



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Incorporación del trabajo remoto en Ley de Seguridad y
Salud en el Trabajo, para garantizar derecho de salud de
trabajadores.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTORES:

Huarcaya Leon, Nely (Cod. ORCID: 0000-0002-4635-0271)

Puma Apaza, Rudy Maridza (Cod. ORCID: 0000-0001-7690-2658)

ASESOR:

Dr. Miraya Gutiérrez, Rubén Melitón (ORCID: 0000-0002-2292-2175)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Labora: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación
Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico mi tesis primero a Dios, a mi madrecita Fortuna y a mi padre Ciriaco y a mis hermanos, quien me dio fuerzas en todo el proceso de mi carrera, seguidamente dedico con todo mi corazón a mi familia, quien me apoyo en todo momento siempre estuvo en ahí cuando lo más necesitaba. Me han enseñado a enfrentar las adversidades sin peder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento. Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi perseverancia y mi empeño, y todo ello con una gran dosis de amor y sin pedir nunca nada a cambio.

Nely Huarcaya Leon

Dedico mi tesis con todo mi corazón a mi familia, a mis padres Pedro y Margarita, cual ángeles del cielo guiaron y bendijeron mi camino, a mis hermanos, a mis adoradas hijas por ser razón y motivo para lograr mis objetivos. Por su ayuda y comprensión en todo momento porque ellos me enseñaron a ser perseverante y nunca desfallecer en el intento y enfrentar a todas las adversidades que da la vida.

Rudy Maridza Puma Apaza

Agradecimiento

Agradezco a Dios por ser el compañero fiel, por haberme otorgado una familia maravillosa, quiénes han creído en mí siempre dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio; enseñarme a valorar todo lo que tengo. Espero contar siempre con su valioso e incondicional apoyo.

A la universidad Cesar vallejo, por darme la oportunidad de culminar en su alma mater mi carrera profesional con mucho éxito, también quiero estar eternamente agradecida a mi asesor Dr. Ruben M. Miraya Gutierrez, por su paciencia, orientación y su apoyo durante el proceso de investigación, y a todas las personas que fueron parte a que culmine con éxito en este presente trabajo de investigación.

Nely Huarcaya Leon

A Dios y a la Virgen, por haberme dado una maravillosa familia, por estar siempre a mi lado, porque sin ellos no hubiera llegado hasta aquí, por su confianza y ser el soporte que me motiva a conseguir mis sueños y metas.

A la universidad Cesar Vallejo, por haberme dado la oportunidad de culminar con éxito mi carrera profesional, en especial agradecer a mi Asesor Dr. Ruben Miraya Gutierrez, por su incondicional apoyo y orientación brindada para la presente investigación, A todas las personas que hicieron posible que este trabajo de investigación haya llegado a su fin.

Rudy Maridza Puma Apaza

Índice de contenidos

Portada.....	ii
Dedicatoria	3
Agradecimiento	4
Índice de contenidos	5
Índice de tablas	6
Resumen.....	7
Abstract.....	8
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO.....	15
III. METODOLOGÍA.....	28
3.1. Tipo y diseño de investigación	28
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización.....	28
3.3. Escenario de estudio.....	29
3.4. Participantes	29
3.5. Técnica e instrumentos	29
3.6. Procedimientos	30
3.7. Rigor científico	30
3.8. Método de análisis de datos.....	30
3.9. Aspectos éticos.....	30
IV. RESULTADOS.....	31
V. DISCUSIÓN.....	44
CONCLUSIONES.....	46
RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48
ANEXOS	52

Índice de tablas

Tabla 1: Normatividad del trabajo remoto en otros países de Latinoamérica	24
Tabla 2: Beneficios del trabajo remoto	27
Tabla 3: Limitaciones del trabajo remoto.....	27
Tabla 4: Categorías y sub categorías de la investigación	29
Tabla 5: Incorporación del trabajo remoto en la Ley de Seguridad y Salud.....	31
Tabla 6: Regulación que permita a los jueces en materia laboral.....	32
Tabla 7: La Ley N° 29783 salvaguarda la salud de los trabajadores	33
Tabla 8: Derecho de tutela jurisdiccional efectiva planteada en el marco legal	34
Tabla 9: Derecho a la defensa en caso de accidentes laborales.....	35
Tabla 10: Principio de legalidad para reconocer el derecho de los trabajadores	36
Tabla 11: Derecho a la integridad física de los trabajadores	37
Tabla 12: Derechos de los trabajadores en caso de accidentes laborales	38
Tabla 13: Derechos de los trabajadores en caso de siniestros laborales	39
Tabla 14: Salvaguardar la integridad física de los trabajadores	40
Tabla 15: Marco legal para proteger los riesgos laborales	41
Tabla 16: Protección de los trabajadores en casos de sismos y desastres	42
Tabla 17: Salvaguardar a los trabajadores remotos de los riesgos laborales	43

Resumen

La presente investigación titulada “Incorporación del trabajo remoto en Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para garantizar derecho de salud de trabajadores”; para ello se planteó la interrogante: ¿Existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para garantizar el derecho a la salud de los trabajadores?; donde se planteó como objetivo: “Demostrar si existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para garantizar el derecho a la salud de los trabajadores, 2021”; en razón a ello se consideró como supuesto general: “Si, existe la necesidad de incorporar en el trabajo remoto en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para garantizar el derecho a la salud de los trabajadores, 2021.” Para el desarrollo del estudio se contó con un marco metodológico donde el tipo de investigación fue básica, nivel descriptivo, por medio de un análisis documental por medio de la entrevista en conformidad con la guía de la entrevista el cual estuvo dirigido a especialistas de la carrera de derecho que están especializados en el área laboral. En tal sentido se que por medio de la Ley N° 29783 el empleador garantiza la seguridad del trabajador dentro de las instalaciones donde desempeñan sus actividades laborales, así mismo es importante la incorporación del trabajo virtual, es un medio directo de proteger a los trabajadores de posibles riesgos, para ello es esencial que dentro de la normativa se incorpore el trabajo remoto de tal forma que los trabajadores tengan un respaldo legal o jurídico que los salvaguarde.

Palabras clave

Trabajo remoto, base legal, derecho laboral

Abstract

The present investigation entitled "Incorporation of remote work in the Law on Safety and Health at Work, to guarantee the right to health of workers"; For this, the question was raised: Is there a need to incorporate remote work in the Law on Safety and Health at Work, to guarantee the right to health of workers? where the objective was raised: "Demonstrate if there is a need to incorporate remote work in the Law on Safety and Health at Work, to guarantee the right to health of workers, 2021"; For this reason, it was considered as a general assumption: "Yes, there is a need to incorporate remote work into Law No. 29783, Law on Safety and Health at Work, to guarantee the right to health of workers, 2021. " For the development of the study, there was a methodological framework where the type of research was basic, descriptive level, through a documentary analysis through the interview in accordance with the interview guide, which was aimed at career specialists. of law that are specialized in the labor area. In this sense, I know that through Law No. 29783 the employer guarantees the safety of the worker within the facilities where they carry out their work activities, likewise the incorporation of virtual work is important, it is a direct means of protecting workers from possible risks, for this it is essential that remote work be incorporated into the regulations in such a way that workers have legal or legal support to safeguard them.

Keywords

Remote work, legal basis, labor law

I. INTRODUCCIÓN

En el Perú la Ley N° 29783, La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo promover una cultura de seguridad y salud preventiva con el fin de garantizar paulatinamente un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos los trabajadores del país, que además tiene la determinación de participar en las labores a realizar en los centros; sin embargo, a partir del 16 de marzo del 2020, día en que la pandemia COVID 2019 llegó al país, el poder ejecutivo para salvar la vida de los ciudadanos y evitar la propagación de esta enfermedad a través del Decreto Supremo 010-2020-TR (2020) estableció el trabajo remoto disponiéndose que la labor diaria sea realizada desde el domicilio del trabajador o donde se encuentre, sobre el particular, la Organización Internacional Del Trabajo (OIT), ha estado presente durante el tiempo de la pandemia emitiendo directrices para que cada país emplee medidas de protección y garantizar la salud de los trabajadores, sin embargo, en estos dos últimos años que continua el trabajo remoto no se ha regulado a través de una Ley que ampare la seguridad y salud del trabajador que ejerce la labor dentro de su domicilio.

La presencia del trabajo remoto a nivel mundial buscó dar cuenta de los cambios en el mercado de trabajo a partir de la crisis de salud que generó la pandemia del Covid 19 que paralizó el mercado laboral en todos los países, sin embargo, continuaron laborando algunos de los sectores del mercado internacional porque no podían paralizar por ser necesario para la economía en todos los países. Con el rápido desarrollo de la sociedad de la información, el trabajo a distancia se ha convertido en una forma organizativa flexible, que incluye la realización de actividades laborales sin la presencia física de los empleados en la empresa, basada en el uso de las tecnologías de la comunicación. Debido a la novedad de esta situación, las legislaciones laborales a nivel mundial se encuentran en proceso de diferente avance en lo que respecta a su definición y regulación en cuanto a la incorporación a la legislación relacionada a la seguridad y salud en el centro laboral por la presencia del trabajo remoto, conforme así se continua en las diferentes partes del mundo. Esta investigación busca generar la adecuación a las normativas de trabajo remoto para el sector estatal y particular en el Perú para adecuarlo a la actualidad y servir como sustento legal para reclamar derechos laborales.

A nivel internacional, Jensen (2020) describe que monitorear a los empleados que trabajan de forma remota presenta desafíos insuperables que reducen la ventaja de las empresas formales sobre su gestión. Lo que se supone que debe aumentar la importancia de la productividad del trabajo remoto, sin cambiar los contactos inteligentes ni la tecnología de monitoreo, provocando cambios en el incumplimiento del trabajo remoto, y luego rastreando las acciones realizadas por el socio para mejorar el desempeño de las tareas asignadas al empleado.

En la Unión General de Trabajadores de Madrid - España (2020) resalta que hay diez millones de personas trabajando a distancia y que se ha registrado un incremento en las horas de producción, superando los límites máximos establecidos por Ley y los convenios, se estima que trabajan horas extras por más de tres horas de la jornada normal, y el trabajo a distancia no está exento de riesgos laborales como los trabajos de categoría ergonomía y categoría psicosocial, que los trabajadores pueden verse afectados por cargas de trabajo adicional.

