



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

“Análisis de la Nueva Ley del Teletrabajo, sus implicancias y cumplimiento frente a una emergencia sanitaria”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Abogada

**AUTORA:**

Lopez Chavez, Brenda del Pilar ([orcid.org/0000-0002-1534-9964](https://orcid.org/0000-0002-1534-9964))

**ASESOR:**

Dr. Lugo Denis, Dayron ([orcid.org/0000-0003-4439-2993](https://orcid.org/0000-0003-4439-2993))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación Colectiva

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**PIURA - PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

A mis padres, por depositar su confianza en mí, apoyarme económicamente y moralmente, durante la etapa de estudio.

A mi familia, mi esposo e hijos por ser mi motivo para salir adelante y lograr mi sueño de ser abogada.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por guiarme y brindarme sabiduría, para culminar uno de mis objetivos.

A mi asesor de tesis y docentes de la Universidad César Vallejo por sus sabios conocimientos a lo largo de esa carrera y por todo el apoyo en la elaboración de esta tesis

A mi esposo, por motivarme a salir adelante, siempre pensando en el futuro de nuestra familia.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	v
ÍNDICE DE FIGURAS .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	16
3.2. Variable y Operacionalización.....	17
Variable Independiente .....	17
Variable Dependiente.....	17
3.3. Población, muestra y muestreo.....	18
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos .....	19
3.5. Procedimiento .....	21
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos Éticos.....	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN .....	33
VI. CONCLUSIONES .....	38
VII. RECOMENDACIONES .....	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS .....	43

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Guía de Análisis Documental. ....	20
Tabla 2. Validación de Especialistas. ....	21
Tabla 3. Confiabilidad del Cuestionario. ....	22
Tabla 4. Confiabilidad del Guía de Análisis Documental de la Nueva Ley del Teletrabajo. ....	23

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Resultados referentes al Objetivo General: Proponer parámetros de fiscalización para la correcta efectivización de la Nueva Ley del Teletrabajo. ....	24
<b>Figura 2.</b> Resultados referentes al Objetivo Específico 1: Determinar el grado de implementación y cumplimiento de lo estipulado en la Nueva Ley del Teletrabajo por parte del empleador en el Perú. ....	26
<b>Figura 3.</b> Resultados referentes al Objetivo Específico 2: Analizar los efectos que genera el incumplimiento de lo dispuesto en la Nueva Ley del Teletrabajo para ambas partes laborales. ....	27
<b>Figura 4.</b> Resultados referentes al Objetivo Específico 3: Evaluar la posibilidad que los sindicatos laborales gocen de regulación en la Nueva Ley del Teletrabajo .....	29

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo analizar la Nueva Ley del Teletrabajo, su implementación y cumplimiento frente a una emergencia sanitaria, en relación al Principio de Primacía de la Realidad, en aquellas instituciones públicas y empresas privadas del Perú donde se utilice esta modalidad de trabajo, asimismo, promover parámetros de fiscalización para evitar la vulneración de los derechos de los teletrabajadores, garantizando su cumplimiento en respeto de los derechos fundamentales de los teletrabajadores. La investigación es de tipo aplicada, no experimental, descriptivo, consiste en observar el problema, analizar su comportamiento y obtener una solución, asimismo, se aplicó dos instrumentos de recolección de datos, un cuestionario dirigido a quince abogados que laboren en una institución pública o empresa privada en Piura, obteniendo que el 67% de los encuestados están de acuerdo con que debe de modificarse la Nueva Ley del Teletrabajo, siendo más específicos en su regulación; y el otro instrumento aplicado fue una guía de análisis documental en donde se realizó un cuadro de análisis de la Nueva Ley del Teletrabajo. Concluyendo la investigación, en que se debe establecer parámetros de fiscalización en la Nueva Ley del Teletrabajo, para garantizar la no vulneración de los derechos de los teletrabajadores.

Palabras clave: teletrabajo, teletrabajador, principio de primacía de la realidad y fiscalización.

## **ABSTRACT**

The objective of this research is to analyze the New Teleworking Law, its implementation and compliance in the face of a health emergency, in relation to the Principle of Primacy of Reality, in those public institutions and private companies in Peru where this type of work is used, likewise, promote control parameters to avoid the violation of the rights of teleworkers, guaranteeing their compliance in respect of the fundamental rights of teleworkers. The research is of an applied, non-experimental, descriptive type, it consists of observing the problem, analyzing its behavior and obtaining a solution, likewise, two data collection instruments were applied, a questionnaire addressed to fifteen lawyers who work in a public institution or private company in Piura, obtaining that 67% of those surveyed agree that the New Teleworking Law should be modified, being more specific in its regulation; and the other instrument applied was a documentary analysis guide where an analysis chart of the New Telework Law was made. Concluding the investigation, in which control parameters must be established in the New Telework Law, to guarantee the non-violation of the rights of teleworkers.

Keywords: telework, teleworker, principle of primacy of reality and control.



## I. INTRODUCCIÓN

La globalización ha generado importantes innovaciones en el ámbito laboral, debiéndose utilizar nuevas herramientas para lograr concatenar la tecnología con la actualidad, es ahí donde las denominadas TIC se han convertido en pieza importante de gran utilidad y beneficio para todo el mundo. De tal manera, que a raíz de ello se han creado nuevas modalidades trabajo, específicamente el denominado “Teletrabajo”, referente a las labores que efectúan los trabajadores sin tener que trasladarse a su centro físico de trabajo, requiriendo el uso de las TIC para realizar dichas labores.

Con la llegada de la emergencia sanitaria del Covid-19, se buscó una solución a la continuidad del trabajo, pero de manera remota, es así que través del teletrabajo los trabajadores han logrado cumplir con la prestación de labores que realizaban de manera regular, ello en mérito a que este tipo de trabajo no es un modelo nuevo, pues varias empresas incluso antes de la pandemia ya lo usaban, pero no al cien por ciento, sino de manera parcial y extemporánea, pues en principio no ha tenido mucho impacto. Sin embargo, la aplicación abrupta de esta modalidad de forma inesperada e improvisada por la emergencia sanitaria, acarreó circunstancias no tan beneficiosas tanto para el empleador como para el trabajador.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020), considera que una emergencia de salud pública de importancia internacional es denominada emergencia sanitaria internacional, informando del suceso a través de una declaración oficial destinada a unir a todos los países en la lucha y la activación de medidas sanitarias necesarias, para contrarrestar los estragos de la misma, definiendo parámetros e interviniendo activamente en la protección de los derechos fundamentales de los pueblos del mundo.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (2020), señala que el teletrabajo podría definirse como una forma de trabajo que se caracteriza por desarrollarse en lugares distintos a las oficinas de la empresa, que típicamente está

vinculado al trabajo realizado desde casa, utilizando las tecnologías de la información y la comunicación (TICS).

El teletrabajo no es una modalidad nueva de trabajo, ya era común pero poco usado en varios países del mundo como, por ejemplo: dentro de la Unión Europea la incidencia del teletrabajo ocupaba un 30%, en Estados Unidos llegaba hasta un 20% la fuerza laboral remota, en Japón un 16%, en los países bajos y Suecia un 10%, en Argentina un 1,6% y en Perú un 1,4%.

En el Perú el teletrabajo se conecta con las políticas públicas de un Gobierno electrónico, es decir, un Gobierno socialmente modernizado en el uso de las TICS mejora la información y los servicios que se ofrecen a los ciudadanos, y en particular lo que respecta a este tipo de modalidades de trabajo; consecuentemente esto tiene garantía en las bases constitucionales de los art. 22º y 23º de la Constitución Política Peruana, referentes al acceso a ejercer una actividad laboral digna y el evitar ser despedido sin causa justa; en el año 2013 mediante Ley N.º 30036 se regularizó por primera vez el Teletrabajo con la finalidad de equilibrar de manera socialmente justa esta modalidad de trabajo y a su vez tipificar el correcto desarrollo del mismo; para el año 2015 se publicó el reglamento de dicha ley.

La promulgación de esta ley fue un hito en la historia de la modernidad para el Perú, pero a pesar de ello contaba con deficiencias, pues fue creada con el objetivo de estar al mismo nivel de otros países al legislar una modalidad de trabajo (teletrabajo), esto se evidenció en la estructuración de dicha ley, pues solo contemplaba del teletrabajo su definición, las horas laborables, el cambio del centro de trabajo del trabajador y no contaba con el acuerdo respecto a quien brindaría los equipos para que se logre el desarrollo óptimo del teletrabajo; no obstante con la emergencia sanitaria se exigió ciertas flexibilidades, pues la coyuntura lo ameritaba con la finalidad que los trabajadores puedan continuar con la prestación de labores sin tener que trasladarse a su centro de trabajo, es por ello que mediante el Decreto de Urgencia N.º 026-2020, se realizó una actualización a la ley del teletrabajo con el objetivo de que en el ámbito laboral la economía tanto individual como general de

los peruanos no se perjudique más. No obstante, para mayo del 2021 se aprobó el proyecto de ley N° 5408/2020-CR, denominado “Nueva Ley del Teletrabajo”.

Ahora bien, esta nueva ley presenta beneficios en los teletrabajadores como seguridad jurídica laboral, la salud y lo referente a la desconexión digital, reconociendo que los teletrabajadores cuentan con los mismos derechos que quienes realizan un trabajo presencialmente, no obstante encontramos varias aristas en donde la ley no está llegando al cien por ciento de su fin, como por ejemplo, si verdaderamente se está respetando el horario laboral, si el empleador ha cumplido con entregar los equipos electrónicos para que el teletrabajador cumpla a cabalidad con la prestación de sus servicios laborales, y es más donde quedan los derechos colectivos, y de qué manera deben estar presentes para no afectar a los sindicalistas, todo lo acotado no se contempla en la nueva ley.

Por ello, la formulación del **problema** de la presente investigación versará sobre *¿De qué manera se vulneran los derechos de los teletrabajadores al no implementarse, ni cumplirse con lo estipulado por la nueva ley del teletrabajo?;* ya que lo que se busca es el verdadero cumplimiento de la nueva ley del teletrabajo, logrando la igualdad de oportunidades laborales tanto para los trabajadores que realizan la prestación de servicios de forma presencial como para los que la efectúan de manera remota.

La justificación de la investigación, desde el ámbito **teórico** se sustenta en los antecedentes nacionales e internacionales que existen en torno a la modalidad del teletrabajo como solución a las necesidades laborales frente a una emergencia sanitaria, su legislación e implementación a las empresas e instituciones públicas. La justificación **metodológica**, se trata de una investigación no experimental descriptiva y propositiva que busca mediante el uso de dos instrumentos; el cuestionario y la guía de análisis documental; se recolectará información que permitirá diseñar la mejor propuesta para establecer parámetros de fiscalización del teletrabajo, en aras de promover el respeto y la defensa de los derechos laborales de los trabajadores que recaen bajo esta modalidad de trabajo. La justificación desde el ámbito **tecnológico**, innovar en la implementación del teletrabajo a través

del uso de las TIC. En cuanto la justificación **social**, permitirá adaptarnos al teletrabajo como una forma de vida que permite laborar desde casa. Y, por último, la justificación en el ámbito **económico** está inmersa en la disminución de gastos generados por el trabajo presencial, contribuyendo además a la no exposición de un posible contagio frente a la emergencia sanitaria.

El **Objetivo General** de la investigación es proponer parámetros de fiscalización para la correcta efectivización de la Nueva Ley del Teletrabajo.

De igual manera, se plantean como **objetivos específicos**:

- Determinar el grado de implementación y cumplimiento de lo estipulado en la Nueva Ley del Teletrabajo por parte del empleador en el Perú.
- Analizar los efectos que genera el incumplimiento de lo dispuesto en la Nueva Ley del Teletrabajo para ambas partes laborales.
- Evaluar la posibilidad que los sindicatos laborales gocen de regulación en la Nueva Ley del Teletrabajo.

Como consecuencia de todo lo mencionado, la **hipótesis** de la investigación versa sobre *“Si se proponen parámetros de fiscalización en la Nueva Ley del Teletrabajo, se contribuirá a su implementación y cumplimiento por ambas partes laborales, generando una mejor regulación del Teletrabajo en el Perú, velando por el respeto de los derechos laborales de los teletrabajadores”*.

## II. MARCO TEÓRICO

El teletrabajo surge a mediados del año 1970 en medio una crisis mundial del petróleo, de manera tal que la mayoría de empresas realizaron una serie de reorganizaciones en su producción con el fin de evitar más costos por el consumo de productos derivados del petróleo, es ahí donde nace el interés por un recurso estratégico que es el teletrabajo. Si bien es cierto nació para solucionar un problema en el ámbito petrolero, con el paso de los años esta figura ha ido incrementando su habitualidad en varias empresas del mundo, quienes encuentran ahorro en los gastos y una mayor productividad en las prestaciones de servicios de sus trabajadores.

La presente investigación precede antecedentes de estudio tanto en el ámbito nacional e internacional.

