiago abr. 2014**. The authors listed are **Liliana Andrea Bonilla Prieto<sup>1</sup>, Diana Carolina Plaza Rocha<sup>2</sup>, Gladys Soacha De Cerquera<sup>3</sup> y Martha Isabel Riaño-Casallas<sup>4</sup>**. The article is categorized as **ARTÍCULO ORIGINAL**. A sidebar on the right offers **Servicios Personalizados** including **Revista**, **Artículo**, **Indicadores**, **Links relacionados**, and **Compartir** options. The Windows taskbar at the bottom shows the date as 14/11/2020.

### ANEXO N°2: Trabajo Remoto

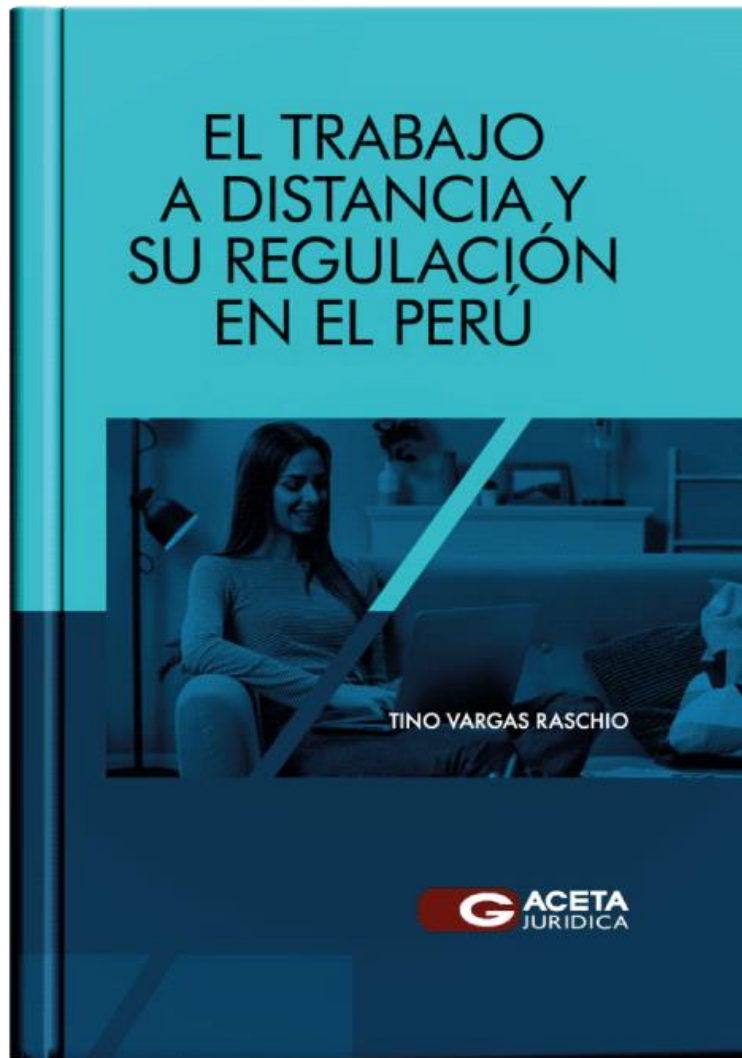


The screenshot shows a website with the title **Libros sobre Trabajo Remoto**. Below the title, it states: **Los libros son una fuente de inspiración.** and **6 Libros sobre trabajo remoto, cultura remota y gestión de equipos distribuidos.** A book cover is displayed with the title **Remoto: No se requiere oficina**. The text describes the book as covering the benefits of remote work, perceived obstacles, and practical advice for companies or employees considering remote work. It mentions the authors' experience with Basecamp, a successful software company. The text concludes that the new paradigm is "to bring the work to the workers and not the workers to the work," highlighting the advantages for workers with flexible schedules and the cost savings for companies. The Windows taskbar at the bottom shows the date as 14/11/2020.

ANEXO N°3: Metodología de la investigación



ANEXO N°4: El trabajo a distancia y su regulación en el Perú.



ANEXO N°5: Matriz de Consistencia

“Análisis crítico del trabajo a distancia. Entendiendo su implementación laboral, 2020.”

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS PRINCIPAL	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
¿Cuáles son las dificultades que existen en la modalidad del teletrabajo y trabajo remoto en materia de derecho laboral para ser aplicado en la actualidad?	Demostrar cuales son las dificultades que existen en el teletrabajo y trabajo remoto en materia de derecho laboral para ser aplicado en la última década.	Se determina los inconvenientes que existen en la modalidad del teletrabajo y trabajo remoto para ser aplicada en la actualidad.	<b>Variable Independiente:</b> <b>Variable 1:</b> La implementación del teletrabajo y trabajo remoto en la actualidad.	<b>Tipo de estudio</b> Descriptivo y Explicativo - y de enfoque cualitativo.  <b>Diseño:</b> Teoría fundamentada
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICOS	<b>Variable Dependiente</b> <b>Variable 2:</b> Satisfacción de los trabajadores con la implementación del trabajo remoto y teletrabajo como una alternativa laboral.	<b>Área de estudio:</b> 1-Empresa JJC S.A.C. 2- SUNARP 3- Empres A& G S.A.C. 4-Otros  <b>Población y muestra</b> Trabajadores
1) ¿Existe la vulneración de los derechos laborales en la modalidad del teletrabajo y trabajo remoto en la actualidad?	1) Demostrar la vulneración de los derechos laborales en la modalidad del teletrabajo y trabajo remoto en la actualidad.	1) La aplicación del teletrabajo y trabajo remoto en la actualidad demuestra la vulneración de los derechos laborales.		<b>Instrumentos:</b> Entrevista Análisis Documental
2) ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de la implantación del teletrabajo y trabajo remoto aplicado en la nueva década?	2) Mostrar las ventajas y desventaja de la implantación del teletrabajo y trabajo remoto en la nueva década.	2) La evolución de los beneficios y desventajas en la modalidad del teletrabajo y trabajo remoto.		<b>Valoración estadística</b> 13 entrevistas