La Ley ecuatoriana regula la seguridad y salud en el trabajo en el Código del Trabajo, con el objetivo de prevenir accidentes y enfermedades en diferentes centros laborales de índole público y privado; Asimismo, en la primera parte de la legislación restrictiva se tomaron en cuenta organismos de seguridad y salud pública como el Ministerio del Trabajo, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y el Ministerio de Salud. Entidades que emitieron normas a partir de decisiones ejecutivas, acuerdos ministeriales y resoluciones traducidas en sistemas que controlen la prevención de riesgos laborales y sus efectos en caso de incumplimiento por parte del trabajador. Los resultados del análisis revelaron una falta de comprensión de las normas de seguridad y salud en el trabajo, que reflejan el incumplimiento de la legislación ecuatoriana. No se ha implementado la salud y seguridad para las personas que trabajan en áreas remotas solo existen pautas de protocolo, protección y prevención. (Ministerio de Trabajo del Gobierno de la República del Ecuador (2020)

Asimismo, este problema también se presenta en Colombia porque la participación en las políticas colombianas de protección laboral en el avance de normas y convenios internacionales, desde el punto de vista del Ministerio del

Trabajo, creó un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. (en lo sucesivo denominado SG-SST), deberá ser implementado por todas las empresas e incluye el desarrollo simplificado paso a paso basado en la mejora continua, que incluye reservas, organización, planificación, implementación, evaluación, revisiones y mejoras de procedimientos, dirigido a prevenir futuros riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo. Así como en otros países latinoamericanos no se ha implementado normas y leyes para el caso de trabajo remoto. Quispe et al. (2021).

No es extraño que el Perú tenga este fenómeno de trabajo, pues la falta de regulación del trabajo remoto también se ha dado en el territorio nacional, creando una incapacidad jurídica para defender a los trabajadores, debido a la propagación del Corona virus Covid-19 alrededor del mundo. Razones para declarar el estado de emergencia según Decreto N° 044-2020-PCM (2020), se tomaron medidas preventivas y médicas, así como las autoridades ejecutivas el 20 de marzo de 2020. Según el Decreto de urgencia 026-2020 (2020) declara distanciamiento social o cuarentena, lo que conlleva a la inmovilización del territorio nacional por la fuerza. El único propósito fue evitar la propagación del Covid-19 dentro del territorio de nuestro país, protegiendo así al público en general. Asimismo, con la identificación del primer caso de Covid-19 en nuestro país, se buscaron fórmulas legales en el ámbito laboral con el único fin de proteger a los trabajadores de los sectores estatales y particulares, estos métodos de trabajo evitaron riesgos a la salud de los empleados; Sin embargo, en nuestra Ley no tienen normas de seguridad y salud en el trabajo para trabajadores remotos.

Por otro lado, el trabajo remoto está mostrando más interés por ser utilizado en todos los sectores, a pesar de los grandes avances de las tecnologías de la información en el mundo; es por eso que existe un lastre para que los trabajadores se adapten a los nuevos desafíos y cambios asociados con el trabajo remoto, por lo que es necesaria una reforma legal global para adaptar a los trabajadores a las nuevas tecnologías y tendencias digitales para proteger a los trabajadores que puedan lesionarse mientras trabajan de forma remota.

En el Perú la realidad se vio a partir de los cambios generados por el estado de emergencia sanitaria, y nos han puesto a la vista todos los problemas generados en la nueva adecuación y modalidad en el campo laboral, para muchos ha sido difícil adaptarse a este tipo de cambio de realizar trabajos remotos, que varios de ellos han tenido complicaciones en el manejo de la tecnología, se requiere velar por el bienestar del personal quien labora en las entidades públicas podemos indicar que se tiene que incorporar en nuestra legislación laboral en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para proteger a los trabajadores desde el lugar donde se encuentren trabajando sea en sus hogares o en las oficinas para que tengan las mismas condiciones laborales, actualmente la mayoría de los trabajadores habitan en lugares de alto riesgo, es por ello que para velar por ese trabajador se requiere que cuenten con los seguros SCTR y seguro ley vida que se encuentran contemplados en la Ley en mención para que en observación del principio de legalidad los administradores de justicia cuenten con el marco legal habilitante para protegerlos con una norma previamente positivizada en la citada Ley. Esta investigación busca generar la adecuación a las normativas de trabajo remoto para ambos sectores del estado y de esa forma servir como sustento legal para reclamar derechos laborales.

En el contexto descrito se plantea el problema general de la investigación siguiente: ¿Existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para garantizar el derecho a la salud de los trabajadores? Asimismo, se planteó como problemas específicos; ¿De qué manera la incorporación del trabajo remoto en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo protegerá la integridad física de los trabajadores 2021?; ¿Es necesario incorporar el trabajo remoto en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo para salvaguardar de los riesgos laborales de los trabajadores, 2021?

La justificación en palabras de Montes (2014) consiste en dar las razones adecuadas al momento de responder el ¿por qué? Dentro de una investigación, existe justificaciones científicas, sociales, entre otros de acuerdo a la línea y al requerimiento de la investigación, siendo así, la presente investigación contiene una justificación teórica es el estudio generado por la reflexión y discusión sabia

sobre el discernimiento existente, la misma residió en plantear conceptos relacionados al trabajo remoto con motivo de utilizar técnicas que contribuyan con la seguridad y salud para el trabajador, los mismos que se encuentran trabajando en esta modalidad teniendo en cuenta que durante el estado de emergencia no se han detallado ni especificado reglas de "seguridad y salud" en el trabajo remoto creando un vacío legal que muy bien podría ser aprovechado por el empleador. Asimismo, en cuanto a la justificación práctica sirve para que los empleados estatales tomen en cuenta las normas de "Seguridad y Salud" en el Trabajo, además para que estas sean responsables en todo lo que relaciona a las medidas de seguridad en el hogar del trabajador cuidando el derecho a la privacidad, derecho a la salud y también que se creen políticas de protección de tal forma que no sean vulnerados estos derechos sobre todo con un enfoque de reducir riesgos laborales; finalmente, con relación a la justificación metodológica se aplicó el enfoque cualitativo, tipo de estudio básico basándose en una teoría fundamentada, en esta investigación se usó recursos bibliográficos, normas legales, etc. este trabajo de investigación servirá como referente para otros estudios relacionados a la incorporación de normas de seguridad y salud en el trabajo remoto y bienestar de los trabajadores.

Sobre los objetivos deben expresarse con claridad, específicos, medibles y realistas en tal sentido se planteó el siguiente objetivo general: Demostrar que si existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para garantizar el derecho a la salud de los trabajadores, 2021 y como objetivos específicos: Demostrar de qué manera la incorporación del trabajo remoto en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo protegerá la integridad física de los trabajadores, 2021; Demostrar si es necesaria la incorporación del trabajo remoto en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo para salvaguardar los riesgos laborales de los trabajadores, 2021.

Asimismo, como respuesta tentativa se plantea como supuesto general: Si, existe la necesidad de incorporar en el trabajo remoto en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para garantizar el derecho a la salud de los trabajadores, 2021; asimismo como supuestos específicos se tiene los siguientes: Si es necesaria la incorporación en el trabajo remoto en la Ley N°

29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, protegerá la integridad física de los trabajadores, 2021; La incorporación del trabajo remoto en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo si salvaguarda los riesgos laborales de los trabajadores, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

El marco teórico según Casal (2006) Se refiere a la parte de una investigación que se determina como obtención de resultado de la parte teórico en relación con el objeto de estudio específico. Debe tener una estructura lógica y de consistencia interna que permita el análisis de elementos conocidos y ayude a guiar las búsquedas de otros hechos relevantes. Un marco teórico amplio que combina la teoría e investigación.

Es una sección donde es posible tener una visión general de los antecedentes internacionales y nacionales. Así como los enfoques teóricos y conceptuales para profundizar, contribuir y ampliar la comprensión de la investigación que se realizó. Siendo ello así, en esta etapa de la investigación se realizó la búsqueda de los antecedentes nacionales como internacionales, normas nacionales, doctrina y jurisprudencia con referencia a incorporar en el trabajo remoto en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A nivel internacional, Escobar (2019) remarca que las plataformas digitales han dejado de lado los trabajos tradicionales el cual con el pasar del tiempo estas tecnologías afecten la integridad de los trabajadores es por ello que es importante que dentro de la ley incorporen ciertos alcances que puedan tomar en cuenta las empresas o trabajadores al momento de implementar el trabajo remoto por medio de plataformas digitales.

En su estudio “Los trabajadores digitales y su integración en el mercado laboral español”, la irrupción de las plataformas digitales de negocio ha supuesto una sensibilización generalizada sobre las distintas formas de trabajo tradicional que pueden ser sustituidas por el mercado laboral digital, cuyo objetivo es determinar cómo la tecnología conduce a las cargas de trabajo, cuya población está conformada por trabajadores Estibadores, cuyo enfoque cualitativa realizado a través de entrevistas; La conclusión del investigador es que el uso a largo plazo de la tecnología con fines comerciales traerá muchas enfermedades a los trabajadores, por lo que es necesario que la ley establezca normas para que las empresas la utilicen.

Como afirma Martínez (2019) menciona el teletrabajo es una herramienta que con el pasar de los tiempos se estado utilizando en todos el mundo, específicamente en los países de Latino América, dicha herramienta tiene pros y contras que afectan a los trabajadores, en razón a ello es importante que se implemente una normativa que avale a los trabajadores de tal forma que evite riesgos laborales que también pueden perjudicar a la organización.

Estudio titulado “El trabajo electrónico como nueva tendencia en el mercado laboral y su organización normativa en la sociedad ecuatoriana”; Este estudio pretende determinar cómo evolucionará la ópera con el nuevo teatro virtual. Asimismo, la metodología que utilicé fue cualitativa y tomé como grupo poblacional a quienes laboran en el sistema bancario, utilizando como herramienta la entrevista; Finalmente, concluyó que el teletrabajo se expandiendo a nivel mundial, y esta tendencia crece paulatinamente en América Latina, por lo que los estados requieren implementar nuevas formas jurídicas en sus normativas.

En la opinión de Beltrán (2017) concluye que los trabajadores realizan sus actividades laborales en su estudio titulado “Las Relaciones Laborales Virtuales y su Impacto en los Trabajadores del Sector Privado en Colombia” con un plan de análisis jurídico relacionado a labores virtuales y el Impacto de trabajar desde casa. En este caso, el empleado gestiona el servicio él mismo. con la supervisión de la empresa quien debe seguir todas las instrucciones del ente y su trabajo puede ser enviado por e-mail. Se trata de la empresa en línea o por teléfono. El método utilizado en el estudio es a través de una encuesta a trabajadores del sector privado en Colombia; Concluyó que las nuevas relaciones laborales virtuales introdujeron nuevas formas de contratos de trabajo y que la legislación colombiana no preveía posibles problemas legales en el futuro.

Pons (2021) En su informe la desconexión digital a lomos de la seguridad y salud en el trabajo, presentada en la revista Lan Harremanak con el objetivo de dar a conocer la importancia del derecho dentro de la nueva plataforma de lo que implica el teletrabajo, con lo descrito llegó a la conclusión que en esta nueva etapa del trabajo digital, muchas veces se cuestiona y no se puede medir de manera frecuente los derechos y deberes de los empleados, no son considerados las horas de trabajo por el que la conectividad en casa, no se

miden riesgos laborales al mismo tiempo que se deja de lado en cansancio laboral que frente a un pantalla, es de suponer que las empresas están en la obligación de proteger a sus colaboradores, sin embargo este tipo de riesgos son pasados por alto.