Como **antecedentes internacionales** tenemos la tesis de Palacios (2017), titulada “El teletrabajo: hacia una regulación garantista en el Ecuador”, proveniente de la Ecuador, básicamente este estudio se centró proponer bases de trabajo sustanciales, para lograr la regulación del teletrabajo en Ecuador y todo lo relacionado con esta actividad laboral; asimismo, realiza una valoración crítica de los factores negativos creados por este nuevo orden introducido recientemente a este país, el cual se basa claramente en el caso de Colombia. La autora concluye su tesis destacando que este tipo de trabajo está ligado al trabajo desde casa, por lo que resulta bastante atractivo al ser flexible, desempeñándose a través del uso de las TIC, peculiaridades distintas a trabajar de manera convencional.

Es importante resaltar, que la tesis precitada evidencia la importancia del Teletrabajo, mencionando las ventajas tanto para trabajadores como para el entorno nacional, pues se tiene en claro que con los avances tecnológicos surge la necesidad de regular normativamente esta modalidad de trabajo, ya que sería una garantía a los derechos de aquellos trabajadores que recaen sobre esta figura laboral, toda vez que al desempeñar sus labores de forma remota a través del uso de las TICS demuestran su capacidad de dominio de las mismas. Asimismo,

considero que esta regulación debe ir de la mano con una correcta supervisión, tanto para el teletrabajador como el empleador, a virtud que se logre el dinamismo y aceptación de esta modalidad de trabajo, así como, en el presente trabajo, se plantean parámetros para el cumplimiento y buen desarrollo del teletrabajo en aquellos trabajadores que recaen sobre esta figura laboral, pues lo que se busca es salvaguardar los derechos fundamentales de todo trabajador.

Asimismo, la tesis de López (2017), titulada “Propuesta de marco de referencia para el teletrabajo en Ecuador y soporte mediante tecnologías de información. Caso de estudio Empresa ATIJAGUAR Cía Ltda”, la finalidad de esta tesis, es desarrollar una propuesta de marco de referencia con un plan claro y ordenado, para implementar el teletrabajo en Ecuador, e ilustrar una aplicación práctica del mismo. Este es un trabajo que presenta una serie de etapas y actividades que permiten realizar el trabajo remoto con probabilidad de éxito.

Mediante este antecedente, se demuestra la necesidad de crear un marco de referencia con la finalidad de implementar esta modalidad de trabajo de manera exitosa para beneficio de ambas partes, tanto empleador como teletrabajador, nada alejado a la realidad problemática de la presente tesis, en relación a la necesidad de una correcta implementación del teletrabajo en nuestro país, y que esto vaya de acuerdo a parámetros de fiscalización para un buen desarrollo del teletrabajo, generando ventajas y evitando la vulneración de los trabajadores que recaen en esta figura laboral.

Por otra parte, tenemos la tesis de Gallo y Durán (2018), quienes formularon en su tesis denominada “Formulación de un modelo de teletrabajo para la Empresa Esteban Cobo S.A.S. ECSAS”, su objetivo fue construir un modelo de teletrabajo para la Empresa Esteban Cobo S.A.S. ECSAS, siguiendo la metodología establecida por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia, adaptándola a las necesidades y recursos específicos de dicha empresa. El estudio finaliza con una propuesta de modelo de teletrabajo, basándose en garantizar el soporte tecnológico, las herramientas informáticas, la conectividad,

la formación del personal, la iniciativa de desarrollo y la organización de actividades familiares.

Básicamente, el aporte de este antecedente para la presente tesis, es utilizar al teletrabajo como una solución laboral que sirve tanto para la empresa privada como las instituciones estatales, por lo que, si se garantiza los medios idóneos y se capacita constantemente a los trabajadores, el teletrabajo si funcionará, su implementación y cumplimiento por ambas partes laborales se logran, llegando a obtener un equilibrio y por ende una mayor productibilidad del trabajo.

Con respecto a los **antecedentes nacionales** tenemos; la tesis titulada “Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas” de Valencia (2018), el objetivo de esta tesis, es dar a conocer las disposiciones legales que contempla la Ley del Teletrabajo en nuestro país, tanto en el sector público como en el sector privado, debido a que se está convirtiendo en una regulación importante para quienes, por diversas razones, no pueden permanecer muchas horas en el centro del trabajo. Asimismo, concluye su estudio, en el sentido del beneficio que brinda esta modalidad de trabajo para las partes laborales y la sociedad, ya que mejora de manera significativa la calidad de vida de los trabajadores, reduciendo los costos adicionales del desplazamiento del domicilio del trabajador al centro de labores, los problemas de estrés provocados por el tráfico vehicular y sobretodo destaca que el trabajar en casa favorece a la unión familiar.

En relación a esta tesis nacional, concuerdo con la autora, sobre destacar los beneficios del teletrabajo, ya que, debido al continuo desarrollo de la tecnología, la globalización y el uso generalizado del internet contribuyen al surgimiento y adaptación de una nueva modalidad de trabajo; asimismo, considero que trabajar de manera remota, flexibiliza el concepto de disponibilidad y lo referente a la dependencia laboral, además podemos resumir que el aspecto regulatorio del teletrabajo en el país es de bajo nivel por no decir que hay carencia de normatividad en relación al mismo, en comparación a la regulación de otros países. Si bien es cierto, la autora realiza un análisis de la ley derogada del teletrabajo, ya se ha realizado la promulgación de la nueva ley, empero, está aún requiere de parámetros

que establezcan su correcta aplicación y cumplimiento por parte del empleador debido a que dicha ley contiene cabos sueltos en su regulación, siendo necesario su direccionamiento al debido cumplimiento de la misma, en virtud a no vulnerar los derechos del teletrabajador frente una emergencia sanitaria y/o elección de modalidad de trabajo.

En relación al tema de la implementación del teletrabajo, tenemos la tesis de Villalobos (2017), para obtener el título de abogada, titulada “Los desafíos de la implementación del teletrabajo en el Perú”, la finalidad de esta tesis, es examinar las disposiciones de la legislación laboral aplicable al teletrabajo en nuestro país, así como los retos que se presentan en el contexto de su implementación. Concluye, haciendo énfasis que el teletrabajo es una nueva forma de trabajar, pues son muchas las ventajas y beneficios que deben tener en cuenta las empresas del país, siendo necesario que la iniciativa de implementación debe ser liderada y dirigida por el Estado.

A través de este antecedente, se puede notar que la autora hace ver la implementación del teletrabajo como un gran reto para su aceptación y utilización, a pesar de contar con facilidades viables para un buen desenvolvimiento, con el uso de la TICS y su constante capacitación, sin embargo, esto no es posible, debido a que esta modalidad no es aplicada al cien por ciento tanto por la empresa privada como las instituciones públicas del país, por lo que se debe implementar lo establecido por el Ministerio de Trabajo, en donde señala que cierto porcentaje de la totalidad de trabajadores deben de laborar de manera remota, equilibrando esta modalidad con la presencial, de manera tal que tanto empresa privada como institución pública deberían de adoptar esta modalidad de trabajo en determinados trabajadores, no obstante, pese a lo dispuesto esto no se cumple a cabalidad, existiendo casos en donde los trabajadores requieren del teletrabajo para seguir laborando, sin perder el sustento de sus ingresos.

Asimismo, Fernández (2019) en su tesis titulada “La Fiscalización del Teletrabajo” para obtener la segunda especialidad en Derecho del Trabajo, refiere en el análisis de la potestad de fiscalización del empleador en el ámbito laboral del teletrabajo,



cuyo objetivo es el establecimiento de limitaciones que genera el derecho a la intimidad del trabajo frente a la potestad de fiscalización del empleador proponiendo mejoras en el marco normativo peruano justificando el estudio en la necesidad de fiscalizar al empleador con respecto al trabajo que desarrolla el teletrabajador. Obteniendo como conclusión que la fiscalización del empleador no debe vulnerar el derecho a la intimidad del teletrabajador, no obstante, se observa que en la realidad ello no es así, por lo cual se estipula que la fiscalización se debe dar de forma que genere equilibrio tanto en la necesidad del empleador como en el respeto de los derechos del teletrabajador.

Respecto a lo citado precedentemente, es necesario mencionar definiciones que se enmarcan en el tema de investigación.

Según Enter (2012) delimita al teletrabajo como una tipo de trabajo virtual que no requiere la presencialidad, que se puede realizar a través de redes sociales, correos electrónicos, teléfonos móviles o tabletas, pero esto no implica que se haga desde casa; claro está que lo mencionado por el autor tiene razón en cuanto a los medios electrónicos con lo que hace posible el teletrabajador su prestación de servicios para la entidad donde labora y al señalar que es una forma deferente del trabajo ordinario en un centro de labores, pero cabe resaltar algo muy importante que acota el autor que es que el teletrabajo no solo necesariamente tiene que ser en el domicilio del teletrabajador, pues este puede llevarlo a cabo en cualquier lugar con el uso de las TICS.

Para Buirra (2012) el teletrabajo tiene diversas connotaciones dependiendo la legislación de cada país. Por lo que el autor define al término teletrabajo como una forma de realizar el trabajo fuera del entorno de la empresa o institución, utilizando tecnologías modernas (TIC) para el desenvolvimiento de sus actividades; en suma, la definición del autor está en lo correcto pues no para todos los países el teletrabajo se realiza de la misma forma debido a que algunos países son ambiguos en su uso, no como Costa Rica y Colombia quienes aplican esta modalidad tanto para el sector público o privado.

Por su parte, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú (2019), lo define como una modalidad de servicio que se brinda mediante el uso de las TICS. Las asignaciones se confieren subordinando al trabajador desde un punto diferente del lugar de trabajo, donde el empleador ejerce la supervisión remota de las labores del teletrabajador.

Asimismo, es preciso señalar lo estipulado en la Nueva Ley del Teletrabajo (2021), ley materia de estudio, la cual indica en su tercer artículo que el teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores, de condición habitual o regular, caracterizado por el desempeño de labores subordinadas sin el requerimiento de la presencialidad del trabajador, con quien mantiene vínculo laboral. Se realiza a través del uso de las plataformas tecnológicas digitales, asimismo, se puede aplicar esta modalidad cuando así lo requieran las necesidades del empleador.

En suma, el teletrabajo es una modalidad del trabajo que asume un trabajador con acuerdo de su empleador, materializándose mediante el uso de las TICS, no siendo necesario el desplazamiento del trabajador a un centro de labores, sino que lo puede efectuar en su domicilio o en cualquier lugar que elija el teletrabajador, pues esta modalidad así lo estipula.

Ahora bien, con respecto a la fiscalización, Palomeque (2018) concierta que la fiscalización es una conexión entre el contrato de trabajo y la autoridad del empleador para organizar y dar instrucciones; esto se debe al poder que emana de la libertad de empresa y se completa con la celebración del contrato de trabajo; teniendo en cuenta lo mencionado por el autor, tenemos que es verdad que el poder de fiscalización nace del contrato generando obligaciones y deberes para ambas partes laborales, esta fiscalización debe estar enmarcada en determinados parámetros que establezcan la forma de realización de la misma.

La fiscalización esta intrínsecamente relacionada con varios principios del derecho laboral, siendo el más adecuado para el estudio, el principio de primacía de la realidad debido a que el mismo ha alcanzado relevante importancia en los procesos de inspección laboral, para ello es necesario definir y conceptualizar lo concerniente a este principio.

De acuerdo a Ferreiros (2017) el principio en mención tiene como objetivo hacer que la verdad sea más favorable de lo que se establece en el contrato; de tal manera se concuerda con lo establecido por el autor, ya que este principio se fundamenta en la realidad de los hechos frente a lo estipulado en el contrato entre las partes laborales.

Asimismo, la Ley N° 28806 Ley General de Inspección del Trabajo en su artículo 2 estipula como definición de Principio de Primacía de la Realidad: “en caso de discordancia, entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados”.

De manera similar, el Tribunal Constitucional establece en la STC Exp. N° 3710-2005-PA/TC que el principio de primacía de la realidad es un principio implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, a mérito del cual, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.

En suma, el principio de la Primacía de la Realidad sirve fundamentalmente como pilar para determinar la verdad de los hechos ocurridos en el ámbito laboral, los cuales deben ir correlativamente relacionados con el contrato de trabajo pactado por las partes, de manera tal que al realizarse la inspección correspondiente; esta debe arrojar como resultados el cumplimiento del contrato, caso contrario se confirmaría la problemática de la presente investigación, en donde se estaría vulnerando los derechos del teletrabajador al no implementarse ni cumplirse con lo estipulado en la Nueva Ley del Teletrabajo.

Con respecto al estudio de la Nueva Ley del Teletrabajo, partiremos de lo acotado por Barbosa (2013), quien toma al teletrabajo como una organización del trabajo flexible, cuyas actividades deben desarrollarse, fuera del entorno laboral tradicional (Empresa, Institución pública, etc.) en una jornada variable, con la utilización de elementos de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC). Además, agrega que se deben considerar las buenas prácticas de seguridad ocupacional.