ANEXO N°6: Preguntas de Entrevista

**TITULO: “Análisis crítico del trabajo a distancia. Entendiendo su implementación laboral, 2020.”**

**Objetivo General: Demostrar cuales son las dificultades que existen en el teletrabajo y trabajo remoto en materia de derecho laboral para ser aplicado en la última década**

1. ¿Qué concepto tiene sobre el trabajo remoto y teletrabajo?
2. ¿La empresa donde usted trabaja ha optado por esta modalidad y que cree sobre ella?
3. ¿Qué dificultades cree que existe en esta modalidad del teletrabajo y trabajo remoto en materia de derecho laboral?
4. ¿Cree que estás dificultades deberían ser evaluadas para que posteriormente las empresas puedan optar por esta modalidad de trabajo?

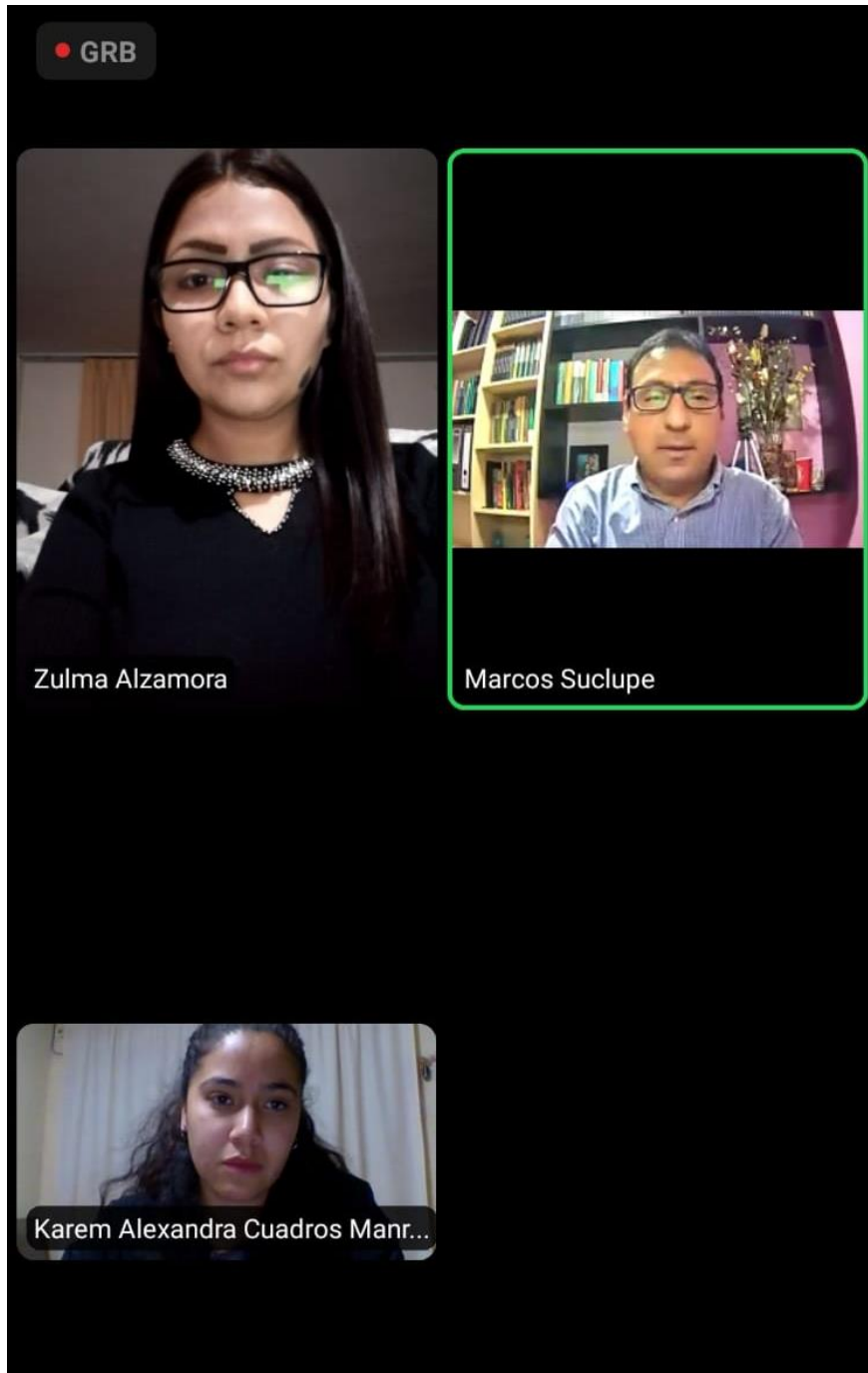
**Objetivo específico 1: Demostrar la vulneración de los derechos laborales en la modalidad del teletrabajo y trabajo remoto en la actualidad.**

5. ¿Qué derechos cree usted que en esta modalidad laboral no se respetan como trabajador o empleador?
6. ¿Cómo podría demostrar que esos derechos son vulnerados en esta modalidad laboral?