Olaya (2021) En el informe de título “El Tecnoestrés como factor de riesgo para la seguridad y salud del trabajo” presentada en la revista Lan Harremanak, como objetivo nos indica que los riesgos o posibles riesgos que implica trabajar de manera tecnológica, permite llegar a la conclusión que todo lo que se presenta como riesgo en el ámbito laboral provocan cierta inestabilidad que muchas veces es considerado como riesgo, ya sea cuadros de estrés, posibles enfermedades, cansancio entre otros que se irán presentado en el transcurso, así mismo, esta realidad genera la creación de nuevos regímenes que controlen este tipo de trabajo y de esta manera puedan evitar posibles riesgos a futuro o por lo menos se reduzca. Es de conocimiento que el empresario está obligado de proteger a sus colaboradores y con estos cambios se podría deducir que se tratan de errores por descuido.

A nivel nacional, Según Quispe (2019) En su investigación titulada “Violación del derecho a la seguridad y salud en el trabajo por uso indebido de la tecnología fuera del horario laboral” presentada en la Universidad Cesar Vallejo para el título de Profesor de Derecho, el trabajo de investigación logró el objetivo común. Nos proponemos analizar cómo el uso indebido de la tecnología vulnera el derecho a la salud y seguridad en el trabajo, por lo que utilizaremos un enfoque cualitativo, de tipo explicación proactiva desde una perspectiva jurídica y se concluya que vulnera el derecho a la seguridad y salud en el trabajo por el uso inadecuado de tecnología, lo que aqueja a la salud de los trabajadores, y esto se manifiesta en estrés laboral trayendo como consecuencia problemas físicos y psicosociales. Esto se manifiesta en la vida personal y profesional, estrictamente hablando, en la salud.

Gonzales (2020), En su tesis, titulado "Listas sobre las relaciones laborales y su impacto en el derecho al trabajo en el contexto del análisis epidémico de acuerdo con la ley comparativa", que se construyó para elegir el nivel de ley. La Universidad Privada del Norte; de la misma manera, en esta investigación, el objetivo de estipular la naturaleza y el contenido de la regulación laboral emitida

durante el período epidémico desde una óptica de los derechos de trabajo en Perú y en el extranjero. Para esto, es importante realizar una investigación con un enfoque cualitativo y de descripción, que permite la extracción de los datos correspondientes a las fuentes, lo que puede probarse. Aunque uno de los primeros en huir de él, no da los resultados esperados, excepto muy poco debido a los indicadores de afecto con los derechos. Esta restricción ha superado enormemente.

Mora y Puma (2020) En la tesis, Dirección: Ineficacia de los procesos relacionados con el derecho a la separación digital, en un día laboral, en Perú, tesis de grado profesional escuela de formación profesional Andina de Cusco, el objetivo general fue determinar que era importante tener un derecho general a separar las comunicaciones digitales durante el horario de trabajo remoto y estudiar utilizando métodos cualitativos versus cuantitativos. Un método que describe la experiencia propuesta y la intención de derogar el Decreto de Emergencia N° 127 - 2020; No sólo se trata de la gobernabilidad real de los trabajadores y derechos básicos, sino que se crea la norma para brindar seguridad jurídica a los trabajadores. La crítica, que conduce a la protección de estos derechos de la industria manufacturera, está en la misma posición innegable que la empresa se encuentra frente a una epidemia que limita el poder directivo humano.

Así, Peñafiel y Sonco (2021), Se enfatizó en la investigación llamada: “Análisis legal del trabajo para trabajar desde la lejanía y el tiempo restante para los maestros en las escuelas privadas del distrito de Hunter durante el estado de emergencia sanitaria COVID 19, Arequipa 2020” Universidad de Tecnología del Perú, objetivo del trabajo de investigación, el análisis del trabajo legal y el tiempo restante para los maestros de escuelas privadas del distrito de Hunter se encuentra en un estado de emergencia Covid-19, Arequipa 2020, debido a que se realizará el análisis de la doctrina de la discusión, este estudio es una investigación Cualitativa sobre la ley, la doctrina y el ideal, el tipo de estudio descrito y se extraerán las siguientes conclusiones: para el investigador desde un punto de vista, sean designado para la fecha de los contratos de trabajo para los maestros se hagan de acuerdo con los cursos de capacitación designados para ellos donde solicitaron lecciones virtuales, tienen contratos de cierta manera

en algunos casos, usan más tiempo en horas, de las cuales más de 8 horas de trabajo no solo son lidiar con lecciones sino que también prestan atención a los padres, reunión con los directores, lo que afecta la comodidad fuera de los días hábiles.

Como afirma, Cuentas (2021) En su tesis titulada “La adecuación de la ley del teletrabajo y sus disposiciones en el marco del régimen laboral de la actividad privada”, (tesis), Universidad Privada de Norte, el objetivo general es analizar el ejercicio del derecho al teletrabajo en la contexto de la legislación que rige el trabajo privado en el Perú, y el tipo predominante de investigación es la investigación explicativa y básica; e, el enfoque cualitativo, y el tesista llegó a la conclusión de que el trabajo remoto no solo es una forma de integración que ha sido abandonada en América Latina y Europa, sino que se ha transformado en una opción para mejorar la productividad y habilidad de los empleados remotos. En nuestro país, si bien esta forma de trabajo cuenta con sus propias leyes (2013) y reglamentos (2015), aún presenta algunos vacíos normativos que hasta el momento no han sido subsanados. Asimismo, como país no estamos dispuestos a operar de esta manera, por la falta de promoción del Ministerio del Trabajo y la falta de despliegue de recursos y herramientas tecnológicas en lo que invertimos. Es por esto que las empresas se niegan a realizar cambios, sin conocer los beneficios y ventajas de esta nueva forma de hacer las cosas. En este sentido, urge fortalecer e implementar cambios importantes en la ley y sus reglamentos para una mejor aceptación y adopción de este tipo de trabajo.

Según López (2018) En su tesis titulada "Preocupación por el Derecho de Terminación de los Empleadores a través del Uso de Técnicas de Comunicación en el Ordenamiento Jurídico Peruano" se presentó a la Universidad Nacional de Áncash Santiago Antúnez de Mayolo para el título de abogado. El objetivo general es determinar si es necesaria la regulación legal para prevenir el derecho a la interrupción del trabajo mediante el uso de las tecnologías en comunicación sobre la duración de la jornada laboral en el ordenamiento jurídico del Perú. El tipo de estudio es dogmático - teórica; Diseño del estudio, transversal y descriptivo. Además de los métodos de investigación utilizados, en especial los argumentos doctrinarios, y jurídicos, concluye: Que el trabajo es muy importante para la persona y su desarrollo, Porque brindamos productos y servicios

destinados a satisfacer y promover las necesidades humanas, originando su desarrollo para que pueda vivir con dignidad humana. En esta medida, los trabajadores tienen derecho a utilizar su tiempo libre para compensar el desgaste mental, espiritual o físico que les produce su trabajo. Por eso es importante reconocer y regular el derecho a la interrupción del trabajo para que este derecho no sea más comprometido por los trabajadores y se vulnere su intimidad personal y familiar.

Bases teóricas:

Es necesario permitirnos hablar acerca de las teorías que respaldan nuestro aprendizaje a través de autores que expresan su aporte científico intentado comprender parte de la realidad en la que nos encontramos. Como primordial tendremos la **Teoría de los Derechos Humanos** donde Fernández (2021) y Hierro (2016) señalan que la pretensión de justicia tiene sus raíces en la historia del derecho, Pero lo nuevo de los derechos humanos es la capacidad de encapsular los principios que permiten la justicia básica -la justicia de los individuos de un sistema jurídico particular. Así como Nogueira (2020) y Durand (2019) mencionan que la ideología de los derechos humanos representa los conceptos e ideas del derecho que inspiran las nociones de comunidades políticas individuales y estados intermedios., organizado dentro de un régimen o sistema político democrático, que garantiza estos derechos y les otorga un impacto social.

Por otra parte, haremos mención a la **Teoría de los Derechos Fundamentales**, Truyol y Serra (2019) en concordancia con Torres (2018) Sostuvieron que; La existencia de los derechos humanos es para confirmar que los seres humanos tienen los derechos fundamentales que tienen como seres humanos., en virtud de su naturaleza y dignidad; deben consagrarse y garantizarse sus derechos fundamentales, que no nacen de concesiones de la comunidad política.

Por otro lado, procederemos a relatar el proceso de evolución de la tecnología y lo que implica esta nueva revolución bajo la apreciación de los autores en una realidad inverosímil por los cambios que se experimenta. Ante ello explicaremos **La revolución tecnológica** donde Sáenz (2018) en concordancia con Meller y Salinas (2019) especifican que en el siglo XX, el

avance tecnológico fue dominante, con una tasa de desarrollo mucho más alta que en período anterior. Una economía es un vasto sistema interconectado que pone todos los recursos liberados a disposición de otro sector económico en el que encuentra valor. Así, se sugiere que cuando ocurran cambios debido a la aplicación de la tecnología, se crearán nuevos empleos simultáneamente: Por ejemplo, de las 501 actividades enumeradas por la Oficina del Censo de los Estados Unidos en 1990, ninguna existía hace 50 años, por lo que Forrester (2020) Desde entonces, Las computadoras han influido en todas las áreas de negocios. Los chips se utilizan cada vez más en productos y procesos de fabricación, mientras que, en la mayoría de las oficinas, las computadoras personales se están convirtiendo rápidamente en una herramienta de trabajo estándar para los empleados. Con la nueva central telefónica, las redes de telecomunicaciones están pasando de la simple transmisión de voz a la transmisión y procesamiento de datos.

De igual manera explicaremos como la **Sociedad de la información** está representando la actualidad relatando que, Las tecnologías de la información y la comunicación están experimentando cambios importantes en la actualidad en nuestra sociedad y se han expandido aún más desde el descubrimiento de Internet. Donde Llamosa (2021) Señala que la década de los setenta, en la que se hace referencia al término “sociedad de la información”, es porque en esta época se empieza a notar que el modelo de sociedad industrial ha comenzado a enfatizar otro modelo social, basado en la gestión de la información. A partir de ahí comenzaron una serie de cambios sociales en función de la importancia y necesidad de la información gracias al desarrollo de las nuevas tecnologías se crean nuevas estructuras económicas, sociales y laborales.