Hoy en día lo indicado por el autor con respecto a una jornada variable, tiene un enfoque en la nueva ley del teletrabajo en su artículo nueve respecto a la jornada laboral, si bien es cierto, se innova al permitir que el teletrabajador distribuya libremente su jornada laboral en horarios que se adopten a sus necesidades, empero en la realidad lo manifestado es una burla para los teletrabajadores, que una vez empezadas sus labores frente a un computador, no existe flexibilización alguna, en este sentido, mediante la fiscalización realizada por el empleador, se estima que lo único que le importa es la productibilidad que genere el teletrabajador, para no ir tan lejos tenemos el caso de los docentes quienes tienen que preparar material educativo, dictar clases e interactuar con los alumnos, esto en un determinado horario, sin embargo no se cumple, pues la prestación de sus servicios despliega mucho más tiempo del acordado en el contrato, debido un sinnúmero de razones, incumpliendo lo estipulado en la Nueva Ley del Teletrabajo, siendo un vacío en la norma, si en realidad se da cumplimiento para que el teletrabajador elija su horario de trabajo que mejor se adapte a sus necesidades.

Con respecto a las buenas prácticas de seguridad y salud laboral en el teletrabajo, es otro cabo suelto que dejan a virtud del teletrabajador, pues de acuerdo al artículo doce de la Nueva Ley del Teletrabajo, la seguridad y salud laboral son asumidas bajo las condiciones específicas de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo; por su parte el empleador capacita y comunica al teletrabajador dichas condiciones para desarrollar sus labores, dejando a criterio del teletrabajador las medidas que considere pertinentes, pues en ningún momento en la Ley se menciona la instalación o verificación del lugar de trabajo que el teletrabajador utilizará para desempeñar sus labores, por lo que amerita que en esta parte para salvaguardar la integridad física del teletrabajador, se debe realizar la constatación de la implementación de las medidas de seguridad y salud necesarias, por lo tanto esto contribuye a establecer parámetros que garanticen la seguridad laboral del teletrabajador.

Según Rivera (2016) promover el teletrabajo reafirma el incremento de la productividad laboral, reduciendo también la contaminación vehicular al reducirse el

uso del vehículo a través de esta modalidad, además esto ayuda a integrar las personas con discapacidad al entorno laboral. Por otro lado, propone impulsar este mecanismo o modalidad de trabajo con el fin motivar a los estudiantes de las universidades públicas a integrarse al mercado laboral mundial.

Consecuentemente el teletrabajo logra el incremento de la productividad laboral tanto para el sector público como para el privado, pues no importa donde se encuentre el teletrabajador sino el desenvolvimiento de sus labores, es decir, valen más los resultados, que tener a un trabajador en el centro de labores. Además, se ha comprobado que esta modalidad disminuyó en un alto grado la contaminación vehicular, dado que la emergencia sanitaria contribuyó al uso de las TIC, obteniendo resultados beneficiosos, por otro lado el autor menciona un punto muy importante que es “la integración de las personas discapacitadas al entorno laboral”, siendo que a través de este proyecto de investigación se hace énfasis a la poca de regulación de esto en la norma, ya que existen personas discapacitadas, que pueden desempeñar con éxito su prestación de servicios laborales a través del teletrabajo, sin embargo son dejados de lado, siendo incluso despedidos, cuando existe la posibilidad de integrarlos laboralmente mediante esta modalidad.

Rodríguez (2015) destaca la percepción de los sindicalistas sobre el teletrabajo en el sector público, señalando que este tipo de trabajo, conlleva a jornadas laborales más flexibles, que hacen desaparecer horas o jornadas de ocho horas diarias, de ahí la pérdida de la garantía de un pago extraordinario por la compensación de horas extras. Empero, enfatiza que en las instituciones públicas requieren el cumplimiento de labores a través de metas medibles, obteniendo resultados óptimos, que corresponden a esta modalidad.

Este punto es uno de los más controversiales, pues genera una serie de dudas en cuanto a los sindicalistas, sobre qué pasará con su situación sindical, si bien es cierto la norma reconoce que todos los teletrabajadores tienen los mismos derechos que los trabajadores que prestan servicios de forma presencial, sin embargo, queda sin regulación de qué forma se garantizan sus derechos colectivos o que situaciones deben producirse para no afectarlos, se considera este tema como un vacío

normativo más en la Nueva Ley del Teletrabajo. Debemos tener en cuenta que el derecho a pertenecer a un sindicato está protegido constitucionalmente, por ende, se asume que toda ley, en específico la ley en mención debe garantizar ello. Por lo que se considera, que estos derechos colectivos sean contemplados en la regulación de la Nueva Ley del Teletrabajo, pues ambiguamente se incluyen cuando la ley menciona que todos los teletrabajadores tienen los mismos derechos que sus pares que laboran de manera presencial.

Por lo cual a través del presente trabajo de investigación se busca el establecimiento de parámetros para la correcta implementación y cumplimiento de la Nueva Ley del Teletrabajo frente a una emergencia sanitaria, tales como:

- La fiscalización del teletrabajo debe ser realizada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y por una comisión designada por la empresa o institución pública, de manera trimestral y no anual como se estipula en la ley, o también puede ser realizada a pedido del teletrabajador cuando considere que sus derechos laborales son vulnerados por su empleador, con la finalidad de equilibrar una correcta fiscalización donde se asegure la implementación y cumplimiento del teletrabajo.
- La empresa privada o institución pública, debe garantizar la seguridad y salud del teletrabajador, de manera que antes de iniciar las labores, se debe constatar que las condiciones del lugar de teletrabajo sean las más adecuadas, ya que en la ley no se especifica de qué manera o con qué condiciones debe empezar las labores el teletrabajador, toda vez que en ningún momento se señala la implementación de los recursos necesarios para el desarrollo del teletrabajo, solamente se estima que el empleador comunica y capacita al teletrabajador sobre estas condiciones, mas no hace referencia a la implementación de seguridad ni de los medios idóneos para el teletrabajo.
- Con respecto al derecho a la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del teletrabajador, ello no se encuentra regulado en la Nueva Ley del Teletrabajo, debiéndose contemplar

los casos en los que se vulneren estos derechos y las acciones a realizar. Por lo tanto, se debe establecer que al hacer uso de las TIC esto no debe trasgredir los derechos a la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones del teletrabajador, debido a que se está ingresando al ámbito personal del teletrabajador, ello por motivos laborales, más no para exponer su privacidad. De ser el caso el empleador debe garantizar la protección de estos derechos, delimitando como es su actuar en situaciones que vulneren estos derechos, enmarcándolo dentro del contrato de teletrabajo.

- El ultimo parámetro a fijar, se relaciona a los derechos colectivos de los teletrabajadores, si bien se reconoce que el teletrabajador tiene los mismos derechos que los trabajadores presenciales, queda sin regulación expresa la forma o situaciones donde garanticen estos derechos colectivos, por lo cual lo acotado debe tener regulación en su ley estipulando todo lo referente al tema.

### **III. METODOLOGÍA**

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

El diseño de investigación representa la estructura de la investigación y está planteado de manera que proporcione respuestas a la problemática objeto de estudio. Ello incluye la visión general del investigador, desde la formulación de la hipótesis, la operacionalización de variables hasta el análisis de los resultados obtenidos. En otras palabras, un diseño de investigación consiste en el desarrollo de acciones sistemáticas en una investigación siguiendo lo estipulado por el investigador con el fin de llegar a una solución con su estudio.

La presente investigación es de tipo aplicada, de acuerdo al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología e Innovación (CONCYTEC, 2018) la investigación es de tipo aplicada cuando se tiene como objetivo establecer a través del uso del conocimiento científico, los medios necesarios para cubrir una determina necesidad.

En efecto, la investigación en curso busca el establecimiento de parámetros para el buen desarrollo de la Nueva Ley del Teletrabajo con el objetivo de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores que optan por esta modalidad de trabajo bajo el contexto de la emergencia sanitaria, pues se ha identificado esto como un problema en el entorno social, formulando ideas que respondan a la coyuntura suscitada. Particularmente el desarrollo de la investigación será en base a lo vigente por el ordenamiento jurídico peruano con respecto a los teletrabajadores, modalidad utilizada bajo la problemática de la emergencia sanitaria, y cuyo cumplimiento se viene desarrollando en beneficio de los empleadores, y no en el de los trabajadores, habiendo por lo tanto un desequilibrio que va en contra de la razón de ser de esta ley, pues se promulgó para ayudar o generar cierta protección en los derechos de los trabajadores, sin embargo ello no viene siendo de esa manera.

El diseño de investigación será de tipo no experimental, descriptivo, pues consiste en observar el problema, analizar su comportamiento en la realidad y la intención



de obtener una solución; de acuerdo a lo indicado Sampieri (2014) establece que este tipo de diseño se basa en averiguar cuál es la similitud de una variable en determinada población a través de una descripción del problema relacionado con la realidad de la población; por su parte McCombes (2019), precisa que este tipo de diseño es aquel que de forma exacta describe a la población en una determinada problemática.

Por lo tanto, el presente trabajo investigativo de enfoque cualitativo, busca estudiar y describir la problemática en nuestro país con referencia a la implementación y cumplimiento de la Nueva Ley del Teletrabajo, analizando su regulación y contrarrestándola con la realidad de las cosas, con la finalidad de garantizar la no vulneración de los derechos fundamentales de los teletrabajadores.

### **3.2. Variable y Operacionalización**

La Operacionalización de variables según Espinoza (2019) es considerada como aquella herramienta o mecanismo metodológico cuya finalidad es medir las variables conceptuales y luego recolectar la mayor cantidad de información para definir las y manejarlas de acuerdo a los objetivos contenidos en la investigación, manera similar Cordero (2015) señala que la Operacionalización de variables es aquella secuencia formada por conceptos que definen una variable, para eso indica que debe estar conectada y correlacionada adecuadamente con los objetivos de la investigación.

#### **Variable Independiente**

La nueva Ley del Teletrabajo, el artículo tercero de dicha ley, señala que es una modalidad de trabajo bajo el uso de las TICS, desarrollado fuera del centro de trabajo habitual y es de mutuo acuerdo por ambas partes tanto por el empleador como para trabajador, además considera que este tipo de trabajadores gozan de los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores ordinarios.

#### **Variable Dependiente**

Emergencia Sanitaria, se considera como emergencia sanitaria aquella que conlleve a ser declarada de suma urgencia con la finalidad de salvaguardar la salud de las personas, siendo el caso en particular la declaratoria de emergencia sanitaria en la legislación peruana se dió el 16 de marzo del 2020, provocando un sinnúmero de problemas en todo aspecto, por lo cual esta investigación busca el equilibrio de la categoría 1 para beneficio de ambas partes. **(Ver anexo N° 1 – Matriz de Operacionalización)**

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

Una investigación requiere de un sustento científico y ello recae en la población con la cual se trabajará pues garantiza la obtención de resultados para la veracidad de la investigación, como señala Arias (2016) la población se conforma del conjunto de casos, limitados, definidos y sobre todo accesible, que comprende al estudio de la investigación cumpliendo así con los criterios predeterminados para la elección de la muestra.

La población de esta investigación estará constituida por quince abogados que laboren para una Institución Pública o empresa privada en la ciudad de Piura, inmersos en el tema de estudio referente a la Nueva Ley del Teletrabajo expedida en el año 2021, el cual viabilizará la identificación de las implicancias de su uso y el análisis del cumplimiento a cabalidad por parte del empleador, así como el establecimiento de parámetros a favor del teletrabajador para su correcto funcionamiento y el debido acogimiento a esta modalidad del Teletrabajo; todo ello en virtud a la falta de fiscalización del desarrollo del teletrabajo por parte de las autoridades competentes para las empresas privadas e instituciones públicas que estén sujetas a esta modalidad.

Como segunda población tenemos a la Nueva Ley del Teletrabajo expedida en mayo del año 2021, que surge para actualizar la regulación referente al teletrabajo frente a una emergencia sanitaria, que permitirá a esta investigación realizar un análisis documental sobre su implementación, sus implicancias y acreditar que la misma no está acorde a las necesidades coyunturales para la cual nació.

Ahora bien, con respecto a la muestra es necesario mencionar lo que indica López (2015) el cual estima que la muestra es una parte, subconjunto de unidades que representan la población, seleccionados aleatoriamente con el objetivo de alcanzar resultados válidos para la investigación, por lo tanto, de lo señalado la muestra constituye un conjunto finito por lo que para este proyecto de investigación no es de la aplicación de criterios de inclusión ni exclusión.

Asimismo, es necesario establecer la técnica para la recolección de datos necesarios en este sentido Balestrini (2006) establece que la muestra es censal cuando está conformada por la población en su totalidad. Es por ello que la presente investigación se efectivizará a través de un muestreo censal por tratarse de dos poblaciones manejables.