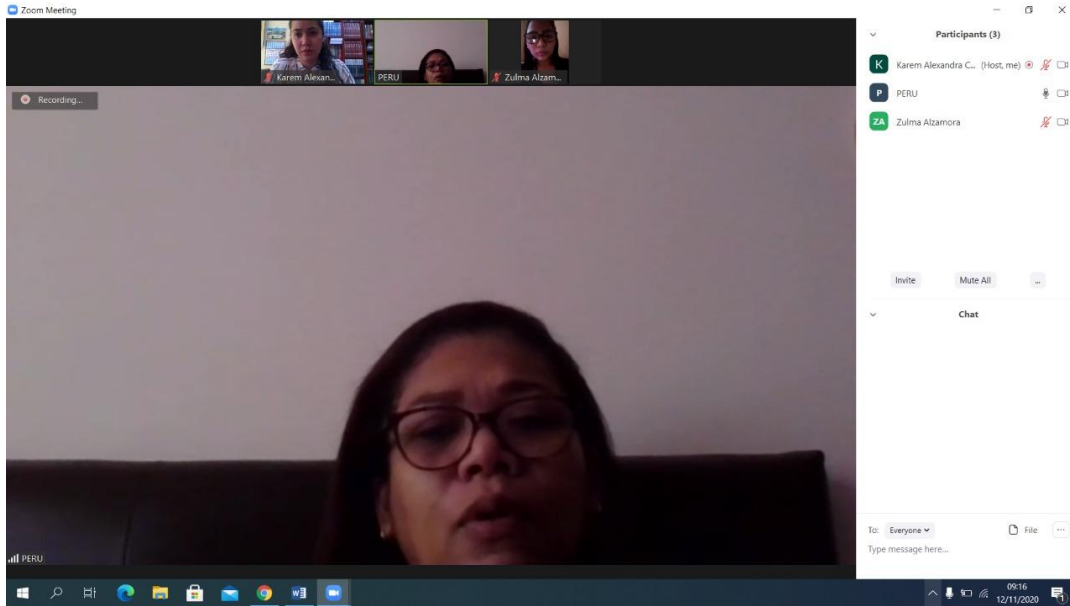
**Objetivo específico 2: Mostrar las ventajas y desventaja de la implementación del teletrabajo y trabajo remoto en la nueva década.**

7. ¿Para usted cuales serían las ventajas que tiene el teletrabajo y trabajo remoto?
8. ¿Qué desventajas considera que tiene el teletrabajo y trabajo remoto?
9. ¿Qué mejoras implementaría en la modalidad del teletrabajo y trabajo remoto?

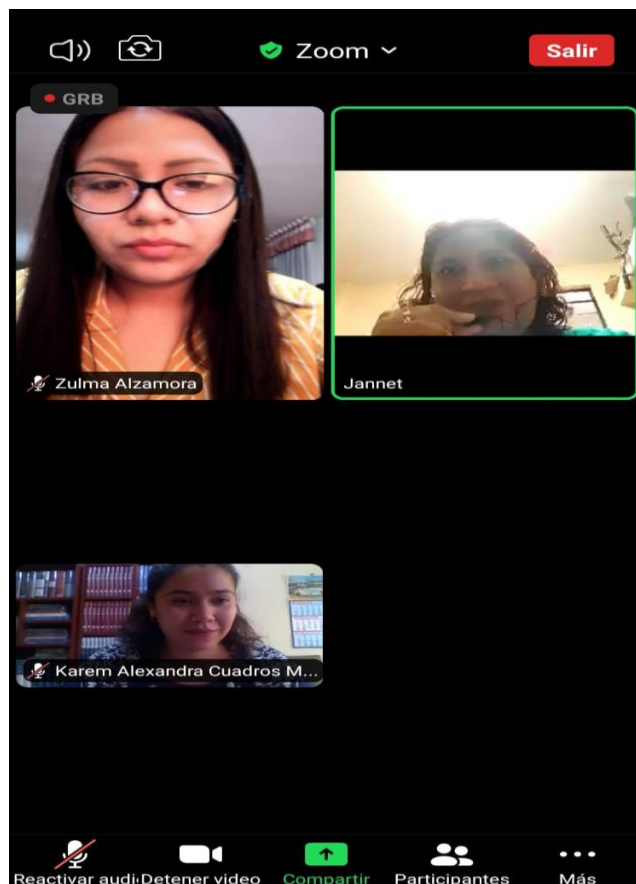
ANEXO N°7: Entrevista Dr. Marcos Sucuple Mendoza



ANEXO N°8: Entrevista Accionista Mariela Navarro Arias – Trabaja de manera remota