Al ser testigos de la nueva información que procede del avance tecnológico por la que la realidad viene atravesando, Llamosa (2021) Nos dice que los diferentes términos utilizados para referirse a este nuevo fenómeno son TIC, nueva tecnología de la información o simplemente nueva tecnología. Todos ellos se refieren a un conjunto de herramientas que se han desarrollado durante décadas para facilitar la transferencia y comunicación de información, es por ello que al estar implicados con la pandemia a causa del COVID19 esta herramienta

fue utilizada con el propósito de que la economía siga su curso, sin embargo, esta nueva modalidad trajo consigo diferentes factores a resaltar como:

Sistema de Seguridad y Salud en el Marco Regulatorio del Perú:

En el Estado del Perú, contamos con un marco normativo específico previsto por la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Reglamento del Decreto Supremo 005-2012-TR (2016), además de disposiciones adicionales que los empleadores deben implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que satisfaga las necesidades de los trabajadores y sobre todo la obligación de prevenir los riesgos laborales, creando derechos y obligaciones para las partes. En relación con esta línea, la Ley N° 29783 (2011), Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece en su artículo 17 que los empleadores deben adoptar un enfoque sistemático para gestionar los problemas de salud y seguridad de los trabajadores, de conformidad con las herramientas y directrices internacionales, así como con la legislación aplicable.

Y a medida que surgen nuevas relaciones laborales y nuevos riesgos, aparecen. Así como se mencionó el hallazgo del primer caso de COVID-19, se buscaron nuevas fórmulas legales para proteger a los trabajadores del sector público y privado. Su normativa es un factor a tener en cuenta a la hora de declarar una emergencia médica en nuestro país. La dificultad de aplicar el método de trabajo desde casa es que el empleador no puede supervisar directamente al empleado, y al mismo tiempo, el empleador también debe supervisar en el hogar del trabajador para implementar las medidas de salud y seguridad en el lugar de trabajo.

A razón de lo mencionado el **Trabajo remoto** se volvió parte de la vía cotidiana de la mayoría de nuestros hermanos de diferentes países del mundo. Es por ello que muchos autores relatan la experiencia vivida como Indeed (2022) expresa que el teletrabajo es el trabajo que se lleva a cabo fuera del entorno de oficina tradicional, también conocido como trabajar desde casa o trabajar de forma remota. El concepto de trabajo remoto es que los empleados puedan completar proyectos y tareas del día a día sin tener que ir a la oficina todos los días. Existen varias opciones de trabajo remoto, cada una de las cuales ofrece los beneficios de la flexibilidad a la vida personal y profesional del empleado, o Ponce (2019) que da la apreciación indicando que el trabajo remoto, también conocido como

"trabajo inteligente", es una forma de trabajar organizada, colaborativa y planificada que le permite trabajar desde casa, desde oficinas compartidas (trabajo en equipo) o desde cualquier lugar. Cualquier lugar que no sea una oficina y en la mayoría de los casos no siga un horario establecido pero no sea una misión o meta a lograr, de la misma manera Berg et al. (2019) Expresa que los empleados remotos de tiempo completo trabajan donde sea que estén, como una empresa con una oficina tradicional; Asimismo, estos trabajadores reciben salarios transparentes y generalmente son trabajos muy orientados a la carrera con vías de crecimiento. Una empresa puede tener más empleados remotos con una instalación que permita la contratación remota. Esto le permite mantener un alto nivel de conectividad y productividad. Los empleados que se ausentan por completo reciben los mismos beneficios y trato que los empleados de la empresa. En muchos casos, los empleados pueden vivir en cualquier parte del país y, a veces, en cualquier parte del mundo.

Desventajas del trabajo remoto

Duborkina et al. (2021) mencionan que así como hubo ventajas que permitieron que el mundo económico siga su marcha, al encontrarnos con una actividad nueva al que debimos adaptarnos en el menor tiempo, estas crearon vacíos y desventajas que a continuación los mencionaremos de acuerdo a la posición en la que se encontraba.

Para los empleados, si bien es cierto pudieron contar con un trabajo que los respaldara económicamente, al mismo tiempo se vieron expuestos a ciertas dificultades como:

Aislamiento: donde Vandirth (2022) señala que una de las desventajas de trabajar lejos de un equipo es sentirse solo. Dejar un ambiente de oficina ajetreado en la soledad de su hogar puede hacer que su día sea monótono. Trabajar en una cafetería o en un espacio comunitario es una excelente manera de sentirse más sociable.

Requiere motivación propia: Vandirth (2022) Trabajar fuera de la oficina requiere una actitud proactiva porque nadie está mirando. Si trabaja desde casa más lentamente, pruebe un nuevo entorno para reducir las distracciones.

Para las empresas: Al igual que los empleados, las empresas pasaron por dificultades en cuanto a esta nueva modalidad, como:

Potencial de distracción: Donde Indeed (2022) nos dice que si bien la distracción también ocurre en la oficina, los trabajadores remotos pueden experimentar más. Trabajar desde casa tiene muchas fluctuaciones según la vida de los empleados en el hogar, como los niños, los cónyuges, mascotas y TV.

Falta de comunidad: La apreciación de Sarma y Medhi (2022), Dicen que trabajar juntos en el mismo espacio crea un sentido de comunidad y una mayor capacidad para conectarse con los demás. Dado que el trabajo remoto tiende a estar aislado, pueden ocurrir interrupciones. Muchas empresas de tele mercadeo emplean conferencias telefónicas, chat en vivo y otras herramientas para unirse a la comunidad.

Menos confiabilidad y responsabilidad: de acuerdo a Ramírez (2019) menciona que con menos control, la confianza y las responsabilidades de los empleados en el trabajo pueden no ser tan altas como en un puesto de oficina. Los incentivos y las evaluaciones de desempeño semanales se pueden usar para encaminar a los empleados y motivarlos a mejorar su desempeño.

Tabla 1: Normatividad del trabajo remoto en otros países de Latinoamérica

País	Marco Legal	Especificaciones
Argentina	Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744	Sistema de contrato de trabajo. Aprobación del acuerdo sobre ayuda doméstica adoptado por la 83ª Conferencia Internacional del Trabajo. Acuerdo para trabajar desde casa.
	Resolución N° 595/2013 - PROPET	El Programa de Fomento del Teletrabajo (PROPET) fue creado para promover, facilitar y controlar la adopción del trabajo a distancia en las empresas del sector privado a través de herramientas que brinden un marco legal para la gestión integral a empleadores y trabajadores en materia de trabajo a distancia.
	Resolución N° 1552/2012 – SRT	Definiciones y condiciones remotas. El artículo 2 obliga a los empleadores a notificar a la Compañía de Seguros (A.R.T) la ubicación y otros datos de contacto del teletrabajador.
	Libro Blanco de Teletrabajo	Contiene todas las recomendaciones para el correcto uso de este método de trabajo.

	Resolución N° 147 del 10 de febrero de 2012	Crear una Coordinación de Teletrabajo, que incluya acciones para promover, monitorear y proteger las buenas condiciones de trabajo para los empleados remotos y todos los puestos que utilicen las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).
	Resolución 21/2020	Establece que los empleadores permitan que sus trabajadores realicen labores que beneficien desde su propio domicilio durante una emergencia sanitaria prevista por el Decreto 260 del 12 de marzo de 2020. Deberán notificar a la A.R.T el cambio de esta modalidad.
	Consolidación de Leyes Laborales (CLT).	Esta Consolidación establece las normas que rigen las relaciones laborales individuales y colectivas. Artículo 75-C. La prestación de servicios de teletrabajo deberá estar claramente incluida en el contrato individual de trabajo, en el que se especificarán las actividades realizadas por el trabajador.
	Decreto Ley N° 7.036, de 10 de noviembre de 1944	La ley que rige todo lo relativo a la seguridad y salud en el trabajo.
Brasil	Ley 12551 (2011)	Reforma de la ley de accidentes de trabajo. Se revisó el texto del artículo 6 de la CLT, vinculando el trabajo a distancia con el trabajo presencial y permitiendo a los empresarios dirigir, supervisar y controlar a sus trabajadores mediante el uso de medios electrónicos telefónico.
	Ley 13467 (de reforma laboral) Título II - Capítulo II del teletrabajo	En base a esta ley, se reconoce la realidad del teletrabajo, otorga iguales ventajas a los empleados directos. Las regulaciones sobre el trabajo a distancia se aplican mientras se protegen los derechos esenciales de los trabajadores.
	Medida Provisional N° 927, de 22 de marzo de 2020.	Establece las medidas de trabajo tomadas en el marco de la emergencia sanitaria provocada por la pandemia del coronavirus (covid-19); Entre ellos, identifica el trabajo a distancia como un medio para hacer frente a los efectos monetarios de la adversidad pública y para mantener el empleo y los ingresos económicos de los empleados.
	Decreto 1072 de 2015	El único decreto que regula el sector laboral: Capítulo 5: Trabajo a distancia Título 4: Riesgos laborales.
Colombia	Ley 1221 de 2008	Se adoptaron normas para promover y regular el trabajo a distancia. En esta ley, el teletrabajo se define como "una forma de organizar el trabajo, incluida la realización de actividades remuneradas o la prestación de servicios a terceros utilizando tecnologías de la información y la comunicación para apoyar la ayuda".
	Decreto 0884 de 2012	El establecimiento de las condiciones laborales específicas para el trabajo a distancia regirá las relaciones entre empleadores y tele trabajadores en los sectores público y privado.
	Resolución 2646 de 2008	Es una norma que identifica diversos riesgos psicosociales y proporciona parámetros para establecer y definir la responsabilidad por exposición de los trabajadores a

		riesgos psicosociales resolución por la que adopta el Pin de riesgo psicosocial y directrices técnicas generales.
	GTC 45 Guía Técnica Colombiana	El Manual de Identificación de Riesgos y Evaluación de Riesgos para la Seguridad y Salud en el Trabajo, establece lineamientos para la identificación y evaluación de riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.
	Circular 0041 2020	Establecer pautas para trabajar desde casa durante la pandemia de Covid 19.
Chile	Ley N° 19.250 de 1993 modificación al Código del Trabajo.	Se introdujo parcialmente el trabajo a distancia como parte de contrato de trabajo.
	Ley N° 21.220 de 24 de marzo de 2020, modifica el Código del Trabajo e incorpora el Capítulo IX “Del trabajo a distancia y teletrabajo”.	Se mencionaron disposiciones de buenas prácticas para el teletrabajo o trabajo a distancia y esto también ha modernizado el trabajo a distancia y las relaciones laborales remotas de manera protectora. Las partes podrán pactar, al inicio o durante la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo, la modalidad de teletrabajo.
	Decreto 18 de 3 de julio 2020 Reglamento del Artículo 152 quáter M del Código del Trabajo	Establece condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo que deben observar los trabajadores que presten servicios en el contexto del teletrabajo o trabajo a distancia.
		Su objetivo es “establecer las funciones y actividades que deben realizar los servicios de prevención de la seguridad y salud en el trabajo para prevenir accidentes y enfermedades de trabajo”. Constitución, integración, organización y funcionamiento de los comités de seguridad y salud. También describe las obligaciones de los patrones y trabajadores, todo lo relacionado con las comisiones de seguridad y salud en el trabajo.
México	Norma Oficial Mexicana NOM-030-STPS-2009	Proporciona una guía de referencia para investigar las causas de los accidentes de trabajo y las enfermedades de trabajo.
	NORMA Oficial Mexicana NOM-019-STPS-2011	
	REGLAMENTO Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. Lineamientos técnicos de seguridad sanitaria en el entorno laboral NOM 035. STPS 2018.	Su objetivo es establecer las normas de seguridad y salud en el trabajo que deben observarse en los centros de trabajo, para prevenir riesgos y, de esta forma, garantizar a los trabajadores el derecho a realizar actividades en un entorno que asegure su vida y salud, de conformidad con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.
	Guía para la implementación del TELETRABAJO en los centros de trabajo en el marco de las acciones para enfrentar el Covid 19	Tiene como objetivo “identificar y prevenir los riesgos psicosociales que puedan presentarse en el centro laboral y, más específicamente, en el ámbito laboral en toda la República Mexicana” y debe ser aplicado de manera paulatina en todo el territorio nacional.