#### **3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

En el presente trabajo de investigación la técnica aplicada es la encuesta, para ello Sampieri et al. (2014) consideran como técnica de recolección de datos al conjunto de herramientas de investigación que permiten al investigador obtener la información para lograr los propósitos de la investigación, asimismo según Yuny y Urbano (2014) definen al cuestionario como una técnica que representa una alta tasa de recolección de datos, ya que, al ser más estructurado, permite recolectar datos con mayor precisión sobre el proceso de investigación.

Con respecto al instrumento utilizado el cuestionario, de acuerdo a Leopoldo, Schwarbach y Ribeiro (2018) señalan que las preguntas de la encuesta deben ser cuidadosamente ordenadas y construidas de acuerdo al problema y los objetivos para obtener resultados satisfactorios y por su parte Hernández (2014) indica que el cuestionario concatena un grupo de preguntas sobre una o más variables.

La fijación de los instrumentos se llevó a cabo para orientar al investigador en la obtención de información para el proyecto de investigación y de esta forma se consideró la realización de un cuestionario, el mismo que constará de 10 preguntas para la concretización de la **variable el teletrabajo**, de la presente investigación hacia abogados que laboren para una institución pública o empresa privada en la

Ciudad de Piura. **Ver Anexo 02 – (Cuestionario dirigido a Abogados que laboren para una Institución Pública o Empresa Privada de la Ciudad de Piura)**

Como señalan Portilla e Izaguirre (2015), las herramientas para la recolección son de vital importancia en una investigación ya que a través de estos recursos es posible recolectar información para su posterior análisis. Suelen ser recopilación de opiniones de las personas a entrevistar mediante una guía, en ocasiones las observaciones de análisis documental se seleccionan mediante una hoja de codificación, o también a través de encuestas para organizar las posiciones de los especialistas mediante un cuestionario, entre otros instrumentos.

Por lo tanto, la guía de análisis documental mediante una hoja de codificación será útil y eficaz para realizar la verificación de la finalidad de la Nueva Ley del Teletrabajo **(variable: emergencia sanitaria)**, las implicancias de su implementación y si la regulación actual está en concordancia con la actualidad.

N°	Ley	Año de Expedición	Ciudad
1	Nueva Ley que regula el Teletrabajo en el Perú	2021	Lima

*Tabla 1. Guía de Análisis Documental.*

**(Ver Anexo 03 – Guía de Análisis Documental de la Nueva Ley del Teletrabajo)**

Es necesario indicar que para la adaptación de los instrumentos se determinaron bajo la validez y confiabilidad de criterios de expertos, quienes otorgan validación a través de su firma en señal de conformidad; los especialistas encargados de dicha validación son la Dra. Jenny Paola Timoteo Morán Abog., Mg. Esthely Rosa Bayona Castro Abogada y Docente de la Universidad Nacional de Piura a tiempo parcial y el Dr. Dayron Lugo abogado de profesión y docente a tiempo completo de la Escuela de Derecho UCV Piura - especializado en tema de investigación.

ESPECIALISTAS	NIVEL DE CALIFICACIÓN
<b>Abog. Jenny Paola Timoteo Morán</b> Abogada Egresada de Maestría	<b>Muy Bueno</b>
<b>Mg. Esthely Rosa Bayona Castro</b> Abogada y Docente de la Universidad Nacional de Piura	<b>Muy Bueno</b>
<b>Dr. Dayron Lugo Denis</b> Docente metodológico de la UCV	<b>Muy Bueno</b>

*Tabla 2. Validación de Especialistas.*

**(Ver Anexo 04 – Constancias y Fichas de Validación del Instrumento)**

### 3.5. Procedimiento

El **primer paso** a desarrollar fue señalar la población con cual se trabajaría, y la respectiva muestra, conformada de la siguiente manera 15 abogados que laboren para una empresa privada o institución pública, a quienes se les aplicará el instrumento de recolección de datos, el cual consta de 10 preguntas relacionadas a la Nueva Ley del Teletrabajo, sus implicancias y su cumplimiento frente a una emergencia sanitaria, teniendo como opciones para responder al cuestionario:

- ✓ De acuerdo
- ✓ Parcialmente de acuerdo
- ✓ Desacuerdo

Es preciso señalar que se efectuará la aplicación de este instrumento confiable y válido, se realizará de manera remota (virtual o presencial) en la medida que sea factible, cuyo tiempo estimado de solución sea prudente y necesario para una correcta recolección de datos, logrando los resultados esperados.

Como **segundo paso**, se elaboró una guía de análisis documental sobre la Nueva Ley del Teletrabajo, indicando las dimensiones de cada artículo que contiene y si

está en relación con el principio de Primacía de la Realidad, la misma que busca contrarrestar lo que está indicado en la norma con la realidad de las cosas, siendo posible la determinación de vacíos normativos para su estudio y correspondiente establecimiento de parámetros que ayuden a mejorar la situación de los trabajadores bajo esta modalidad.

El **tercer paso**, se estableció mediante la presentación de la matriz de operacionalización de variables y el instrumento de recolección de datos (cuestionario) a tres abogados, uno especialista en Derecho Civil, otro especialista en Derecho Laboral, y el último experto metodólogo y asesor del presente proyecto de investigación, con la finalidad de estimar la validez que contiene el mismo, teniendo en cuenta sus criterios como claridad, coherencia, organización y consistencia.

Como **cuarto paso**, se realizó la prueba piloto de instrumento a través del programa SPSS versión 26, a fin de evaluar el grado de confiabilidad, obteniendo así resultados favorables en el Alfa de Cronbach.

### **3.6. Método de análisis de datos**

La presente investigación empleará el programa SPSS versión 26 para el procesamiento de los datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos, para luego su interpretación y su respectiva representación de los resultados conseguidos.

De manera tal, el análisis de la información resumida se realizó con material disponible para la recolección de datos, basado en el diseño de investigación que intenta dar respuestas a la problemática planteada en la investigación, siendo el caso la aplicación de los siguientes métodos de análisis de datos: **descripción, interpretación e inducción.**

En cuanto al **método descriptivo**; para Dunleavy (2003) considera que se deben describir los eventos a analizar, en la presente investigación se ha abarcado temas concretos al Teletrabajo en el Perú, el análisis de la Nueva Ley del Teletrabajo, lo referente a la fiscalización en cuanto a su implementación y cumplimiento por

aquellas empresas privadas o instituciones públicas que estén inmersas a esta modalidad de trabajo.

Con respecto al **método interpretativo**; Anchondo (2012) estima que es fundamental para expresar los argumentos que sustenten los resultados; de manera tal los resultados obtenidos en el presente proyecto recaen sobre lo que genera la falta de regulación normativa en el Nueva Ley del Teletrabajo en los derechos laborales de los trabajadores que laboran bajo la modalidad del teletrabajo.

Por último, con referente a la **inducción**, Arrieta (2017) señala que es una estrategia que observa fenómenos con una dirección de lo particular a lo general de las conclusiones; bajo este raciocinio partimos de los objetivos general de la investigación para lograr la perpetración de los objetivos específicos de la misma, con el fin de lograr los resultados estimados al iniciar el desarrollo de la investigación.

### **3.7. Aspectos Éticos**

Cabe mencionar que la investigación está basada en una problemática coyuntural, de índole actual, y de perspectivas a un mejoramiento en la Nueva Ley del Teletrabajo con la finalidad de lograr la no vulneración de los derechos laborales de los trabajadores que están sujetos a esta modalidad de trabajo.

Declaro que el proyecto de investigación en curso califica como un trabajo único y original, mismo que es suscrito por mi persona.

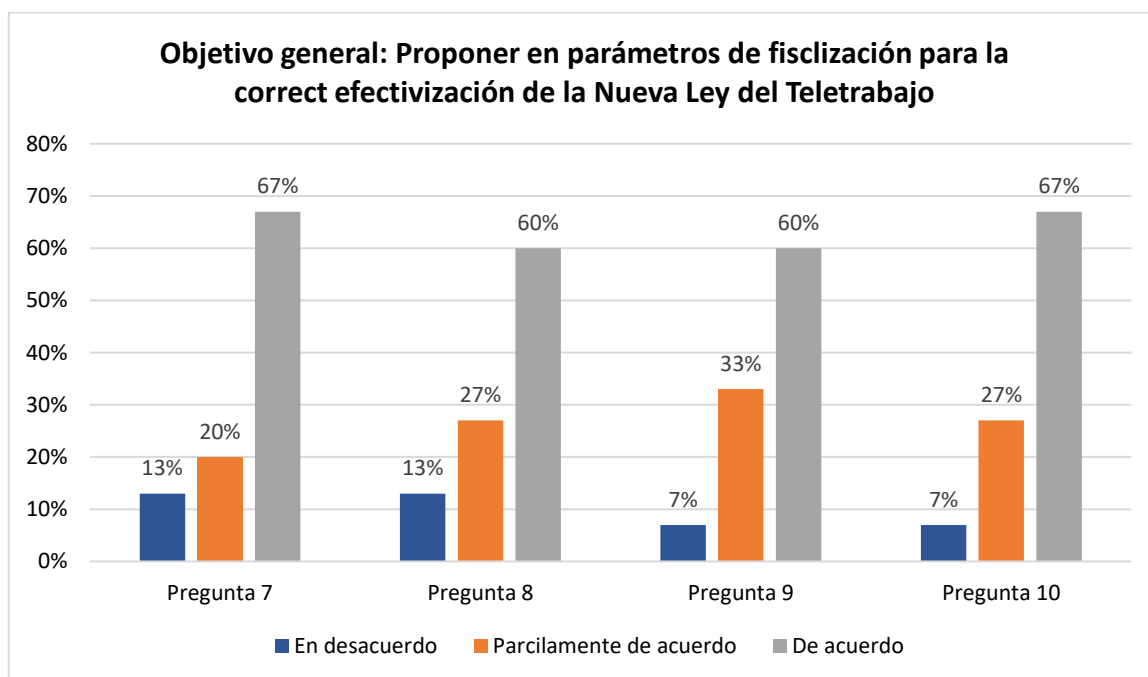
Expreso el respeto integro a los derechos de autor en relación a las diversas fuentes utilizadas tales como libros, tesis y artículos de investigación, los cuales han sido usados con la finalidad de obtener información útil y necesaria, no obstante, señalo que la misma fue parafraseada para evitar cual similitud con otros trabajos, siendo citados bajo los parámetros establecidos por la casa de estudios.

## IV. RESULTADOS

### Descripción de los resultados: cuestionario

Tras la aplicación del cuestionario utilizado como instrumento de recolección de datos, el cual fue dirigido a 15 Abogados que laboren para una Institución Pública o Empresa Privada de la Ciudad de Piura, se lograron obtener los resultados que serán descritos a continuación, los cuales que se agruparon e interpretaron de acuerdo con los objetivos que se plantearon en la presente investigación.

**Figura 1.** Resultados referentes al Objetivo General: Proponer parámetros de fiscalización para la correcta efectivización de la Nueva Ley del Teletrabajo.



**Fuente:** Resultados provenientes del cuestionario dirigido a 15 Abogados que laboren para una Institución Pública o Empresa Privada de la Ciudad de Piura.

**Interpretación:** Las preguntas que se formularon en relación al objetivo general fueron: Pregunta 7, Pregunta 8, Pregunta 9 y Pregunta 10.

De acuerdo a la pregunta 7, en la que la interrogante planteada fue: ¿Usted cree que las condiciones específicas de seguridad y salud deben ser supervisadas por el empleador antes del inicio de las labores del teletrabajo? se obtuvo que el 67%



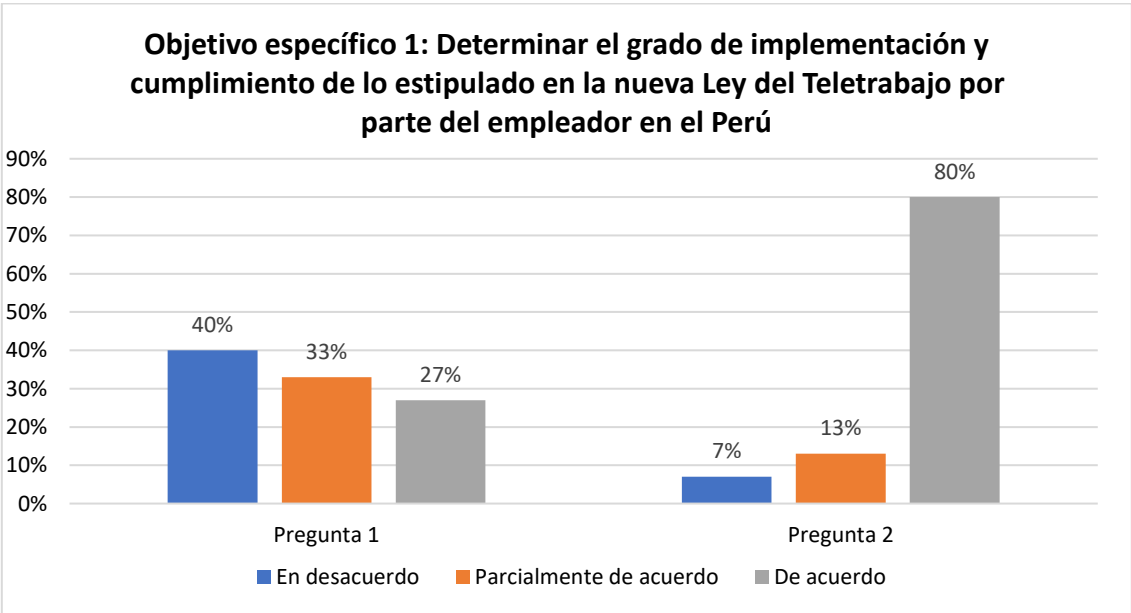
que equivale a 10 de los abogados encuestados, está de acuerdo con que las condiciones específicas de seguridad y salud deben ser supervisadas por el empleador antes del inicio de las labores del teletrabajo. Por su parte el 20% que equivale a 3 abogados encuestados están parcialmente en desacuerdo. Y 3% que equivale a 2 de los abogados encuestados están en desacuerdo.