ANEXO N°9: Entrevista Contadora Janeth Suarez



ANEXO N°10: Entrevista Abogada Laboralista Diana Vasallo



ANEXO N°11: Entrevista Ingeniero Álvaro Cuadros



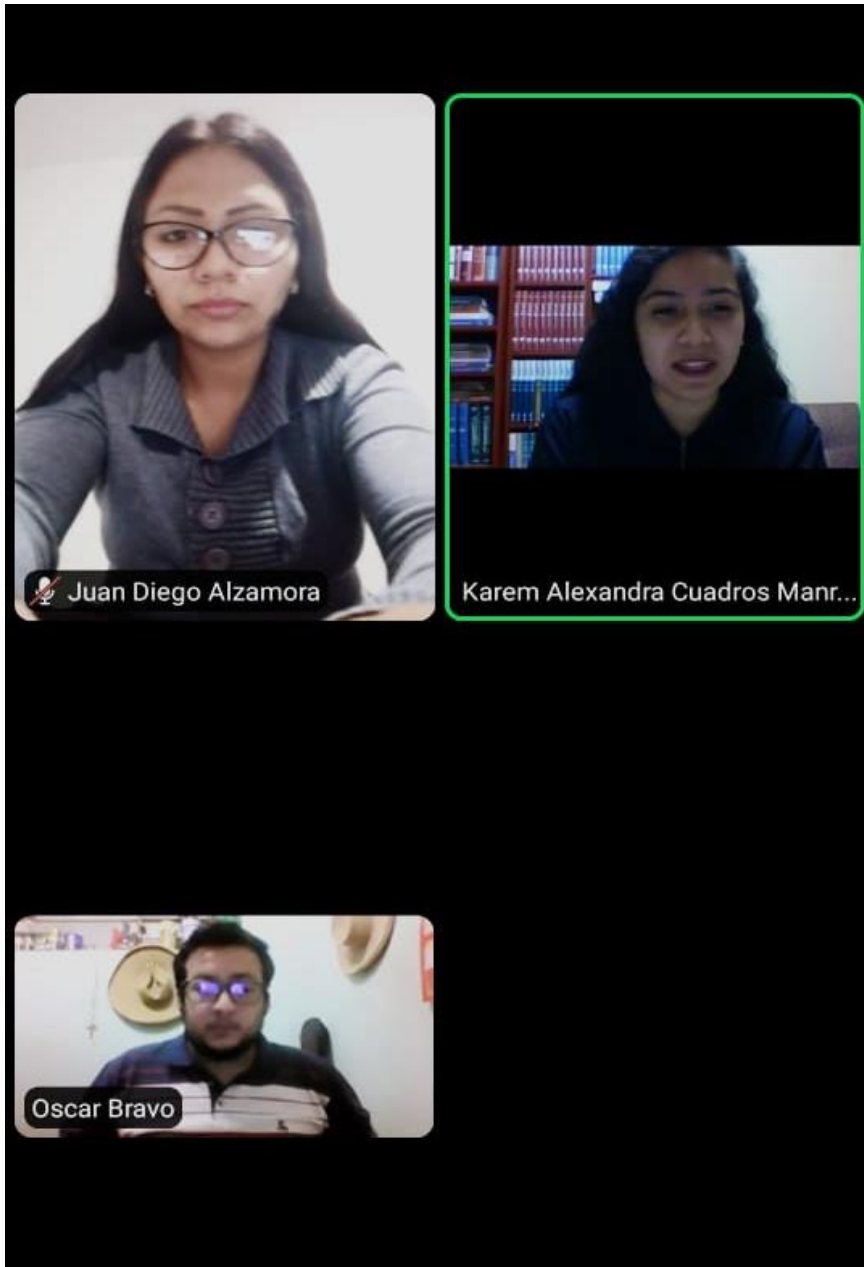
ANEXO N°12: Entrevista Abogado Mora Patiño



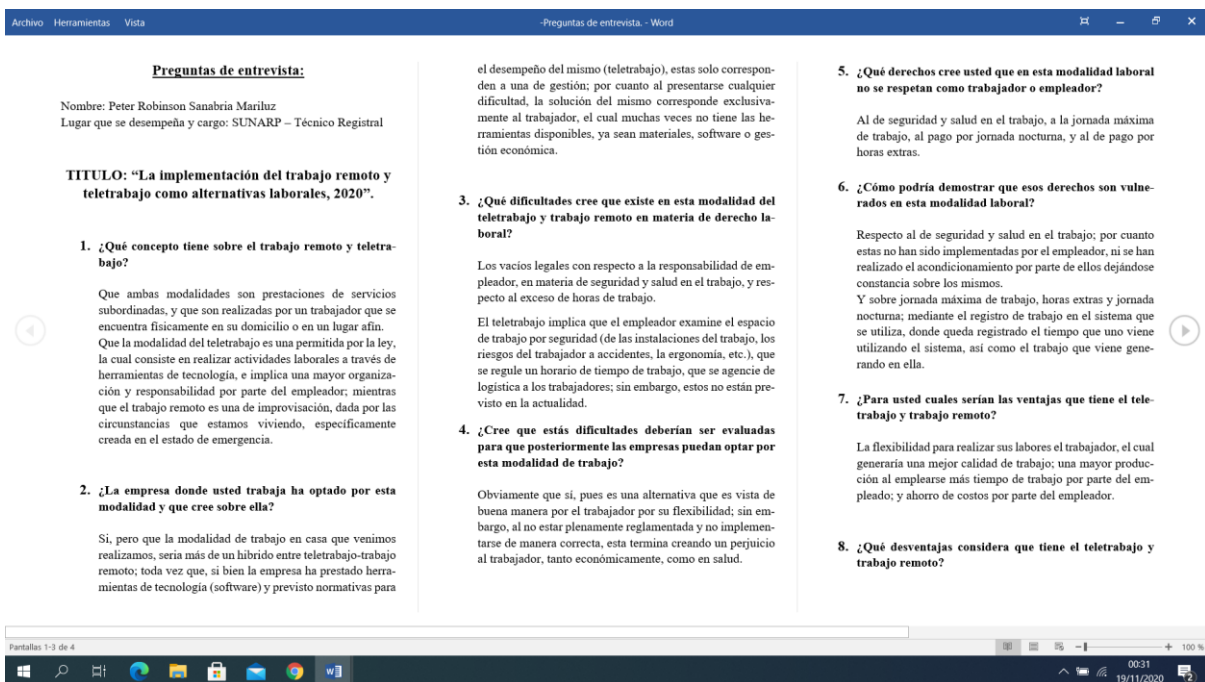
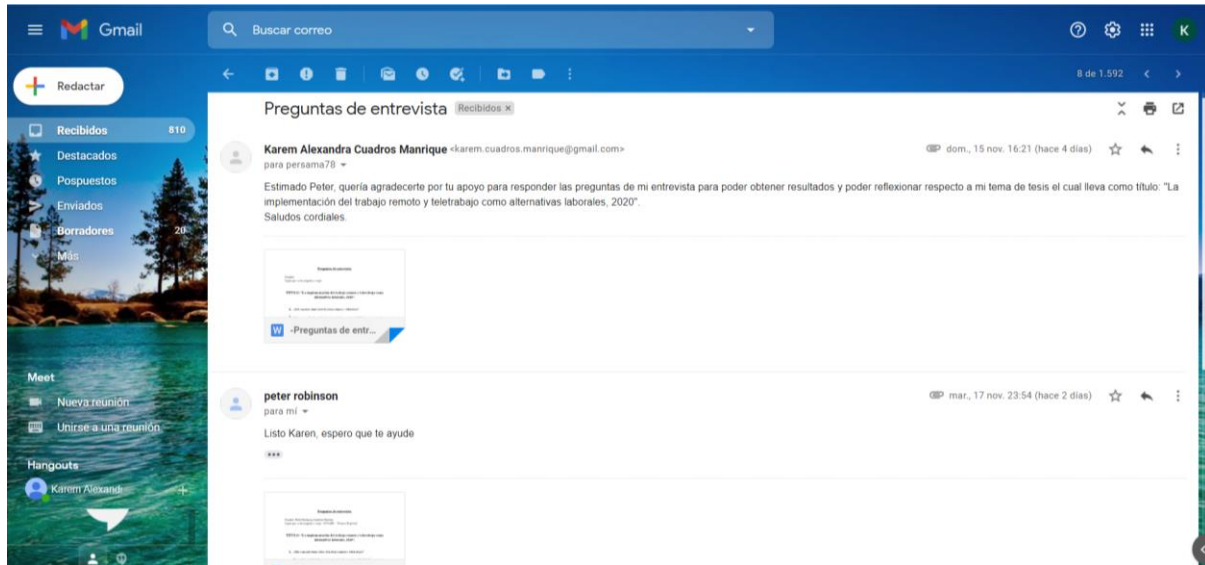