Nota la tabla representa la normatividad del trabajo remoto en otros países de Latinoamérica

Tabla 2: Beneficios del trabajo remoto

Beneficios del trabajo remoto
❖ Permite un mejor desempeño laboral
❖ Reducción de consumos y costes de infraestructura
❖ Reducir el ausentismo en las diferentes áreas.
❖ Proporciona tendencia más rentable.
❖ Crear un ambiente óptimo y de participación.
❖ Ahorra espacio y muebles
❖ Aumentar el tiempo en la empresa
❖ Mayor control sobre las actividades realizadas
❖ Mayor cantidad de personal
❖ Ser pionero en nuevas tendencias y cambios en el trabajo.
❖ Reducir el estrés
❖ Flexibilidad de horario
❖ Mayor responsabilidad y autonomía

Nota la tabla representa los beneficios del trabajo remoto

Tabla 3: Limitaciones del trabajo remoto

Limitaciones del trabajo remoto
❖ Incapacidad para alcanzar los objetivos laborales.
❖ Pérdida de jerarquía por falta de supervisión
❖ Menos control y supervisión de los empleados.
❖ Aislar y aumentar la sociabilidad en el entorno.
❖ Deslealtad de algunos trabajadores.
❖ Menor confiabilidad de los empleados.
❖ Sin supervisión o control físico.
❖ Incrementar los costos de equipo y telecomunicaciones del personal.
❖ Limitaciones y dificultades en la capacidad de trabajo en grupo.
❖ Falta de conocimiento en el desarrollo de diferentes medios de trabajo remoto.
❖ Eliminar ambiente de trabajo Incumplimiento de las metas laborales

Nota la tabla representa las limitaciones del trabajo remoto

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tema de investigación se desarrolla a través de la investigación básica, donde Carrasco (2019) Menciona que un estudio básico tiene como prioridad generar nuevos conocimientos para ello se tomará en consideración distintos tipos de información que estén relacionados con la incorporación del trabajo remoto en Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para garantizar los derechos a la salud de los trabajadores.

Alcance de la investigación

El estudio se realizará mediante el alcance o nivel descriptivo en razón a ello Hernández el al. (2014) Especifica que el nivel descriptivo tiene como prioridad recoger datos e información sobre las características, propiedades, aspectos o dimensiones, clasificaciones de objetos, personas, actores e instituciones, o procesos naturales o sociales relacionados con el tema objeto de estudio.

Diseño de investigación

Respecto al diseño de estudio estuvo relacionado con la teoría fundamentada donde Hernández el al. (2014) Su principal característica es que los datos se clasifican mediante codificación abierta, y luego el investigador ordena las categorías resultantes en un modelo de relación recíproca que representa la teoría emergente y explica el proceso o fenómeno de investigación.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Las categorías y subcategorías de investigación se incluyen de la siguiente manera:

3.2.1 Categoría 1: Ley de seguridad y salud en el trabajo

Definición conceptual

En este sentido, la Ley N° (Ley N° 29783 - Ley de seguridad y salud de trabajo), Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece en su artículo 17

que los empleadores deben adoptar un enfoque sistemático para el manejo de los problemas de salud y seguridad en el trabajo, de conformidad con los instrumentos y directivas internacionales. y según lo permita la Ley.

3.2.2 Categoría 2: Trabajo remoto

Definición conceptual

Decreto Supremo 010-2020-TR estableció el trabajo remoto disponiéndose que la labor diaria sea realizada desde el domicilio del trabajador o donde se encuentre.

3.3.3 Categorías y subcategorías

Tabla 4: Categorías y sub categorías de la investigación

Categorías	Sub-categorías
Ley de seguridad y salud en el trabajo	<ul style="list-style-type: none">• Integridad física• Riesgos laborales• Beneficios
Trabajo remoto	<ul style="list-style-type: none">• Procedimientos• Limitaciones

3.3. Escenario de estudio

El escenario de estudio se considera el marco legal de actuación del Estado peruano.

3.4. Participantes

Para el desarrollo del trabajo de investigación se consideró como participantes a profesionales que son abogados que están especializados en materia laboral quienes responderán las entrevistas donde cada respuesta se sintetizó para poder ser analizado.

3.5. Técnica e instrumentos

Técnica

Hernández el al. (2014) Menciona que la técnica es el mecanismo mediante el cual el investigador recolectará la información, para ello en el estudio la técnica a utilizar será el análisis documental.

Instrumento

Hernández et al. (2014) Menciona que el mecanismo por el cual se extraerá información importante o relevante para el proceso de la investigación, puede ir desde la encuesta, la entrevista entre otros dependiendo el giro de la investigación, en este caso se utilizó la ficha del análisis documental.

3.6. Procedimientos

Para poder recolectar la información el investigador tiene que utilizar distintas herramientas entre ellas está el análisis documental que estará conformado por las normativas vigentes de otros países acerca del tema a estudiar.

3.7. Rigor científico

Este trabajo se basa en el principio de credibilidad y confiabilidad ya que la investigación se llevará a cabo mediante el análisis documental.

3.8. Método de análisis de datos

Los datos obtenidos, luego de la aplicación del instrumento serán analizados y sometidos a una rigurosa interpretación que será plasmada en la matriz de categorización, para su posterior proceso de discusión de los resultados.

3.9. Aspectos éticos

La investigación consideró los aspectos éticos pertinentes a nuestro tema de investigación, priorizando la confidencialidad de la información a ser recolectada por los encuestados que fue recolectada en la muestra, caso contrario también será necesario hacerlo. Se revisarán los lineamientos y procedimientos establecidos por la universidad y las normas APA relacionadas con la investigación y los trabajos deberán ser aprobados por Turnitin, donde sea concebible que no se supere el alcance de anti plagio del 20%.

IV. RESULTADOS

Objetivo General

Demostrar que, si existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para garantizar el derecho a la salud de los trabajadores, 2021.

Pregunta 01: ¿Considera usted que existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para garantizar el derecho a la salud de los trabajadores, 2021?

Tabla 5: Incorporación del trabajo remoto en la Ley de Seguridad y Salud

Síntesis de la entrevista	Análisis documental	Conclusión
La incorporación del trabajo virtual, es manera directa de proteger a los trabajadores de posibles riesgos dentro de una institución, sin embargo el seguro brindado por trabajar en las instalaciones sería anulado.	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo LEY N° 29783. El empleador garantizara, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores.	La importancia de considerar un trabajo remoto se convierte en la idea principal si de proteger a los empleados se trata. Los factores analizados indican que el lugar más seguro y confortante es el hogar.

Nota la tabla representa la incorporación del trabajo remoto en la Ley de Seguridad y Salud

Análisis

Según las respuestas de las entrevistas realizadas y el análisis documental que contiene leyes implantadas para regular el comportamiento humano y vivir de manera armónica, en la presente investigación se pudo observar la importancia de considerar el trabajo remoto como derecho principal para proteger a los empleados. Los factores analizados indican que la incorporación del trabajo remoto en la Ley de SST para que los trabajadores realicen su labor en su domicilio brinda el marco legal para proteger el derecho a la salud; garantizando de forma positiva el objetivo planteado.

Pregunta 02: ¿Considera usted; que la falta de regulación no permite a los jueces en materia laboral impartir una correcta administración de justicia para los trabajadores que realizan su labor vía remota?

Tabla 6: Regulación que permita a los jueces en materia laboral

Síntesis de la entrevista	Análisis documental	Conclusión
En efecto la falta de regulación, no permite impartir una correcta administración de justicia para los trabajadores remotos, porque no está estipulado en la normatividad los empleadores deberían ser responsables ante cualquier contingencia.	El proceso judicial laboral se convierte en el instrumento por el cual los derechos laborales enunciados en los códigos y leyes del trabajo laborales se traducen en derechos exigibles, respetados y de verdadera justicia. El proceso es el método por el cual se cumple con ejercer las funciones asignadas a los jueces para administrar justicia, la cual es un servicio público que el Estado está obligado de proporcionar a sus ciudadanos que trabajan y que hacen empresa.	La falta de una regulación dentro del marco legal para el trabajo remoto siempre genera insatisfacción ya sea en busca de los beneficios laborales de tal forma que se pueda impartir una adecuada justicia.

Nota la tabla representa regulación que permita a los jueces en materia laboral

Análisis

De acuerdo a la respuesta de la entrevista realizada y el análisis documental que contiene leyes implantadas para regular el comportamiento humano y vivir de manera armónica, podemos observar que el derecho al acceso efectivo a la justicia representa el derecho humano más importante en un ordenamiento jurídico moderno equilibrado que garantiza y no sólo reclama derechos, en este sentido a través de un marco legal que avale a los trabajadores que realizan sus actividades laborales de forma remota, los jueces podrán impartir una correcta administración de justicia para los trabajadores que realizan su labor vía remota; garantizando de forma positiva el objetivo planteado.

Pregunta 03: ¿Precise usted si en la actualidad la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, salvaguarda la salud de los trabajadores que laboran en forma remota?

Tabla 7: La Ley N° 29783 salvaguarda la salud de los trabajadores

Síntesis de la entrevista	Análisis documental	Conclusión
Garantizar el derecho de nuestros empleados en ambiguo en el aspecto de no poder protegerlos mientras se encuentran fuera de las instalaciones, sin embargo si hablamos de sus derechos monetarios estos permanecerá intactos.	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley N° 29783. Artículo 107° En el caso del inciso e) del Artículo 79° de la Ley, se precisa que el Ministerio de Salud está a disposición de los empleados por derecho.	Se puede garantizar los derechos de la protección de la salud de los empleados según dicta la Ley, sin embargo monitorear el momento del incidente es un poco ambiguo al no estar presentes.

Nota la tabla representa la Ley N° 29783 salvaguarda la salud de los trabajadores

Análisis

De acuerdo a la respuesta de la entrevista realizada y el análisis documental que contiene leyes implantadas para regular el comportamiento humano y vivir de manera armónica, podemos observar que los derechos de protección de la salud de los empleados pueden ser garantizados por la Ley, sin embargo, monitorear el momento del incidente es un poco ambiguo al no estar presentes; garantizando de forma positiva el objetivo planteado.

Pregunta 04: ¿Considera usted; que el derecho de tutela jurisdiccional efectiva planteada en el marco legal actual de la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo protege los derechos del trabajador en la actualidad?