Con relación a la pregunta 8, en la que la interrogante planteada fue: ¿Considera usted que la fiscalización del teletrabajo debe ser realizado por el empleador de la mano con el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo para así velar por el cumplimiento del Principio de la Primacía de la Realidad en relación con esta modalidad de trabajo?, se obtuvo que el 60% que equivale a 9 abogados encuestados, están de acuerdo con que la fiscalización del teletrabajo debe ser realizado por el empleador de la mano con el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo para así velar por el cumplimiento del Principio de la Primacía de la Realidad en relación con esta modalidad de trabajo, Por su parte el 27% que equivale a 4 abogados encuestados están parcialmente de acuerdo. Y el 13% que equivale 2 abogados encuestados están en desacuerdo.

En cuanto a la pregunta 9; en la que la interrogante planteada fue: ¿Cree usted que el informe que emite el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo de manera anual sobre la implementación y fiscalización del teletrabajo debe cambiar a un plazo más corto (trimestral) con la finalidad de identificar las ventajas y desventajas de ambas partes laborales al verse inmersas en esta modalidad de trabajo?, se obtuvo que el 60% que equivale 9 abogados encuestados, están de acuerdo con que el informe que emite el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo de manera anual sobre la implementación y fiscalización del teletrabajo debe cambiar a un plazo más corto, de manera trimestral con la finalidad de identificar las ventajas y desventajas de ambas partes laborales al verse inmersas en esta modalidad de trabajo. Por su parte el 33% que equivale a 5 abogados encuestados están parcialmente de acuerdo. Y el 7% que equivale a 1 abogado encuestado está en desacuerdo.

Con respecto a la pregunta 10; en la que la interrogante planteada fue: ¿Considera usted que la Nueva Ley del Teletrabajo debe modificarse con la finalidad de abarcar todo lo relacionado a esta modalidad de trabajo, siendo más específicos en su regulación?, se obtuvo que 67% que equivale a 10 abogados encuestados están de acuerdo con que debe de modificarse la Nueva Ley del Teletrabajo con la finalidad de abarcar todo lo relacionado a esta modalidad de trabajo, siendo más específicos en su regulación. Por su parte el 26% que equivale a 4 abogados encuestados están parcialmente de acuerdo. Y el 7% que equivale a 1 abogado encuestado está en desacuerdo.

**Figura 2.** Resultados referentes al Objetivo Específico 1: Determinar el grado de implementación y cumplimiento de lo estipulado en la Nueva Ley del Teletrabajo por parte del empleador en el Perú.



**Fuente:** Resultados provenientes del cuestionario dirigido a 15 Abogados que laboren para una Institución Pública o Empresa Privada de la Ciudad de Piura.

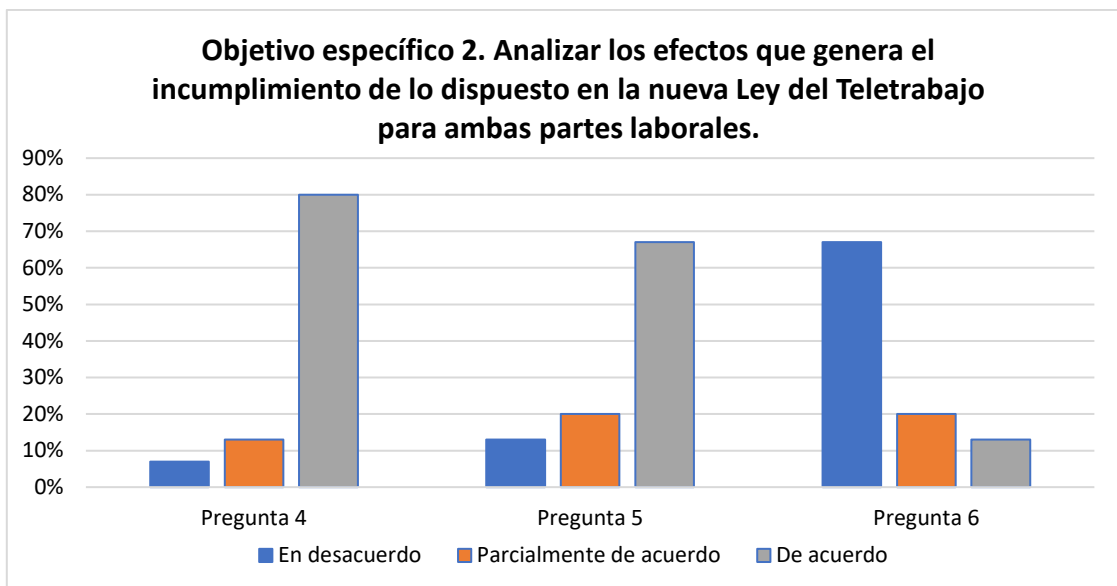
**Interpretación:** Las preguntas que se formularon en relación al objetivo específico 1 fueron: Pregunta 1 y Pregunta 2.

En relación a la pregunta 1, en la que la interrogante planteada fue, En su experiencia laboral ¿Usted cree que actualmente el derecho a la intimidad y la desconexión

digital del teletrabajador vienen siendo respetados por los empleadores frente a la emergencia sanitaria suscitada?, se obtuvo que el 40% equivalente a 6 abogados encuestados, respectivamente de su experiencia están en desacuerdo con que actualmente el derecho a la intimidad y la desconexión digital del teletrabajador vienen siendo respetados por los empleadores frente a la emergencia sanitaria suscitada. Por su parte el 33% que equivale a 5 abogados encuestados están parcialmente de acuerdo, Y el 27% que equivale a 4 abogados encuestados, están de acuerdo.

Respectivamente a la pregunta 2; en la que la interrogante planteada fue, “El derecho a la desconexión Digital Laboral debe ser establecido de mutuo, sin embargo, si este es impuesto por el empleador. ¿Considera usted que el empleador estaría vulnerando el derecho a la Desconexión Digital al solicitar trabajo fuera del horario establecido?, se obtuvo que el 80% que equivale a 12 abogados encuestados, están de acuerdo con que estaría vulnerando el derecho a la Desconexión Digital al empleador solicitar trabajo fuera del horario establecido. Por su parte el 13% que equivale a 2 abogados encuestados está parcialmente de acuerdo. Y el 7% que equivale a 1 abogado encuestado, están de acuerdo.

**Figura 3.**Resultados referentes al Objetivo Específico 2: Analizar los efectos que genera el incumplimiento de lo dispuesto en la Nueva Ley del Teletrabajo para ambas partes laborales.



**Fuente:** Resultados provenientes del cuestionario dirigido a 15 Abogados que laboren para una Institución Pública o Empresa Privada de la Ciudad de Piura.

**Interpretación:** Las preguntas que se formularon en relación al objetivo específico 2 fueron: Pregunta 4, Pregunta 5 y Pregunta 6.

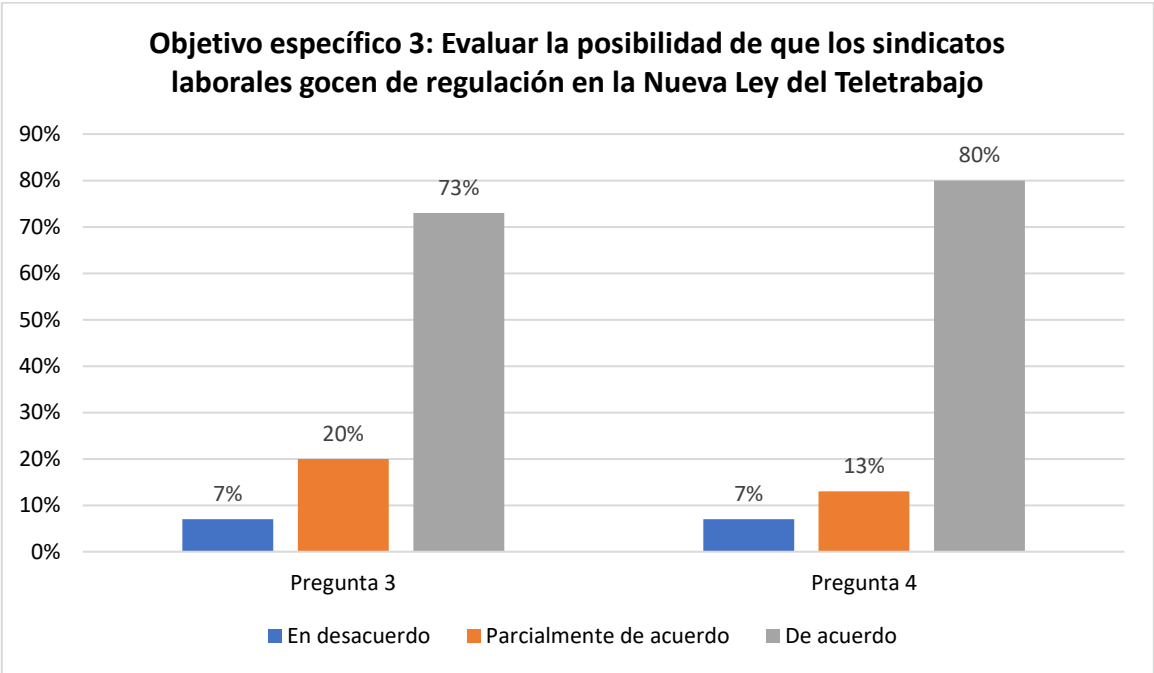
Respecto a la pregunta 4 en la que la interrogante planteada fue, ¿Considera usted que lo concerniente a los derechos colectivos del teletrabajador no están debidamente regulados en la Nueva Ley del Teletrabajo, lo cual genera una vulneración al teletrabajador?, se obtuvo que el 7% que equivale a 1 abogado de los encuestados, están desacuerdo con que lo concerniente a los derechos colectivos del teletrabajador no están debidamente regulados en la Nueva Ley del Teletrabajo, lo que genera una vulneración al teletrabajador. Por su parte el 13% que equivale a 2 abogados encuestados, están parcialmente de acuerdo. Y el 80% que equivale a 12 de los abogados encuestados están de acuerdo.

En cuanto a la pregunta 5 en la que la interrogante planteada fue, ¿Cree usted que la seguridad y salud como medidas sanitarias en el teletrabajo debe ser garantizado por el empleador, así como se brinda de manera presencial en el centro de trabajo?, se obtuvo que el 13% que equivale a 2 abogados encuestados están de acuerdo con que la seguridad y salud como medidas sanitarias en el teletrabajo debe ser garantizado por el empleador, así como se brinda de manera presencial en el centro

de trabajo. Por su parte el 47% que equivale a 7 abogados encuestados, están parcialmente de acuerdo. Y el 40% que equivale a 6 abogados encuestados.

En relación a la pregunta 6 en la que la interrogante planteada fue ¿Considera usted que las condiciones específicas de seguridad y salud establecidas en la Ley 29783 (Ley de seguridad y salud en el Trabajo) son las óptimas para el desarrollo del Teletrabajo frente a una emergencia sanitaria?, se obtuvo que el 67% que equivale a 10 abogados encuestados, están de acuerdo con que las condiciones específicas de seguridad y salud establecidas en la Ley 29783 son las óptimas para el desarrollo del Teletrabajo frente a una emergencia sanitaria. Por su parte el 20% que equivale a 3 abogados encuestados, están parcialmente de acuerdo. Y el 13% que equivale a 2 abogados encuestados, están en desacuerdo.

**Figura 4.** Resultados referentes al Objetivo Específico 3: Evaluar la posibilidad que los sindicatos laborales gocen de regulación en la Nueva Ley del Teletrabajo



**Fuente:** Resultados provenientes del cuestionario dirigido a 15 Abogados que laboren para una Institución Pública o Empresa Privada de la Ciudad de Piura.