ANEXO N°13: Entrevista Ingeniero Bravo

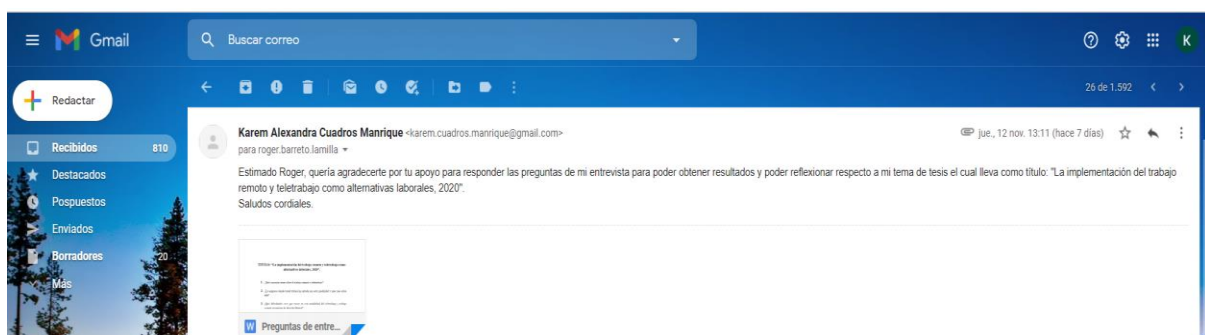
Alzamora Malabrigo, Zulma  
Cuadros Manrique, Karem



ANEXO N°14: Peter Robinson Sanabria



## ANEXO N°15: Roger Barreto



Archivo Herramientas Vista Preguntas de entrevista Roger Barreto - Word

**TITULO: “La implementación del trabajo remoto y teletrabajo como alternativas laborales, 2020”.**

1. ¿Qué concepto tiene sobre el trabajo remoto y teletrabajo?

El trabajo remoto y el teletrabajo son modalidades de prestación de servicios a distancia, es decir, fuera del centro laboral.

En el caso del teletrabajo, ésta es una modalidad de prestación de servicios ya regulada desde hace algunos años, es para el trabajo que se puede realizar a través de herramientas tecnológicas/informativas y para su ejecución se requiere del acuerdo del empleador y trabajador. Por su parte, el trabajo remoto, es una modalidad de prestación de servicios a distancia, adoptada de manera temporal y excepcional, a consecuencia de la pandemia de Covid-19 y con el fin de evitar su propagación, en este caso, dicha modalidad puede ser impuesta unilateralmente por el empleador siempre que las labores que efectúe el trabajador, sea posible de ser ejecutada a distancia, no necesariamente a través de herramientas tecnológicas/informáticas.

2. ¿La empresa donde usted trabaja ha optado por esta modalidad y que cree sobre ella?

Si, creo que es adecuada para el cumplimiento de su finalidad, evitar la propagación del Covid-19; sin embargo, hay muchos puntos a mejorar, como el traslado de costos a los trabajadores, toda vez que, en la mayoría de los casos los equipos y herramientas utilizadas para el cumplimiento de la prestación de servicios es asumida por el trabajador.

3. ¿Qué dificultades cree que existe en esta modalidad del teletrabajo y trabajo remoto en materia de derecho laboral?

Principalmente, la vulneración del horario laboral. En muchos casos las dificultades de conectividad, por una red que no está preparada para esto, obliga al trabajador a laborar muchas horas más con el fin de cumplir con la productividad requerida; o, la posibilidad de tener el equipo las 24 horas al alcance, lo expone a que en cualquier pueda requerir de su apoyo.

4. ¿Cree que estas dificultades deberían ser evaluadas para que posteriormente las empresas puedan optar por esta modalidad de trabajo?

Si, creo que sería de gran ayuda para empleador y trabajador siempre que se puedan mejorar los puntos débiles de esta modalidad de trabajo.