Tabla 8: Derecho de tutela jurisdiccional efectiva planteada en el marco legal

Síntesis de la entrevista	Análisis documental	Conclusión
La Ley de Seguridad y Salud en el trabajo debe garantizar un cumplimiento general de prevención y cuidado dentro del centro laboral del trabajador con el fin de proteger sus derechos.	El derecho a la tutela jurisdiccional efectiva es aquél por el cual toda persona, como miembro de la sociedad, puede acceder a las autoridades judiciales para el ejercicio o la defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a que sea informada mediante un procedimiento que le otorgue las mínimas garantías para su eficaz desempeño.	El órgano jurisdiccional aplica un marco legal donde no se estipula con claridad el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, es por ello que habrá algunas dificultades para garantizar los derechos del trabajadores.

Nota la tabla representa el derecho de tutela jurisdiccional efectiva planteada en el marco legal

Análisis

De acuerdo a la respuesta de la entrevista realizada y el análisis documental que contiene leyes implantadas para regular el comportamiento humano y vivir de manera armónica, podemos observar que el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva está íntimamente ligado a la protección de la integridad física de los trabajadores en tal sentido es importante que se implemente un marco normativo que avale al trabajador para la realización de sus actividades laborales en forma remota, garantizando de forma positiva el objetivo planteado.

Pregunta 05: ¿Considera usted; que con la incorporación del trabajo remoto en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo repercutirá en brindar marco legal para que el trabajador pueda ejercer el derecho a la defensa en caso de accidentes laborales?

Tabla 9: Derecho a la defensa en caso de accidentes laborales

Síntesis de la entrevista	Análisis documental	Conclusión
Como es de conocimiento general, nadie está libre de sufrir un accidente laboral en mi concepto creo que a partir de la incorporación del trabajo remoto en la Ley de seguridad los trabajadores podrán defenderse reclamar sus derechos dentro del marco legal.	El derecho de defensa garantiza que una persona sometida a un proceso judicial no quede en estado de indefensión por actos u omisiones que sean imputables directa e inmediatamente al órgano jurisdiccional.	Es importante la incorporación del trabajo remoto, esto debido a que el trabajador al momento de cumplir sus actividades laborales es preciso que realice una determinada actividad física el cual sería vulnerable no solo en un corto plazo si no también en un largo plazo.

Nota la tabla representa el derecho a la defensa en caso de accidentes laborales

Análisis

De acuerdo a la respuesta de la entrevista realizada y el análisis documental que contiene leyes implantadas para regular el comportamiento humano y vivir de manera armónica, podemos observar a cerca del derecho a la defensa el cual está relacionado con el proceso judicial esto con la finalidad de que no quede que no quede incapacitado por actos u omisiones que sean imputables directa e inmediatamente al órgano jurisdiccional, el cual vulneraría la integridad del trabajador o persona que realiza o es parte de dicho proceso; donde el objetivo planteado se estaría respondiendo de manera positiva a la incorporación de una norma para esta nueva modalidad.

Pregunta 06: ¿Considera usted que con la incorporación del trabajo remoto dentro de la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, se garantiza el principio de legalidad que permitirá reconocer el derecho de los trabajadores que laboran en virtualidad?

Tabla 10: Principio de legalidad para reconocer el derecho de los trabajadores

Síntesis de la entrevista	Análisis documental	Conclusión
A través del principio de legalidad se podrá promover una cultura de prevención de riesgos laborales los empleadores podrán garantizar responsablemente en cumplimiento de la legislación de seguridad y salud en el trabajo un estado de vida saludable para los trabajadores.	El principio de legalidad, como contenido del Derecho al Debido Proceso, constituye un límite a la facultad sancionadora del empleador. Por el principio de legalidad, las faltas y prohibiciones deberán estar debidamente tipificadas, prohibiéndose de este modo la aplicación por analogía de conductas reprochables	Es impredecible que por medio del principio de legalidad se pueda garantizar el trabajo remoto debido a que los trabajadores al contar con una protección legal podrán realizar sus actividades laborales de forma remota de forma más óptima y sin riesgos.

Nota la tabla representa el principio de legalidad para reconocer el derecho de los trabajadores

Análisis

De acuerdo a la respuesta de la entrevista realizada y el análisis documental que contiene leyes implantadas para regular el comportamiento humano y vivir de manera armónica, podemos observar que por medio del principio de legalidad tiene como prioridad dar a los trabajadores un respaldo legal en caso lleguen a tener algún accidente o incidente laboral de forma remota, donde el objetivo planteado se estaría respondiendo de manera positiva a la incorporación de una norma para esta nueva modalidad.

Objetivo Específico 01

Demostrar de qué manera la incorporación del trabajo remoto en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo protegerá la integridad física de los trabajadores, 2021.

Pregunta 07: ¿Considera Usted; que la incorporación del trabajo remoto en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo protegerá el derecho a la integridad física de los trabajadores, 2021?

Tabla 11: Derecho a la integridad física de los trabajadores

Síntesis de la entrevista	Análisis documental	Conclusión
Proteger la integridad física dentro de un establecimiento estipulado bajo normas y leyes es más sencillo que hacerlo fuera, es por ello que existe la necesidad de incorporar o modificar la normativa	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley N° 29783. Todo empleador promueve e integra la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a la gestión general de la empresa.	La integridad física de los trabajadores en un trabajo remoto está expuesto por la falta de normativas que rijan este hecho, las leyes aún no están presentes para regular este comportamiento.

Nota la tabla representa el derecho a la integridad física de los trabajadores

Análisis

Conforme respuesta de la entrevista realizada y análisis documental que contiene leyes implantadas para regular el comportamiento humano y vivir de manera armónica, podemos observar la integridad física de los trabajadores en un trabajo remoto está expuesto por la falta de normativas que rijan este hecho, las leyes aún no están presentes para regular este comportamiento; donde el objetivo planteado se estaría respondiendo de manera positiva a la incorporación de una norma para esta nueva modalidad.

Pregunta 08: ¿Cree usted que con la incorporación del trabajo remoto en la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, se protegerá los derechos de los trabajadores en caso de accidentes laborales cuando ocurra en el interior de sus hogares?

Tabla 12: Derechos de los trabajadores en caso de accidentes laborales

Síntesis de la entrevista	Análisis documental	Conclusión
Ley N° 29783, no cuenta con los parámetros necesarios para proteger a los empleados dentro de los trabajos remotos, sin embargo el hecho de estar fuera de la institución podría reducir significativo riesgos psicosociales.	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley N° 29783. La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país.	Es importante tener presente que los riesgos por los que atraviesan los trabajadores dentro de la institución están ligados a la Ley N° 29783, sin embargo los trabajos remotos a pesar de no estar regido bajo alguna norma, por el mismo hecho reduce los riesgos de estrés laboral y posibles riesgos psicosociales.

Nota la tabla representa los derechos de los trabajadores en caso de accidentes laborales

Análisis

Conforme respuesta de la entrevista realizada y el análisis documental que contiene leyes implantadas para regular el comportamiento humano y vivir de manera armónica, podemos observar Es importante tener presente que los riesgos por los que atraviesan los trabajadores dentro de la institución están ligados a la ley n° 29783, sin embargo los trabajos remotos a pesar de no estar regido bajo alguna norma, por el mismo hecho reduce los riesgos de estrés laboral y posibles riesgos psicosociales; donde el objetivo planteado, se estaría respondiendo de manera positiva a la incorporación de una norma para disminuir los riesgos laborales.

Pregunta 09: ¿Cree usted que con la incorporación del trabajo remoto en la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, se protegerá los derechos de los trabajadores en caso de siniestros laborales cuando ocurra en el interior de sus hogares?

Tabla 13: Derechos de los trabajadores en caso de siniestros laborales

Síntesis de la entrevista	Análisis documental	Conclusión
La incorporación del trabajo virtual, es una manera directa de proteger al trabajador de posibles riesgos que se presenten dentro de las instalaciones.	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley N° 29783. La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales.	Los riesgos laborales cada vez presentan un alto porcentaje de estrés en personas, es probable que este haya reducido en el periodo de la pandemia donde se incorporó nueva modalidad de trabajo remoto.

Nota la tabla representa los derechos de los trabajadores en caso de siniestros laborales

Análisis

De acuerdo a la respuesta de la entrevista realizada y el análisis documental que contiene leyes implantadas para regular el comportamiento humano y vivir de manera armónica, podemos observar Los riesgos laborales cada vez presentan un alto porcentaje de estrés en las personas, es probable que este haya reducido en el periodo de la pandemia donde se incorporó la modalidad de un trabajo remoto, donde el objetivo planteado, se estaría respondiendo de manera positiva a la incorporación de una norma para disminuir los riegos laborales.

Pregunta 10: ¿Considera usted que en la actualidad la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, salvaguarda la integridad física de los trabajadores que laboran en forma remota?

Tabla 14: Salvaguardar la integridad física de los trabajadores

Síntesis de la entrevista	Análisis documental	Conclusión
La integridad de los trabajadores es derecho laboral y una obligación para el estado, por ello se estableció la Ley N° 29783, sin embargo esta ley no tiene alcance en los trabajos remotos.	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley N° 29783. Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo digno que les garanticen continuamente una vida sana, física, mental y socialmente.	La estructura de la Ley N° 29783 no está regida para proteger la integridad de los trabajadores, por ello es necesario reestructurar la normativa.

Nota la tabla representa si se salvaguarda la integridad física de los trabajadores

Análisis

De acuerdo a la respuesta de la entrevista realizada y el análisis documental que contiene leyes implantadas para regular el comportamiento humano y vivir de manera armónica, podemos observar La estructura de la ley n° 29783 no está regida para proteger la integridad de los trabajadores, por ello es necesario reestructurar la normativa, donde el objetivo planteado, se estaría respondiendo de manera positiva a la incorporación de una norma para esta nueva modalidad.

Objetivo Específico 02

Demostrar si es necesaria la incorporación del trabajo remoto en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo para salvaguardar los riesgos laborales de los trabajadores, 2021.

Pregunta 11: ¿Considera usted que por medio de la incorporación del trabajo remoto en la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, se podrá contar con marco legal para proteger los riesgos laborales?

Tabla 15: Marco legal para proteger los riesgos laborales

Síntesis de la entrevista	Análisis documental	Conclusión
El trabajo remoto probablemente ayude a reducir los riesgos que se presentan dentro de las instituciones donde se labora, como riesgos psicosociales, de acoso y peligros de las calles.	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley N° 29783. La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país.	El trabajo remoto puede protegernos de los riesgos psicosociales y riesgos que se presentan en las calles al momento de movilizarse, se podrían reducir riesgos de enfermedades que conlleva el estrés.