**Interpretación:** Las preguntas que se formularon en relación al objetivo específico 2 fueron: Pregunta 3 y Pregunta 4.

En relación con la pregunta 3, en la que la interrogante planteada fue, ¿Usted se encuentra conforme con lo estipulado por la Nueva Ley del Teletrabajo en su artículo 6 al señalar que los teletrabajadores tienen los mismos derechos que los trabajadores presenciales, siendo necesario que el contrato de trabajo lo conste por escrito?, se obtuvo que el 73% que equivale a 11 abogados de los encuestados, están de acuerdo con lo estipulado por la Nueva Ley del Teletrabajo en su artículo 6 al señalar que los teletrabajadores tienen los mismos derechos que los trabajadores presenciales, siendo necesario que el contrato de trabajo lo conste por escrito. Por su parte el 20% que equivale a 3 abogados encuestados están parcialmente de acuerdo. Y el 7% que equivale a 1 abogado de los encuestados, está en desacuerdo.

En lo que respecta a la pregunta 4 en la que la interrogante planteada fue, ¿Considera usted que lo concerniente a los derechos colectivos del teletrabajador no están debidamente regulados en la Nueva Ley del Teletrabajo, lo cual genera una vulneración al teletrabajador? se obtuvo que el 80% que equivale a 12 abogados de los encuestados, están de acuerdo con que lo concerniente a los derechos colectivos del teletrabajador no están debidamente regulados en la Nueva Ley del Teletrabajo, lo cual genera una vulneración al teletrabajador. Por su parte el 13% que equivale a 2 abogados encuestados, están parcialmente de acuerdo. Y el 7% que equivale a 1 abogado encuestado están en desacuerdo.

### **Descripción de los resultados: Guía de análisis documental sobre la Nueva Ley del Teletrabajo**

Con la aplicación de la técnica de análisis documental se buscó describir los aspectos regulatorios de la Nueva Ley del Teletrabajo, sus implicancias y cumplimiento frente a una emergencia sanitaria, basándose en lo establecido en el Proyecto de Ley N° 5408/2020-CR. En ese sentido, los resultados que se obtuvieron en relación a los objetivos de la investigación son los siguientes:

De acuerdo al objetivo general de Proponer parámetros de fiscalización para la correcta efectivización de la Nueva Ley del Teletrabajo, del análisis de la citada Ley en su artículo 14 en su inciso c, se estipula que el Ministerio de Trabajo y Promoción

de Empleo tiene la facultad de supervisar la condición y situación de los trabajadores, al analizar lo descrito se puede afirmar que se ha establecido quien puede realizar la fiscalización del teletrabajo, no obstante no se ha determinado bajo que parámetros lo harían, dejando a libre albedrío como efectuar la fiscalización para determinar la implementación y cumplimiento del teletrabajo. Como consecuencia de ello, se generaría una vulneración de los derechos del teletrabajador al realizarlo sin tener un formato indicando a las partes laborales como se desarrollaría una fiscalización laboral.

Con respecto al Objetivo Específico 1, determinar el grado de implementación y cumplimiento de lo estipulado en la Nueva Ley del Teletrabajo por parte del empleador en el Perú, está vinculado a lo establecido en el artículo 20, el Sistema de Inspección del Trabajo del Sector Trabajo y Promoción del Empleo es el encargado de supervisar el cumplimiento de lo establecido en la presente ley, tanto para instituciones públicas como privadas, de esta forma, se entiende que este organismo supervisor será quien determine el grado de implementación y cumplimiento en los lugares donde se ejecute la prestación laboral del teletrabajo.

Ahora bien, de acuerdo al Objetivo Específico 2 de la investigación, analizar los efectos que genera el incumplimiento de lo dispuesto en la Nueva Ley del Teletrabajo para ambas partes laborales, del estudio documental se tiene que en relación a este objetivo el artículo 21 de la ley analizada, denominado Sanciones, en donde se dispone que la infracción a lo dispuesto en la presente ley, será vista bajo los criterios de la Ley 28806, Ley General de Inspección de Trabajo y su reglamento; siendo el caso en concreto, que la Nueva Ley del Teletrabajo debe contemplar las infracciones y su correspondiente sanción de manera particular, pues se trata de una modalidad de trabajo, más no del trabajo regular, de esta forma se estaría vulnerando los derechos de defensa de los teletrabajadores al no poder estimar la infracción y sanción correspondiente a las diversas situaciones que se presenten en el ámbito laboral, teniendo que recurrir a una disposición complementaria para suplir las necesidades de la Nueva Ley del Teletrabajo.

Por último, tenemos los resultados referentes al Objetivo Específico 3: Evaluar la posibilidad de que los sindicatos laborales gocen de regulación en la Nueva Ley del Teletrabajo, si bien en el artículo 6, se establecen los derechos y obligaciones laborales, se indica que los teletrabajadores gozan de los mismos derechos que los trabajadores que laboran bajo la modalidad convencional, empero, no se señala en específico que derechos son, ni mucho menos sobre cómo se garantizan los derechos colectivos de los teletrabajadores, ni que situaciones deben producirse para no afectarlos, siendo esto necesario para la correcta implementación del teletrabajo de forma que se protejan los derechos fundamentales de los teletrabajadores.



## V. DISCUSIÓN

Posterior a los resultados obtenidos del cuestionario aplicado a los 15 abogados que laboran para una empresa privada o institución pública, y del análisis de la guía documental de la Nueva Ley del Teletrabajo – Proyecto de Ley N° 5408/2020-CR, como instrumentos de recolección de datos del presente estudio, por lo que se consideró importante analizar los resultados más relevantes, contrastados en el marco teórico en cumplimiento de los objetivos planteados.

Uno de los antecedentes internacionales considerado en la investigación fue la tesis de Palacios (2017), titulada “El teletrabajo: hacia una regulación garantista en el Ecuador”, en el cual se advierte la necesidad de proponer bases de trabajo sustanciales, para lograr la regulación del teletrabajo en Ecuador y todo lo relacionado con esta actividad laboral; asimismo, realiza una valoración crítica de los factores negativos creados por este nuevo orden introducido recientemente a este país.

Al respecto, estos datos concuerdan con los resultados obtenidos en la pregunta 3 aplicada en la presente investigación, en la cual se interrogó ¿Usted se encuentra conforme con lo estipulado por la Nueva Ley del Teletrabajo en su artículo 6 al señalar que los teletrabajadores tienen los mismos derechos que los trabajadores presenciales, siendo necesario que el contrato de trabajo lo conste por escrito?, se obtuvo que el 73% que equivale a 11 abogados de los encuestados, están de acuerdo con lo estipulado por la Nueva Ley del Teletrabajo en su artículo 6 al señalar que los teletrabajadores tienen los mismos derechos que los trabajadores presenciales, siendo necesario que el contrato de trabajo lo conste por escrito. Por su parte el 20% que equivale a 3 abogados encuestados están parcialmente de acuerdo. Y el 7% que equivale a 1 abogado de los encuestados, está en desacuerdo.

Del mismo modo, la pregunta 10 se encuentra relacionada al antecedente internacional mencionado anteriormente, en la cual se interrogó ¿Considera usted que la Nueva Ley del Teletrabajo debe modificarse con la finalidad de abarcar todo

lo relacionado a esta modalidad de trabajo, siendo más específicos en su regulación?, siendo que el 67% que equivale a 10 abogados encuestados están de acuerdo con que debe de modificarse la Nueva Ley del Teletrabajo con la finalidad de abarcar todo lo relacionado a esta modalidad de trabajo, siendo más específicos en su regulación. Por su parte el 27% que equivale a 4 abogados encuestados están parcialmente de acuerdo. Y el 7% que equivale a 1 abogado encuestado está en desacuerdo.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, donde gran parte de los encuestados manifestaron estar de acuerdo con considerar que la Nueva Ley del Teletrabajo nace para suplir las carencias de la anterior ley, pero a su vez la mayor parte de encuestados estima que debe modificarse, siendo más específicos en su regulación que garantice el respeto de los derechos de los teletrabajadores; asimismo, conciertan que dicha ley debe tener su propio reglamento para no complementarse con otras leyes que han sido creadas para el trabajo convencional.

En ese orden de las ideas, tenemos al antecedente nacional de Fernández (2019) titulado “La Fiscalización del Teletrabajo”, donde refiere en el análisis de la potestad de fiscalización del empleador en el ámbito laboral del teletrabajo, cuyo objetivo es el establecimiento de limitaciones que genera el derecho a la intimidad del trabajo frente a la potestad de fiscalización del empleador, obteniendo como conclusión que la fiscalización del empleador no debe vulnerar el derecho a la intimidad del teletrabajador.

Dichos datos concuerdan con los resultados de la pregunta 8, ¿Considera usted que la fiscalización del teletrabajo debe ser realizado por el empleador de la mano con el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo para así velar por el cumplimiento del Principio de la Primacía de la Realidad en relación con esta modalidad de trabajo?, se obtuvo que el 60% que equivale a 9 abogados encuestados, están de acuerdo con que la fiscalización del teletrabajo debe ser realizado por el empleador de la mano con el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo para así velar por el cumplimiento del Principio de la Primacía de la Realidad en relación con esta modalidad de trabajo, Por su parte el 27% que equivale a 4

abogados encuestados están parcialmente de acuerdo. Y el 13% que equivale 2 abogados encuestados están en desacuerdo.

Asimismo, la pregunta 1, donde se formuló, ¿Usted cree que actualmente el derecho a la intimidad y la desconexión digital del teletrabajador vienen siendo respetados por los empleadores frente a la emergencia sanitaria suscitada?, se obtuvo que el 40% equivalente a 6 abogados encuestados, respectivamente de su experiencia están en desacuerdo con que actualmente el derecho a la intimidad y la desconexión digital del teletrabajador vienen siendo respetados por los empleadores frente a la emergencia sanitaria suscitada. Por su parte el 33% que equivale a 5 abogados encuestados están parcialmente de acuerdo, Y el 27% que equivale a 4 abogados encuestados, está de acuerdo.

Además, la pregunta 2 también relacionada a este antecedente nacional en lo referente a que la fiscalización del teletrabajo debe realizarse en debido respeto del derecho a la intimidad y al derecho de desconexión laboral; donde se formuló ¿Considera usted que el empleador estaría vulnerando el derecho a la Desconexión Digital al solicitar trabajo fuera del horario establecido?, se obtuvo que el 80% que equivale a 12 abogados encuestados, están de acuerdo con que estaría vulnerando el derecho a la Desconexión Digital al empleador solicitar trabajo fuera del horario establecido. Por su parte el 13% que equivale a 2 abogados encuestados está parcialmente de acuerdo. Y el 7% que equivale a 1 abogado encuestado, están de acuerdo.

En ese orden de las ideas, la implementación del teletrabajo se debe realizar bajo parámetros que permitan identificar las ventajas y desventajas de esta modalidad, de manera que al efectuarse la fiscalización por las autoridades competentes se confirme el correcto cumplimiento de lo establecido en la Nueva Ley del Teletrabajo, salvaguardando así los derechos y obligaciones de los teletrabajadores y los del empleador, de no ser así se confirma la hipótesis planteada en la presente investigación, toda vez que al no implementarse, ni cumplirse con lo estipulado en la Nueva Ley del Teletrabajo se estarían vulnerando los derechos del teletrabajador.

Uno de los indicios más importantes que fue estudiado en la presente investigación es la realidad problemática de los derechos del teletrabajador frente a una emergencia sanitaria, cuando las labores se realizaban mediante las TIC, debido a que cuando acarrió la declaratoria de emergencia sanitaria en nuestro país, el teletrabajo no gozaba con una regulación adecuada que garantice la protección de los derechos laborales del teletrabajador, sino con una legislación ambigua y proba, básicamente conceptualizaba conceptos, y no contempladas situaciones conexas al teletrabajo. No obstante, mediante la aceptación del Proyecto de Ley N° 5408/2020-CR, se buscó equilibrar esta modalidad a la coyuntura actual, asimismo, regular todo lo concerniente al teletrabajo, a pesar de ello, la Nueva Ley contiene vacíos normativos que se suponen se pueden remediar con la complementación de otra ley, sin embargo, ello amerita que esta pueda perfeccionarse aún más, ante las necesidades requeridas. Por ello que se tuvo como objetivo general proponer parámetros de fiscalización para la correcta efectivización de la Nueva Ley del Teletrabajo.