5. ¿Qué derechos cree usted que en esta modalidad laboral no se respetan como trabajador o empleador?

El cumplimiento adecuado y respeto al horario laboral.

6. ¿Cómo podría demostrar que esos derechos son vulnerados en esta modalidad laboral?

Con la hora de registro, envío, recepción, de archivos, correos, órdenes.

7. ¿Para usted cuales serían las ventajas que tiene el teletrabajo y trabajo remoto?

Con una red funcionando correctamente, con los equipos necesarios para el cumplimiento del trabajo requerido y con un ambiente laboral adecuado, se podría hacer un trabajo más eficiente, respetando el horario laboral, y en consecuencia, el trabajador ganaría las horas y costos que requiere para el traslado a su centro de labores y podría destinarlo a distintos fines, estudio, familia, emprendimientos, distracción, etc.

8. ¿Qué desventajas considera que tiene el teletrabajo y trabajo remoto?

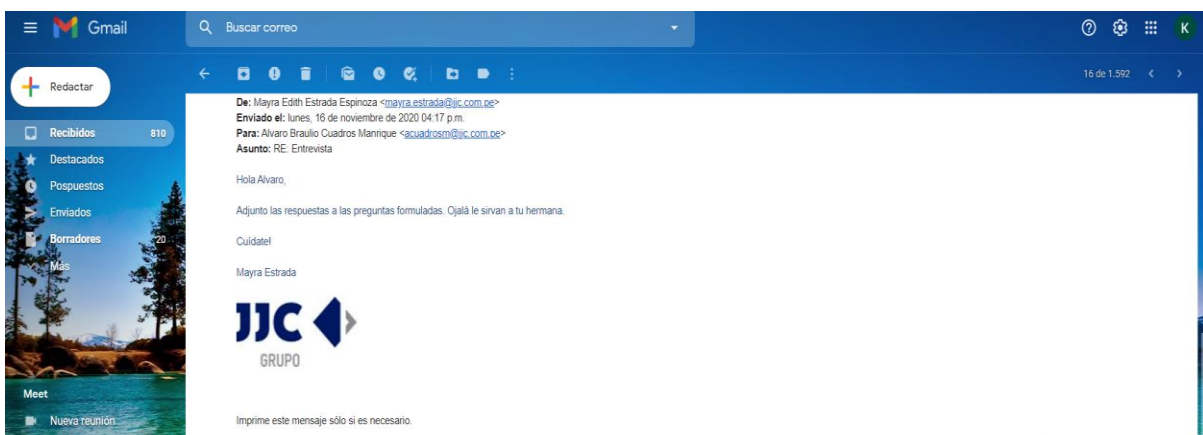
Actualmente, las dificultades de un sistema que no está debidamente preparado para ello y que a su vez genera la vulneración del horario laboral y de un adecuado ambiente para el trabajador.

9. ¿Qué mejoras implementaría en la modalidad del teletrabajo y trabajo remoto?

Implementación de equipos, mejoramiento de la red y capacitación a los trabajadores.

Final del documento

## ANEXO N°16: Mayra Estrada



Redactor

Recibidos 810

Destacados

Pospuestos

Enviados

Borradores 20

Más

Meet

Nueva reunión

Buscar correo

16 de 1.592

De: Mayra Edith Estrada Espinoza <mayra.estrada@jic.com.pe>  
 Enviado el: lunes, 16 de noviembre de 2020 04:17 p.m.  
 Para: Alvaro Braulio Cuadros Manrique <acuadros@jic.com.pe>  
 Asunto: RE: Entrevista

Hola Alvaro,

Adjunto las respuestas a las preguntas formuladas. Ojalá le sirvan a tu hermana.

Cuidatela!

Mayra Estrada

**JJC**  
GRUPO

Imprime este mensaje sólo si es necesario.

Archivo Herramientas Vista Preguntas de entrevista. Formato (4) [Modo de compatibilidad] - Word

**Preguntas de entrevista:**

**TITULO: “La implementación del trabajo remoto y teletrabajo como alternativas laborales, 2020”.**

1. ¿Qué concepto tiene sobre el trabajo remoto y teletrabajo?

**Ambas figuras implican realizar actividades laborales a través del uso de la tecnología. El teletrabajo es una figura regulada desde el 2013, mientras que el trabajo remoto ha sido especialmente regulado por la coyuntura sanitaria.**

Si bien ambas figuras comparten matices, entre las principales diferencias está que uno puede tele-trabajar desde cualquier lugar, mientras que en el trabajo remoto, sólo se puede trabajar desde la casa.

Otra diferencia importante es que en el teletrabajo, el empleador debe asumir todos los costos involucrados (luz, teléfono, etc); mientras que en el trabajo remoto, no.

2. ¿La empresa donde usted trabajo ha optado por esta modalidad y que cree sobre ella?

**La empresa donde trabajo ha optado por permitir tanto trabajo presencial (en ciertos casos) como trabajo a distancia (teletrabajo y trabajo remoto).**

Con relación al trabajo a distancia (en cualquiera de 2 modalidades), me parece que el mismo es un acierto por la coyuntura sanitaria que estamos afrontando en la actualidad.

3. ¿Qué dificultades cree que existe en esta modalidad del teletrabajo y trabajo remoto en materia de derecho laboral?

**Con relación a la normativa de teletrabajo (existente desde el 2013), la misma tiene muchos vacíos legales, por lo que es perfectible.**

Por su parte, la regulación actual del trabajo remoto obliga al trabajador a asumir los costos del trabajo a distancia, los mismos que debieran ser asumidos por el empleador (tal cual ocurre en el teletrabajo).

Entre otras dificultades del trabajo a distancia (en sus ambas modalidades) está el hecho que la misma puede eventualmente implicar una carga adicional para el trabajador, si es que su empleador no respeta su horario de trabajo.