Nota la tabla representa un marco legal para proteger los riesgos laborales

Análisis

De acuerdo a la respuesta de la entrevista realizada y el análisis documental que contiene leyes implantadas para regular el comportamiento humano y vivir de manera armónica, podemos observar el trabajo remoto puede protegernos de los riesgos psicosociales y de riesgos que se presentan en las calles al momento de movilizarse, se podrían reducir riesgos de enfermedades que conlleva el estrés, donde el objetivo planteado, se estaría respondiendo de manera positiva a la incorporación de una norma para disminuir los riesgos laborales.

Pregunta 12: ¿Cree usted que con la incorporación del trabajo remoto en la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, se protegerá a los trabajadores en casos de sismos y desastres que ocurran en el interior del hogar donde laboran para los empleadores?

Tabla 16: Protección de los trabajadores en casos de sismos y desastres

Síntesis de la entrevista	Análisis documental	Conclusión
Si se llegara a incorporar el trabajo remoto en la Ley de Seguridad y salud en el trabajo si se protegería en los casos que se menciona porque hoy por hoy no se considera accidente de trabajo aquellos causados fuera de su centro laboral o aquellos ocurridos por desastres naturales.	En la Ley N° 29783 menciona que la detección de riesgos potenciales en el trabajo, el empleador también debe capacitar a sus trabajadores y proveerlos de equipos de protección en caso de sismos o inundaciones.	En efecto por medio de un marco legal que avale a trabajadores que realizan su actividad laboral fuera de las instalaciones es decir de forma remota pueden llegar a tener ciertos riesgos por desastres naturales los cuales no pueden ser predecibles ocasionando que los trabajadores sean vulnerables.

Nota la tabla representa la protección de los trabajadores en casos de sismos y desastres

Análisis

De acuerdo a la respuesta de la entrevista realizada y el análisis documental que contiene leyes implantadas para regular el comportamiento humano y vivir de manera armónica, podemos observar que dentro del marco legal N° 29783 que está relacionado con la seguridad y salud en el trabajo si hay especificaciones acerca de accidentes laborales a causa de desastres naturales dentro de la empresa, lo cual es importante que las acciones que toman las empresas en estos casos también sea factible para aquellos que trabajan de forma remota, donde el objetivo planteado se estaría respondiendo de manera positiva a la incorporación de una norma para esta nueva modalidad.

Pregunta 13: ¿Considera usted que en la actualidad en la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, salvaguarda a los trabajadores remotos de los riesgos laborales que sucedan en el interior de sus domicilios?

Tabla 17: Salvaguardar a los trabajadores remotos de los riesgos laborales

Síntesis de la entrevista	Análisis documental	Conclusión
Salvaguardar la integridad de los trabajadores es constante desde la aparición de los derechos laborales y la abolición de la esclavitud, sin embargo para esta nueva modalidad es modificar la normativa	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley N° 29783. Todo empleador promueve e integra la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a la gestión general de la empresa.	Desde aparición de derechos laborales y la abolición de la esclavitud, se viene luchando con mejorar el cuidado y protección de los trabajadores, sin embargo con esta nueva modalidad, será necesario modificar e incorporar algunas normas.

Nota la tabla representa si se salvaguarda a los trabajadores remotos de los riesgos laborales

Análisis

De acuerdo a la respuesta de la entrevista realizada y el análisis documental que contiene leyes implantadas para regular el comportamiento humano y vivir de manera armónica, podemos observar Desde la aparición de los derechos laborales y la abolición de la esclavitud, se viene luchando con mejorar el cuidado y protección de los trabajadores, sin embargo con esta nueva modalidad, será necesario modificar e incorporar algunas normas, donde el objetivo planteado, se estaría respondiendo de manera positiva a la incorporación de una norma para esta nueva modalidad.

V. DISCUSIÓN

Después de la pandemia del covid-19, nuestro país, así como en los diferentes países del mundo, para reducir la propagación de dicha enfermedad el estado peruano decidió poner a su población en cuarentena total el cual duro alrededor de 6 meses, ocasionando que las empresas de distintos rubros comerciales o de servicios paren sus actividades laborales, una vez que la epidemia se redujo significativamente algunas empresas regresaron a realizar sus actividades pero de forma remota, esto a raíz de las normas de bioseguridad implementadas en el marco legal del país con la finalidad de reducir la enfermedad, una de las acciones principales dentro de las empresas fue la reducción del aforo de sus trabajadores esto debido al distanciamiento social.

En toda empresa hay una gama de trabajadores entre jóvenes y adultos, es por ello que en su gran mayoría los adultos realizaron sus actividades laborales de forma remota esto debido a que al tener una edad avanzada son más propensos a contraer cualquier tipo de enfermedad, por otro lado, muchos de ellos no cuentan con un conocimiento base de la utilización de artefactos electrónicos o tecnológicos lo que ocasiona que no puedan realizar de forma adecuada sus actividades labores el cual es también perjudicial para la empresa debido a que ocasiona que las actividades trazadas dentro de la organización no se cumplan en los tiempos establecidos.

En la mayoría de los países latinoamericanos se han implementado distintas normativas donde se incorporó algunos aspectos sobre el trabajo remoto el cual no solo beneficia al trabajador sino también a las empresas, porque pese a que el trabajo remoto tenga algunas desventajas es bastante factible para las empresas, si bien es cierto en nuestro país se implementó una normativa acerca del trabajo remoto el cual no fue aplicado adecuadamente por las empresas tanto públicas como privadas esto debido a que buscaron algunos vacíos legales que utilizaron para su propio beneficio, ocasionando así que los trabajadores no puedan contar con algún beneficio si no por el contrario al realizar el trabajo remoto tuvieron que incurrir en ciertos gastos para realizar sus actividades laborales como por ejemplo: el contar con un equipo electrónico, tener acceso a internet entre otros, el cual no consideraron los empleadores.

El estar bastante tiempo en frente de una computadora o cualquier tipo de equipo tecnológico genera un desgaste físico y mental de los trabajadores, esto debido al cansancio y el estrés por la carga laboral que poseen, esto también es considerado como riesgo laboral debido a que puede ocasionar que el trabajador sufra alguna enfermedad u incluso accidentes o incidentes laborales, aunque las empresas lo consideran como algo insignificante y no toman ninguna responsabilidad por ello.

CONCLUSIONES

Cuando la información ha sido recopilada a través de entrevistas las cuales fueron sintetizadas y considerando el marco normativo se analizó los resultados obtenidos por medio del cual se llegaron a las siguientes conclusiones los cuales están enfocados en los objetivos planteados en el estudio:

- a.** Existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para garantizar el derecho a la salud de los trabajadores, 2021; se concluye que por medio de la Ley N° 29783 el empleador garantiza la seguridad del trabajador dentro de las instalaciones donde desempeñan sus actividades laborales, así mismo es importante la incorporación del trabajo virtual, es un medio directo de proteger a los trabajadores de posibles riesgos, para ello es esencial que dentro de la normativa se incorpore el trabajo remoto de tal forma que los trabajadores tengan un respaldo legal o jurídico que los salvaguarde.
- b.** La incorporación del trabajo remoto en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo protegerá la integridad física de los trabajadores, 2021; se concluye que para proteger la integridad física dentro del establecimiento estipulado bajo normas y leyes es más sencillo que hacerlo fuera, es por ello que existe la necesidad de incorporar o modificar la normativa en el cual esté estipulado las acciones acerca del trabajo remoto para garantizar la integridad física de los trabajadores.
- c.** La incorporación del trabajo remoto en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo para salvaguardar los riesgos laborales de los trabajadores, 2021; se concluye que el trabajo remoto probablemente ayude a reducir los riesgos que se presentan dentro de las instituciones donde se labora, como riesgos psicosociales, de acoso y peligros en las calles, respecto al trabajo remoto también surge riesgos laborales para ello es importante que asegure que los trabajadores aleguen a tener un riesgo laboral la empresa se haga cargo.

RECOMENDACIONES

- a.** Se recomienda modificar en el Artículo N° 17-A de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo con la finalidad de incorporar los derechos y obligaciones de los trabajadores, así como de las empresas al implementar el trabajo remoto dentro de sus organizaciones en tal situación. Conseguir seguridad jurídica para ambas partes ante cualquier tipo de inconveniente.
- b.** Se recomienda que dentro de la Ley N° 29783 que es la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo se incorpore el trabajo remoto de tal forma que los trabajadores que realizan su actividad laboral por medio de esta modalidad sean amparados dentro de un marco legal que los avale de forma justa.
- c.** Se recomienda modificar algunos aspectos del marco legal laboral de tal forma que el órgano jurisdiccional imparta la ley en favor del trabajador de forma justa, así mismo las empresas tengan pleno conocimiento de los beneficios que trae el trabajar por medio remoto.
- d.** Se recomienda que los órganos de supervisión del sistema laboral vigilen el cumplimiento de la incorporación del trabajo remoto en la Ley N° 29783 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo para que sea efectivo en beneficio de los trabajadores a domicilio.
- e.** Se recomienda que los empleadores deben capacitar periódicamente a los trabajadores remotos y cumplir con las pautas de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aura Casal, R. (2006). *Marco Teórico*. 42: Rosa.
- Beltrán. (2017). *Las relaciones laborales virtuales y la influencia del sector privado en Colombia*. Bogotá: Universidad Javeriana. doi:<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/55422/Tesis-31.pdf?sequence=1>
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., & Rani, U. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*. Ginebra: Organización Internacional del trabajo.
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la Investigación Científica* (Vol. 2da Edición). Lima Peru: San Marcos.
- Decreto de urgencia 026-2020 - Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional. (2020). Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales/460471-026-2020>
- Decreto Supremo 010-2020-TR - Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020. (2020). Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/569726/1865130-2.pdf>
- Decreto Supremo N° 044-2020-PCM - Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19. (2020). Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566448/DS044-PCM_1864948-2.pdf
- Duborkina, I. A., Kuznetsova, E. I., Dianov, D. V., & Lezina, O. V. (2021). Organización de espacios laborales de trabajo en el contexto del trabajo remoto: ventajas y desventajas del BYOD. . *Apuntes Universitarios*.
- Durand Carrión, J. B. (2019). Aproximación a una teoría de los derechos humanos del consumidor en el mercado global y su tratamiento en el derecho constitucional peruano. , 22(44), 117-142. *Prolegómenos*.
- Escobar. (2019). *Los trabajadores digitales y su inclusión en el mercado laboral de España*. España.