Del resultado del análisis de la guía documental del Proyecto de Ley N° 5408/2020-CR, denominada Nueva Ley del Teletrabajo, se obtuvo que:

Con respecto a la **primera dimensión** denominada regulación jurídica, se determinó que la ley en mención contiene una mayor contemplación de artículos concernientes al teletrabajo, asimismo las partes laborales del teletrabajo se encuentran sometidas a lo establecido en dicha ley, sin embargo, a pesar de haber sido actualizada la ley del teletrabajo, tenemos que existen temas sin tocar, como por ejemplo los derechos colectivos de los teletrabajadores, de que forman se garantizar estos derechos al someterse a la modalidad del teletrabajo, asimismo, en cuanto a las sanciones por infracciones no se estipula ningún tipo de sanción, solo se menciona que de incurrir en alguna infracción, se sancionará bajo los lineamientos de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y su reglamento. Acorde a lo acotado, se tiene por cierto, la necesidad de contemplar las infracciones propias del teletrabajo en la Nueva Ley del Teletrabajo, generando la protección de los derechos de ambas partes laborales de acuerdo a su regulación

correspondiente, y no verse en la necesidad de recurrir a la complementación de otra ley designa para la modalidad convencional de trabajo, y no para la modalidad específica del Teletrabajo.

Con respecto a la **segunda dimensión** denominada implementación del teletrabajo, se analizó que esta se ejecuta cuando las dos partes están de acuerdo, o si el empleador así lo requiere, si bien el empleador debe capacitar al teletrabajador sobre la implementación del teletrabajo, queda sin contexto, el tema de los equipos tecnológicos en el ámbito público, pues se ha determinado que en el sector privado el empleador asume estos gastos, sin embargo, en el sector público el teletrabajador está a expensas de la disponibilidad presupuestal de la entidad; siendo el caso que de no haber presupuesto destinado para ello, no se podrá implementar el teletrabajo, por lo tanto se estaría vulnerando el derecho de trabajo del teletrabajador.

Por último, con la **tercera dimensión** denominada principio de primacía de la realidad, de acuerdo al análisis elaborado, tenemos que la realidad de los hechos, arrojan otros resultados, a lo estipulado en la Nueva Ley del Teletrabajo. Si bien es cierto existe organismos encargados de la verificación del cumplimiento de lo establecido en la norma, los cuales son el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, quienes emitirán un informe de manera anual, es decir después de un año bajo la modalidad del teletrabajo se podrá determinar si se ha implementado y se ha cumplido con la regulación establecida, por lo que se considera que este tiempo para emitir el informe debe ser más corto, en principio debe darse de forma trimestral, de manera que se pueda identificar las implicancias de la implementación del teletrabajo, las infracciones a la ley y su correspondiente sanción de ser el caso.

## VI. CONCLUSIONES

1. En la presente investigación se concluye que, se debe establecer parámetros de fiscalización en la Nueva Ley del Teletrabajo, para la correcta implementación del teletrabajo, acarreado el cumplimiento de lo establecido en la norma por ambas partes laborales, generando una mejor regulación del Teletrabajo en el Perú, contribuyendo al respeto de los derechos laborales de los teletrabajadores.
2. Se considera que la fiscalización del teletrabajo que realizan los empleadores, vulneran los derechos de intimidad y desconexión laboral del teletrabajador, toda vez que por ser el empleador quien supervisa el desempeño de las labores del teletrabajador, siempre busca el beneficio laboral, a pesar de haberse establecido en la Nueva Ley del Teletrabajo, que la supervisión debe darse en respeto y garantía de los derechos laborales del teletrabajador.
3. Del análisis de la Nueva Ley del Teletrabajo se observa que si bien es cierto la ley en mención contempla lo referente a esta modalidad de trabajo, no se ha detenido en establecer lo concerniente a los derechos colectivos del teletrabajador, asumiendo que el teletrabajador tiene los mismos derechos que un trabajador que labora de manera presencial, no especificando cuales serían estos derechos, ni mencionan el tema de los sindicatos laborales para los teletrabajadores.
4. A través de la presente investigación se busca lograr que los derechos de los teletrabajadores sean respetados, al implementarse el teletrabajo como forma de laborar, equilibrando las necesidades que acarrió la declaratoria de la emergencia sanitaria con una prestación de servicios digna y garantizada por parte del Estado Peruano.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda a la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital de la Presidencia del Consejo de Ministros del Perú, fortalecer y mejorar la implementación del teletrabajo, en las instituciones públicas y empresas privadas, en aras a contribuir con el desarrollo de un gobierno electrónico modernizado.
2. Se recomienda al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establecer parámetros de supervisión al Sistema de Inspección del Trabajo del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, quien es el encargado de orientar y fiscalizar el cumplimiento de la Nueva Ley del Teletrabajo, a fin de garantizar una correcta fiscalización al desempeño de las labores en el teletrabajo.
3. Se recomienda al Congreso de la República del Perú, la elaboración de un nuevo proyecto de ley en donde se contemple todo lo referente al teletrabajo como forma de trabajo regular, el teletrabajo frente a una emergencia sanitaria y su correspondiente reglamento, evitando así la necesidad de recurrir a las disposiciones complementarias que causa ambigüedad en la ley actual.

## REFERENCIAS

- ✓ Achondo, V. (2012). Métodos de Interpretación Jurídica. Rev. Quid Iuris, 33-58.
- ✓ Arias, F. G. (2006). El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología Científica. Caracas: Editorial Episteme.
- ✓ Arrieta, E. (2017). Método Inductivo y deductivo. Rev. Universidad Nacional por la Universidad de Oporto. Obtenido de <https://www.diferenciador.com/diferencia-entre-método-inductivo-y-deductivo/>
- ✓ Barbosa, V. (2013). Teletrabajo, Liderar y trabajar en equipos a distancia. Buenos Aires: Dunken.
- ✓ Buira, J. (2012). El Teletrabajo: Entre el mito y la realidad. Barcelona: UOC.
- ✓ CEPAL/OIT. (2020). El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, N° 22 (LC/TS.2020/46).
- ✓ Cordero, T. (2015). Cuadro de operacionalización de las variables. Investigación Social. Obtenido de <http://iseptuc.blogspot.com/2015/01/cuadro-de-operacionalización-de-las.html>
- ✓ Concytec (2018). Ley que modifica varios artículos de la Ley N° 28303 y de la Ley N° 28613. Obtenido de <http://portal.concytec.gob.pe>
- ✓ Culqui, A., & González, A. (2016). El Teletrabajo: Una Innovadora Forma de Organización del Trabajo, una Herramienta de Inclusión Laboral y su Regulación Jurídica en el Perú. Revista Derecho & Sociedad, 107
- ✓ Dunleavy, P. (2003). Autoring a Phd: how to plan, draft, write and finish a doctoral. New York: Palgrave Macmillan International Higher Education.
- ✓ Espinoza, E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Parte I. Conrado. Obtenido de <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2018/03/definición-operacional-de-las-variables.html>
- ✓ Fernández, J. (2019). La fiscalización en el teletrabajo. Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú.



- ✓ Ferreirós, E. (2017). Principio de Primacía de la realidad. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/50834576/PRINCIPIO-DEPRIMACIA-DE-LA-REALIDAD>.
- ✓ Gallo, A. & Durán, J. (2018). Formulación de un modelo de teletrabajo para la Empresa Esteban Cobo S.A.S. ECSAS. Bogotá. Trabajo de Grado, Fundación Universitaria Empresarial, Cámara de Comercio de Bogotá. Escuela de Pos Grado.
- ✓ Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- ✓ La Nueva Ley del Teletrabajo. (2021). Por la cual se deroga la Ley N° 30036. Perú. Diario El Peruano. Mayo del 2021.
- ✓ Ley N° 28806. (2006). Ley General de Inspección del Trabajo. Perú. Diario el Peruano.
- ✓ Leopoldo, Schwarbach & Ribeiro. (2018). Instrumento de colecta de datos primarios para pesquisas em administracao. Revista americana de empreendedorismoe inovacao american journal of entrepreneurship.
- ✓ López, P. & Fachelli, S. (2015). Metodología de la Investigación Social Cualitativa. España. Obtenido de [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccua\\_a2016\\_cap2-3.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccua_a2016_cap2-3.pdf)
- ✓ López, N. (2017). Propuesta de Marco de Referencia para el Teletrabajo en Ecuador y Soporte mediante Tecnologías de Información. Caso de Estudio Empresa Atijaguar Cía. Ltada. Quito. Universidad de las Américas, Facultad de Pos Grado.
- ✓ OIT. (2020). Teletrabajo: ¿modalidad de relación de trabajo o paradigma de “la nueva normalidad”? Obtenido de [http://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexionestrabajo/WCMS\\_744411/lang--es/index.ht](http://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexionestrabajo/WCMS_744411/lang--es/index.ht)
- ✓ OMS (Organización Mundial de la Salud). (2020). Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19 celebrada el 11 de marzo de 2020.

- ✓ Palacios, M. (2017). El teletrabajo: hacia una regulación garantista en el Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5821/1/T2389-Palacios-El%20Teletrabajo.pdf>
- ✓ Palomeque, M. y Álvarez, M. (2018). Derecho del Trabajo. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.
- ✓ Sampieri R., Fernández, C., Batista M. (2014). Metodología de la Investigación. México:/ INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-uploads/2017/10/investigación.pdf>
- ✓ Valencia, A. (2017). *Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas*. Obtenido de [www.scielo.org.mx/pdf/rrius/v12n41/1870-2147-rrius-12-41-203.pdf](http://www.scielo.org.mx/pdf/rrius/v12n41/1870-2147-rrius-12-41-203.pdf)
- ✓ Vargas, T. (2010) La Respuesta del Ordenamiento Laboral Peruano frente al Teletrabajo. Perú. Obtenido de [file:///G:/Tesis%20Nacionales%20Teletrabajo/VARGAS\\_RASCHIO\\_TINO\\_RESPUESTA.pdf](file:///G:/Tesis%20Nacionales%20Teletrabajo/VARGAS_RASCHIO_TINO_RESPUESTA.pdf)
- ✓ Vega, E. Y Rojas, H. (2009). Tesis “Implementación del Teletrabajo en la Realidad del Sector Público”. Costa Rica. Obtenido de [http://ij.ucr.ac.cr/sites/default/files/documentos/implementacion\\_del\\_teletrabajo\\_en\\_la\\_realidad\\_del\\_sector\\_publico.pdf](http://ij.ucr.ac.cr/sites/default/files/documentos/implementacion_del_teletrabajo_en_la_realidad_del_sector_publico.pdf)
- ✓ Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 5-13. Obtenido de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662017000400014](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014)
- ✓ Yuny, A. & Urbano, A (2014). Técnicas para investigar (Vol. 2). Brujas.

# ANEXOS

**ANEXO 01. Matriz de Operacionalización de las Variables**

<b>Variable Independiente</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Instrumento</b>
<b>El teletrabajo</b>	La Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala que “el teletrabajo se podría definir como una modalidad de trabajo que se caracteriza por ser desarrollado en ubicaciones distintas a las oficinas de la empresa, típicamente se relaciona con el trabajo realizado desde el hogar mediante las tecnologías de la información y comunicación (TICS). El teletrabajo voluntario es una alternativa, para trabajadores formales de áreas administrativas o sectores no manuales”.	El art. segundo de la Nueva Ley del Teletrabajo señala que es una modalidad de trabajo bajo el uso de las TICS, desarrollado fuera del centro de trabajo habitual y es de mutuo acuerdo por ambas partes tanto por el empleador como para trabajador, además considera que este tipo de trabajadores gozan de los mismo derechos y obligaciones que los trabajadores ordinarios.	<b>Derechos del Teletrabajador</b>	Derecho de la desconexión digital	<b>Likert</b>	<b>Cuestionario</b>
				Derecho a la Intimidad		
				Derechos Colectivos		
				Salud y seguridad		
			<b>Fiscalización del teletrabajo</b>	<b>Principio de la Primacía de la Realidad</b>		

<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Instrumento</b>
Emergencia Sanitaria	La Organización Mundial de la Salud (OMS), considera como emergencia de salud pública de importancia internacional al estado de emergencia sanitaria internacional, informando del suceso a través de una declaración oficial destinada a unir a todos los países en la lucha y la activación de medidas sanitarias necesarias para contrarrestar los estragos de la misma, definiendo parámetros e interviniendo activamente en la protección de los derechos fundamentales de los pueblos del mundo.	La emergencia sanitaria es aquella que busca salvaguardar la salud de la población mundial y requiere del apoyo de todos los países.	Regulación jurídica	Proyecto de ley N° 5408/2020- CR, denominado “Nueva Ley del Teletrabajo	Guía de análisis documental
			Implementación del Teletrabajo	Empleador	
				Teletrabajador	
			Principio de Primacía de la Realidad	Organismos fiscalizadores	



**Anexo 02. Cuestionario dirigido a abogados que laboren para una institución pública o empresa privada en la Ciudad de Piura con especialización en el Derecho Laboral**

**“Propuesta de establecimiento de parámetros en la fiscalización del cumplimiento e implementación de la Nueva Ley del Teletrabajo para contribuir a la no vulneración de los derechos de los teletrabajadores”**

**Objetivo.** Analizar las opiniones de los abogados que laboren para una institución pública o empresa privada de la ciudad de Piura, para que emitan su valoración con respecto a la necesidad de incorporar parámetros de fiscalización para el correcto funcionamiento de la Nueva Ley del Teletrabajo frente a una emergencia sanitaria.