4. ¿Cree que estas dificultades deberían ser evaluadas para que posteriormente las empresas puedan optar por esta modalidad de trabajo?

**Definitivamente. Ambas modalidades de trabajo a distancia pueden implicar muchos beneficios para el trabajador si son reguladas en forma correcta.**

Por ejemplo, recientemente se emitió una norma que dispone la desconexión digital del trabajador que realiza trabajo a distancia. Si bien la misma no soluciona el problema, si ayuda en parte.

5. ¿Qué derechos cree usted que en esta modalidad laboral no se respetan como trabajador o empleador?

**El horario de trabajo y el derecho a la desconexión digital.**

6. ¿Cómo podría demostrar que esos derechos son vulnerados en esta modalidad laboral?

**Básicamente acreditando correos o llamadas recibidas en horas fuera de la relación laboral.**

Asimismo, se puede llevar un control personal de las horas laboradas por semana para demostrar que uno está cumpliendo con su horario y, de ser el caso, si está trabajando horas extras (y merece ser compensado).

7. ¿Para usted cuales serían las ventajas que tiene el teletrabajo y trabajo remoto?

**Bien regulados, pueden implicar una mejora en la calidad de vida del trabajador. Aparte implicaría menores costos en la movilización, menos contaminación, entre otros factores.**

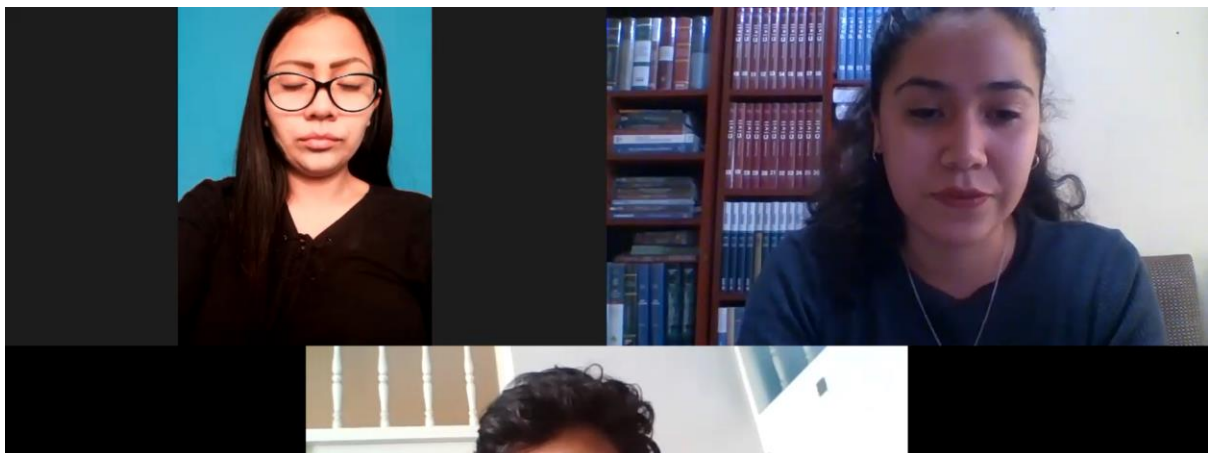
8. ¿Qué desventajas considera que tiene el teletrabajo y trabajo remoto?

**Las indicadas en el punto 5 precedente.**

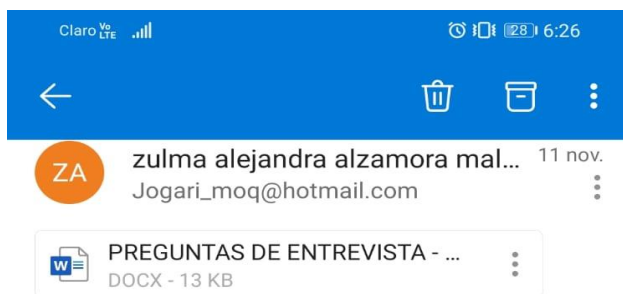
9. ¿Qué mejoras implementaría en la modalidad del teletrabajo y trabajo remoto?

**Uniformaría la regulación y la haría más equilibrada (a fin que no hayan abusos ni por parte del empleador ni del trabajador).**

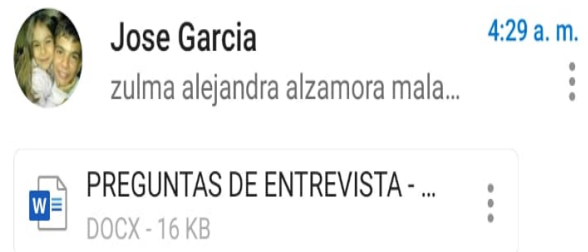
## ANEXO N°17: Ricky Orellana



ANEXO N°18: José García



Estimado Doctor García, de ante mano agradecerle por su apoyo con respecto a las preguntas de mi entrevista, para poder obtener resultados y reflexionar respecto a mi tema de tesis el cual lleva como título “La implementación del trabajo remoto y teletrabajo como alternativas laborales, 2020”.  
Saludos cordiales.