**Consigna.** El cuestionario que se presenta, persigue la determinación de las deficiencias de la implementación del teletrabajo y su necesario fortalecimiento para la mejora normatividad laboral. Por lo tanto, la sinceridad de sus respuestas tendrá un gran aporte para la presente investigación.

**Datos Generales del encuestado:**

---

**Categoría académica o grado científico:**

<b>Licenciado (a)</b> <input type="checkbox"/>	<b>Magister</b> <input type="checkbox"/>	<b>Doctor (a)</b> <input type="checkbox"/>
--	--	--

A continuación, se presentan 10 preguntas que giran en torno a la determinación de las deficiencias de la implementación del teletrabajo y su necesario fortalecimiento para la mejora normatividad laboral. Marque con una X la respuesta que en su criterio considere apropiada.

Escala de medición:

(1) De acuerdo	(2) Parcialmente de acuerdo	(3) En desacuerdo
----------------	-----------------------------	-------------------

<b>DIMENSIÓN</b>				
<b>Derechos del Teletrabajador</b>				
<b>N°</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>INDICADOR</b> <b>Derecho a la desconexión digital – Derecho a la intimidad</b>				
1	En su experiencia laboral ¿Usted cree que actualmente el derecho a la intimidad y la desconexión digital del teletrabajador vienen siendo respetados por los empleadores frente a la emergencia sanitaria suscitada?			
2	El derecho a la desconexión Digital Laboral debe ser establecido de mutuo acuerdo, sin embargo, ¿Considera usted que el empleador estaría vulnerando el derecho a la Desconexión Digital al solicitar trabajo fuera del horario establecido?			
<b>INDICADOR</b> <b>Derechos colectivos</b>				
3	¿Usted se encuentra conforme con lo estipulado por la Nueva Ley del Teletrabajo en su art. 4 al señalar que los teletrabajadores tienen los mismos derechos que los trabajadores presenciales, siendo necesario que el contrato de trabajo lo conste por escrito?			
4	¿Considera usted que lo concerniente a los derechos colectivos del teletrabajador no están debidamente regulados en la Nueva Ley del Teletrabajo, lo cual genera una vulneración al teletrabajador?			
<b>INDICADOR</b> <b>Salud y seguridad</b>				
5	¿Cree usted que la seguridad y salud como medidas sanitarias en el teletrabajo debe ser garantizado por el empleador, así como se brinda de manera presencial en el centro de trabajo?			
6	¿Considera usted que las condiciones específicas de seguridad y salud establecidas en la Ley 29783 (Ley de seguridad y salud en el Trabajo) son las óptimas para el desarrollo del Teletrabajo frente a una emergencia sanitaria?			

7	¿Usted cree que las condiciones específicas de seguridad y salud deben ser supervisadas por el empleador antes del inicio de las labores del teletrabajo?			
<b>DIMENSIÓN</b> <b>Fiscalización del teletrabajo</b>				
<b>INDICADOR</b> <b>Principio de la Primacía de la Realidad</b>				
8	¿Considera usted que la fiscalización del teletrabajo debe ser realizado por el empleador de la mano con el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo para así velar por el cumplimiento del Principio de la Primacía de la Realidad en relación con esta modalidad de trabajo?			
9	¿Cree usted que el informe que emite el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo de manera anual sobre la implementación y fiscalización del teletrabajo debe cambiar a un plazo más corto (trimestral) con la finalidad de identificar las ventajas y desventajas de ambas partes laborales al verse inmersas en esta modalidad de trabajo?			
10	Considera usted que la Nueva Ley del Teletrabajo debe modificarse con la finalidad de abarcar todo lo relacionado a esta modalidad de trabajo, siendo más específicos en su regulación.			

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.**



### **Anexo 03. Guía documental. Cuadro de análisis de la Nueva Ley del Teletrabajo en el Perú.**

**Objetivo:** Analizar el Proyecto de ley N° 5408/2020-CR, denominado “Nueva Ley del Teletrabajo”, en relación a las dimensiones establecidas en cada artículo y su correlación con el Principio de la Primacía de la Realidad.

**Universo de estudio:** La totalidad de los 21 artículos que contiene la denominada “Nueva Ley del Teletrabajo”.

**Muestra:** Proyecto de ley N° 5408/2020-CR, denominado “Nueva Ley del Teletrabajo”.

#### **Dimensiones de análisis:**

- Análisis de las disposiciones normativas contempladas en la Nueva Ley del Teletrabajo
- Verificación del cumplimiento de lo establecido en la Nueva Ley del Teletrabajo
- Determinación de los Organismos Fiscalizadores del teletrabajo, labor que desempeñan y la realidad de los hechos.

#### **Cuadro de Análisis:**

<b>ARTÍCULOS DE LA NUEVA LEY DEL TELETRABAJO</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>Principio de primacía de la realidad</b>
<b>Artículo 1.</b> Objeto de la Ley	- Regulación del Teletrabajo	- Surge para regular la modalidad del teletrabajo por la emergencia sanitaria.
<b>Artículo 2.</b> Alcances de la presente ley	- Personas aplicables	- Empresas privadas - Entidades públicas
<b>Artículo 3.</b> Definición de teletrabajo	- Definición del Teletrabajo, características y elementos.	- Trabajo realizado fuera del centro laboral con el uso de las TICS

<p><b>Artículo 4.</b> Teletrabajador</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Denominación teletrabajador</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modalidades del Teletrabajo</li> </ul>
<p><b>Artículo 5.</b> Coordinaciones para el teletrabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Empleador potestad supervisora</li> <li>- Elementos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Empleador establece medios y herramientas de control para el desarrollo del teletrabajo.</li> </ul>
<p><b>Artículo 6.</b> Derechos y obligaciones laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Igualdad de derechos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los mismos derechos de un trabajador presencial (no especifican cuales, ni los derechos colectivos)</li> </ul>
<p><b>Artículo 7.</b> Reglas sobre la provisión, el uso y cuidado de los equipos tecnológicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Equipos de trabajo</li> <li>- Instituciones</li> <li>- Empresas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Empleador los otorga = Teletrabajador resguarda</li> <li>- Teletrabajador aporta = Empleador no compensa los gastos.</li> <li>- Desigualdad en la compensación de los equipos de trabajo</li> </ul>
<p><b>Artículo 8.</b> Acuerdo y variación de la modalidad de la prestación de labores</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pacto laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inicio – durante (vigencia relación laboral)</li> <li>- Variación de modalidad (presencialidad)= resultados no satisfactorios.</li> </ul>
<p><b>Artículo 9.</b> Tiempo de la jornada laboral y mecanismo de registro</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Horas de trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Horario completo o en partes.</li> <li>- Combinación de modalidad (presencial - teletrabajo)</li> <li>- Supervisión al teletrabajador (registro de cumplimiento de jornada)</li> </ul>

<p><b>Artículo 10.</b> Desconexión digital de la jornada laboral del teletrabajador</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Derecho a la desconexión digital del trabajador</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respeto a la desconexión digital</li> <li>- Hostigamiento laboral</li> <li>- Supervisión excesiva</li> </ul>
<p><b>Artículo 11.</b> Aspectos a considerar al momento de la contratación o del cambio de modalidad de la prestación de labores</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrato con especificaciones laborales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modalidad = total o parcial</li> <li>- Domicilio, salvo elección libre del trabajador</li> <li>- Periodo de la modalidad</li> <li>- Mecanismo de supervisión</li> <li>- Distribución de la jornada laboral</li> <li>- Tiempo de desconexión</li> </ul>
<p><b>Artículo 12.</b> De la seguridad y salud en el teletrabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Condiciones de seguridad y salud</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bajo el amparo de la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> </ul>
<p><b>Artículo 13.</b> De la concurrencia a las instalaciones del centro de labores</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acceso a las instalaciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación activa del trabajador sin discriminación</li> </ul>
<p><b>Artículo 14.</b> Registro de los trabajadores</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Supervisión de los contratos bajo esta modalidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contratos bajo supervisión si están inscritos en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo</li> </ul>

<p><b>Artículo 15.</b> Del teletrabajo en casos especiales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estado de emergencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obligatoriedad del teletrabajo en los siguientes casos:</li> <li>- Estado de emergencia</li> <li>- Catástrofe</li> <li>- Perturbación de la paz</li> <li>- Emergencia sanitaria</li> </ul>
<p><b>Artículo 16.</b> Plataforma Nacional del Teletrabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plataforma Nacional del Teletrabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Una vez promulgada la ley debe crearse la Plataforma Nacional del Teletrabajo</li> </ul>
<p><b>Artículo 17.</b> De la seguridad digital en el teletrabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Condiciones específicas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sujetas al decreto legislativo 1412 - Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Gobierno Digital, y en el Decreto de Urgencia 007-2020, Decreto de Urgencia que crea la Ley Marco de Confianza Digital y establece disposiciones para su fortalecimiento</li> </ul>
<p><b>Artículo 18.</b> Conectividad digital</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pronatel (Ministerio de Transportes y Comunicaciones y el Programa Nacional de Telecomunicaciones)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Encargado del despliegue del servicio de internet para el teletrabajo, para las instituciones públicas.</li> </ul>

<p><b>Artículo 19.</b> Del Comité de Gobierno Digital y líder de gobierno digital</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El Comité de Gobierno Digital de las entidades públicas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Encargado supervisar el despliegue del teletrabajo.</li> </ul>
<p><b>Artículo 20.</b> Inspección del teletrabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El Sistema de Inspección del Trabajo del Sector Trabajo y Promoción del Empleo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Encargado orientar y fiscalizar el cumplimiento de la presente ley.</li> </ul>
<p><b>Artículo 21.</b> Sanciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ley 28806</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lineamientos de la Ley 28806, Ley General de Inspección de Trabajo y su reglamento..</li> </ul>

## ANEXO 04. Constancias y Fichas de Validación



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **ESTHEL Y ROSA BAYONA CASTRO**, con DNI/C.E. N° **40502811** registrado con código SUNEDU N° **A1345437**, de profesión ABOGADO, desempeñándome actualmente como Docente a Tiempo Parcial.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento que se aplicará en el proceso de la investigación

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INSTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				x	
2. Objetividad				x	
3. Actualidad				x	
4. Organización				x	
5. Suficiencia				x	
6. Intencionalidad				x	
7. Consistencia				x	
8. Coherencia				x	
9. Metodología				x	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 15 días del mes de noviembre del dos mil veintiuno.

Magister (a) : ESTHEL Y ROSA BAYONA CASTRO  
DNI/C.E. : 40502811  
Especialidad : DERECHO CIVIL  
E-mail : ebayonaca@ucvvirtual.edu.pe

**FIRMA**

**TÍTULO: “Análisis de la Nueva Ley del Teletrabajo, sus implicancias y cumplimiento frente a una emergencia sanitaria”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																x					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																x					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																x					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																x					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																x					





### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **JENNY PAOLA TIMOTEO MORÁN** con DNI/C.E. N° **80518524**, **CAL N°1135** registrado con código SUNEDU N° **A01129508**, de profesión **ABOGADO**, desempeñándome actualmente Abogada de la Procuraduría Pública del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento que se aplicará en el proceso de la investigación

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INSTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 17 días del mes de noviembre del dos mil veintiuno.

ABOGADA : JENNY PAOLA TIMOTEO MORÁN  
 DNI/C.E. : 80518524  
 Especialidad : DERECHO DEL TRABAJO Y PROCESAL LABORAL  
 E-mail : jennytimoteo.m@gmail.com

**FIRMA**

**TÍTULO: “Análisis de la Nueva Ley del Teletrabajo, sus implicancias y cumplimiento frente a una emergencia sanitaria”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																x					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																x					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																x					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																x					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																x					



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **DAYRON LUGO DENIS** con Carnet de Extranjería N° **001911323**, Doctor en Ciencias Pedagógicas registrado con código SUNEDU N° 4622-2018, de profesión ABOGADO, desempeñándome actualmente Docente a tiempo completo en Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento que se aplicará en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INSTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 12 días del mes de noviembre del dos mil veintiuno.

Doctor (a): Dayron Lugo Denis  
 Carnet de Extranjería : 0011911323  
 Especialidad : Temas de la Investigación  
 E-mail :

**FIRMA**

**TÍTULO: “Análisis de la Nueva Ley del Teletrabajo, sus implicancias y cumplimiento frente a una emergencia sanitaria”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																x					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																x					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																x					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																x					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																x					



➔ **Fiabilidad**

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	5	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	5	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	10



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LUGO DENIS DAYRON, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Análisis de la Nueva Ley del Teletrabajo, sus implicancias y cumplimiento frente a una emergencia sanitaria", cuyo autor es LOPEZ CHAVEZ BRENDA DEL PILAR, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 09 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LUGO DENIS DAYRON <b>DNI:</b> 01911323 <b>ORCID</b> 0000-0003-4439-2993	Firmado digitalmente por: DLUGOD el 09-07-2022 00:27:54

Código documento Trilce: TRI - 0330509