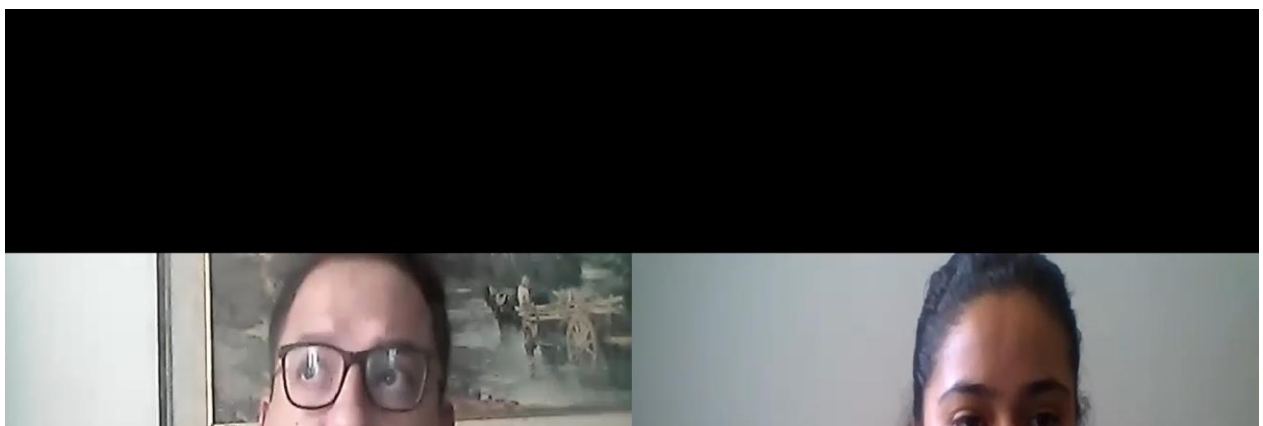
Hola

Zulma

Espero que te sirva.

...

ANEXO N°19: Juan Gabriel Chirinos Zegarra





**GUIA DE EVALUACION DE EXPERTOS**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Mora Patiño, Enrique Armando

TITULO Y GRADO

Ph D ( ) Doctor ( ) Magíster (  ) Licenciado ( ) Otros (Especifique).....

UNIVERSIDAD QUE LABORA: Universidad Privada del Norte

FECHA: 19 noviembre 2020

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “La implementación del trabajo remoto y teletrabajo como alternativa laboral, 2020”

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “X” en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

Nº	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de información, responde a los objetivos del estudio?	X		
2	¿El instrumento de recolección de información, se encuentra estructurado en forma suficiente?	X		
3	¿La redacción de los títulos de cada una de las partes del instrumento tiene coherencia entre sí?	X		
4	¿El instrumento de recolección de información es claro, preciso, sencillo y útil para obtener la información requerida?	X		
5	¿El instrumento de recolección contribuirá a la recopilación de información y análisis de datos?	X		
TOTAL				

Sugerencias: .....

Firma del

Enrique Mora



**GUIA DE EVALUACION DE EXPERTOS**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Mora Patiño, Enrique Armando

TITULO Y GRADO

Ph D ( ) Doctor ( ) Magíster (  ) Licenciado ( ) Otros (Especifique).....

UNIVERSIDAD QUE LABORA: Universidad Privada del Norte

FECHA: 19 noviembre 2020

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “La implementación del trabajo remoto y teletrabajo como alternativa laboral, 2020”

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “X” en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

Nº	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El título de la investigación tiene relación con el instrumento de recolección de datos?	X		
2	¿Las variables de estudio se relacionan con el instrumento de recolección de datos?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos, responde a los objetivos del estudio?	X		
4	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
5	¿La redacción de las preguntas tiene coherencia?	X		
6	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	X		
7	¿El instrumento de recolección contribuirá al análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿El instrumento de medición, será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
TOTAL				

Sugerencias: Como todo trabajo de investigación, es necesario que continúe revisando teoría y contrastar con la práctica.

Firma del Enrique Mora

## GUIA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: SUCLUPE MENDOZA, MARCOS ALBERTO

TITULO Y GRADO

Ph D ( )	Doctor ( )	Magíster ( X )	Licenciado ( )	Otros (Especifique).....
----------	------------	----------------	----------------	--------------------------

UNIVERSIDAD QUE LABORA

Universidad Privada del Norte

FECHA:

07 de diciembre de 2020


TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “Análisis crítico del trabajo a distancia. Entendiendo su implementación laboral,2020”

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “X” en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

N°	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de información, responde a los objetivos del estudio?	X		
2	¿El instrumento de recolección de información, se encuentra estructurado en forma suficiente?	X		
3	¿La redacción de los títulos de cada una de las partes del instrumento tiene coherencia entre sí?	X		
4	¿El instrumento de recolección de información es claro, preciso, sencillo y útil para obtener la información requerida?	X		
5	¿El instrumento de recolección contribuirá a la recopilación de información y análisis de datos?	X		
TOTAL				

Sugerencias: La investigación me parece muy buena, no descansen en la investigación, ni en la propuesta de mejorar la implementación del trabajo remoto y el teletrabajo pensando en los beneficios de los trabajadores y evitar la vulneración de los beneficios laborales del empleador al utilizar esta forma de trabajo.

Firma del



MARCOS SUCLUPE MENDOZA

## GUIA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: SUCLUPE MENDOZA MARCOS ALBERTO

TITULO Y GRADO

Ph D ( )    Doctor ( )    Magíster ( X )    Licenciado ( )    Otros (Especifique).....

UNIVERSIDAD QUE LABORA: Universidad Privada del Norte

FECHA: 07 de diciembre de 2020

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “Análisis crítico del trabajo a distancia. Entendiendo su implementación laboral,2020”

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “X” en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

N°	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El título de la investigación tiene relación con el instrumento de recolección de datos?	X		
2	¿Las variables de estudio se relacionan con el instrumento de recolección de datos?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos, responde a los objetivos del estudio?	X		
4	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
5	¿La redacción de las preguntas tiene coherencia?	X		
6	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	X		
7	¿El instrumento de recolección contribuirá al análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿El instrumento de medición, será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
TOTAL				

Sugerencias:

.....  
 .....  
 .....  
 .....

Firma del

MARCOS SUCLUPE MENDOZA