- FORRESTER, T. (2020). *Sociedad de Alta tecnología*. Mexico: Siglo veintiuno editores S.A.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación Científica sexta edición*. México: Editorial Mc Grawll Hill Education.
- Hierro, L. L. (2016). *Los derechos humanos, una concepción de la justicia*. . Madrid: Marcial Pons.
- Indeed. (12 de Mayo de 2022). *¿Qué es el trabajo remoto?* Obtenido de indeed.com.mx: <https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/como-encontrar-empleo/trabajo-remoto#:~:text=El%20trabajo%20remoto%20es%20un,una%20oficina%20todos%20los%20d%C3%ADas>.
- LARGO, F. (2021). *Teoría de los Derechos Humano*. España: San Esteban.
- Ley N° 29783 - Ley de seguridad y salud de trabajo. (20 de Agosto de 2011). NOrmas legales. *El Peruano*, pág. 13.
- LLAMOSAS TRAPAGA, A. (2021). *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y comunicaciones*. Madrid: DYKINSON S.L.
- Loayza, E. G. (2020). *LA REGULACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y SU IMPACTO EN EL DERECHO AL TRABAJO EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA UN ANÁLISIS DESDE LA LEGISLACIÓN COMPARADA*. Lima: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25570/Gonzales%20Loayza%2c%20Edgar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Martínez Sánchez, R. (2019). *El teletrabajo como tendencia del mercado laboral*. Cuenca, Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana. Obtenido de <https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/5970/El%20Teletrabajo%20como%20tendencia%20del%20Mercado%20Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Meller, P., & Salinas, B. (2019). *Revolución tecnológica 4.0 y capital humano. Una mirada desde la minería*. Beauchef Minería. Serie de estudios sobre minería, tecnología y sociedad. . *Universidad de Chile*.
- Ministerio de Trabajo del Gobierno de la República del Ecuador. (2020). Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/>

- Montes del Castillo, A. (2014). *Guía para proyectos de investigación*. Cuenca-Ecuador: UNIVERSITAS.
- Mora Paucar, C., & Puma Valer, A. (2020). *LA INEFICACIA DE LA REGULACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEJIÓN DIGITAL, EN LA JORNADA LABORAL REMOTA, EN EL PERÚ*. Cusco: https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4220/Cristhian_Alexander_Tesis_bachiller_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- NOGUEIRA ALCALÁ, H. (2020). *Teoría y dogmática de los derechos fundamentales*. Mexico: Universidad Nacional Autónoma de México,.
- Olaya Martín, R. (2021). *EL TECNOESTRÉS COMO FACTOR DE RIESGO PARA LA SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJADOR*. España: Lan Harremanak. doi:<http://dx.doi.org/https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22239>
- Peñafiel Banda, S. T., & Sonco Pachari, L. (2021). *Análisis jurídico del trabajo remoto y la afectación del tiempo de descanso en docentes de colegios particulares del distrito de Hunter durante el estado de emergencia sanitaria COVID 19 Arequipa 2020*. Arequipa: https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/4861/S.Pe%c3%b1afiel_L.Sonco_Tesis_Titulo_Profesional_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Ponce, J. P. (2019). *TRABAJO REMOTO VS TELETRABAJO. DIFERENCIAS*. Mentinno.
- Pons, F. T. (2021). *La "desconexión digital" a lomos de la seguridad y salud en el trabajo*. España: Lan Harremanak. doi:<https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTREV/8022850>
- Quispe, A., Barboza, E., Gonzales, V., & Cacho, A. (2021). Gestión de calidad en el trabajo remoto. . *Revista Científica Pakamuros*.
- Quispe, L. R. (2019). *La vulneración al derecho de la seguridad y salud en el trabajo por el mal uso de la tecnología fuera de la jornada laboral*. Callao: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47253/Quispe_QLR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ramírez, J. M., & Hernández, M. P. (2019). Ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo, revisión de la literatura. *Revista Competitividad e Innovación*.
- Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo - 005-2012-TR. (2016). Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571763/Decreto_Supremo_N_005-2012-TR.pdf
- SÁEZ VACAS, F. (2018). *Temas básicos de innovación tecnológica en las empresas*. Madrid: ETS de Ingenieros de la Comunicación.
- Sarma, S., & Medhi, B. (2022). Política de Trabajo Desde Casa: Una Guía Definitiva para los gerentes. *Vantagecircle*.
- Serra, A. T. (2019). *Derechos fundamentales*. Chile: Cepal.
- Siesquen, J. E. (2020). *Trabajo remoto y desempeño laboral*. Chiclayo: Universidad Señor de Sipán.
- sindical, V. (Mayo de 05 de 2020). <https://www.ugt.es/blog-0>. Obtenido de <https://www.ugt.es/blog-0>
- Torres, J. B. (2018). Derechos humanos y derechos fundamentales. Algunos comentarios doctrinales. *Revista d'anàlisi de Dret del Treball*.
- Vandirh. (19 de Mayo de 2022). <https://vandirh.com/que-es-el-trabajo-remoto/?amp=1>. Obtenido de <https://vandirh.com/que-es-el-trabajo-remoto/?amp=1>
- ZARZOSA, Y. A. (2018). *AFECTACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN AFECTACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA COMUNICACIÓN EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO PERUANO*. Huaraz- Ancash: http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2346/T033_71082352_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

ANEXOS



**ANEXO I
MATRIZ DE CATEGORIZACION**

Incorporación del trabajo remoto en Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para garantizar derecho de salud de trabajadores

Problemas	Objetivos	Supuestos	Categorías y subcategorías
General	General	General	
¿Existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para garantizar el derecho a la salud de los trabajadores 2021?	Demostrar que si existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para garantizar el derecho a la salud de los trabajadores, 2021	Si, existe la necesidad de incorporar en el trabajo remoto en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para garantizar el derecho a la salud de los trabajadores, 2021	Categoría 01 Ley de seguridad y salud en el trabajo
Específico	Específico	Específico	Sub categorías Integridad física Riesgos laborales
De qué manera la incorporación del trabajo remoto en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo protegerá la integridad física de los trabajadores, 2021?	Demostrar de qué manera la incorporación del trabajo remoto en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo protegerá la integridad física de los trabajadores, 2021	Si es necesaria la incorporación en el trabajo remoto en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, protegerá la integridad física de los trabajadores, 2021	Categoría 02 Trabajo remoto
¿Es necesario incorporar el trabajo remoto en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad en el trabajo para salvaguardar de los riesgos laborales de los trabajadores, 2021?	Demostrar si es necesaria la incorporación del trabajo remoto en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo para salvaguardar los riesgos laborales de los trabajadores, 2021.	Si es necesaria la incorporación del trabajo remoto en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo si salvaguarda los riesgos laborales de los trabajadores, 2021.	DIMENSIONES Beneficios Procedimientos Limitaciones



**ANEXO II
MATRIZ OPERACIONAL**

Incorporación del trabajo remoto en Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para garantizar derecho de salud de trabajadores

Categoría 01	Definición conceptual	Sub categorías
Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	En esta línea la Ley N° (29783), La Ley de seguridad y salud en el lugar de trabajo establece en la Sección 17 que los empleadores deben adoptar un enfoque de sistemas de gestión para los problemas de salud y seguridad en el lugar de trabajo, de conformidad con los instrumentos y directrices internacionales y la legislación aplicable.	Integridad física Riesgo laboral
Categoría 02	Definición conceptual	Sub categorías
Trabajo remoto	Indeed (2022) expresa que el teletrabajo es el trabajo que se lleva a cabo fuera del entorno de oficina tradicional, también conocido como trabajar desde casa o trabajar de forma remota. Decreto Supremo 010-2020-TR estableció el trabajo remoto disponiéndose que la labor diaria sea realizada desde el domicilio del trabajador o donde se encuentre.	Beneficios Procedimientos Limitaciones



ANEXO III

GUIA DE ENTREVISTA

Título: “Incorporación del trabajo remoto en Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para garantizar derecho de salud de trabajadores”

Entrevistado:.....

Cargo / Despacho:.....

Instrucción:.....

Objetivo General

Demostrar que si existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para garantizar el derecho a la salud de los trabajadores, 2021.

Pregunta 01: ¿Considera usted que existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para garantizar el derecho a la salud de los trabajadores, 2021?

.....

Pregunta 02: ¿Considera usted; que la falta de regulación no permite a los jueces en materia laboral impartir una correcta administración de justicia para los trabajadores que realizan su labor vía remota?

.....

Pregunta 03: ¿Precise usted si en la actualidad la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, salvaguarda la salud de los trabajadores que laboran en forma remota?

.....

Pregunta 04: ¿Considera usted; que el derecho de tutela jurisdiccional efectiva planteada en el marco legal actual de la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo protege los derechos del trabajador en la actualidad?

.....

Pregunta 05: ¿Considera usted; que con la incorporación del trabajo remoto en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo repercutirá en brindar marco legal para que el trabajador pueda ejercer el derecho a la defensa en caso de accidentes laborales?

.....



Pregunta 06: ¿Considera usted que con la incorporación del trabajo remoto dentro de la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, se garantiza el principio de legalidad que permitirá reconocer el derecho de los trabajadores que laboran en virtualidad?

.....

Objetivo Específico 01

Demostrar de qué manera la incorporación del trabajo remoto en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo protegerá la integridad física de los trabajadores, 2021.

Pregunta 07: ¿Considera Usted; que la incorporación del trabajo remoto en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo protegerá el derecho a la integridad física de los trabajadores, 2021?

.....

Pregunta 08: ¿Cree usted que con la incorporación del trabajo remoto en la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, se protegerá los derechos de los trabajadores en caso de accidentes laborales cuando ocurra en el interior de sus hogares?

.....

Pregunta 09: ¿Cree usted que con la incorporación del trabajo remoto en la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, se protegerá los derechos de los trabajadores en caso de siniestros laborales cuando ocurra en el interior de sus hogares?

.....

Pregunta 10: ¿Considera usted que en la actualidad la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, salvaguarda la integridad física de los trabajadores que laboran en forma remota?

.....

Objetivo Específico 02

Demostrar si es necesaria la incorporación del trabajo remoto en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo para salvaguardar los riesgos laborales de los trabajadores, 2021.

Pregunta 11: ¿Considera usted que por medio de la incorporación del trabajo remoto en la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, se podrá contar con marco legal para proteger los riesgos laborales?

.....



Pregunta 12: ¿Cree usted que con la incorporación del trabajo remoto en la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, se protegerá a los trabajadores en casos de sismos y desastres que ocurran en el interior del hogar donde laboran para los empleadores?

.....

Pregunta 13: ¿Considera usted que en la actualidad en la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, salvaguarda a los trabajadores remotos de los riesgos laborales que sucedan en el interior de sus domicilios?

.....

Firma y Sello

ANEXO IV VALIDACIÓN DE EXPERTOS



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Dra. CORDOVA GONZALES DEYDITH MARINA

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Nos es grato comunicamos con usted para expresarle nuestros saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Facultad de Derecho y Humanidades y Escuela de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo, en la Filial Cañao, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Abogado.

El título del proyecto de investigación es: **"Incorporación del trabajo remoto en Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para garantizar derecho de salud de trabajadores"** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas jurídicos y derecho laboral.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de Categorización.
- Guía de entrevistas
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración, nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Nely Huarcaya Leon
DNI N° 47802576

Rudy Maridza Puma Apaza
DNI N° 23915000



Certificado de validación de Instrumentos

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Dra. CORDOVA GONZALES DEYDITH Marina
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad César Vallejo
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4. Autor del instrumento: Br. Nely Huarcaya Leon y Br. Rudy Maridza Puma Apaza

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE					ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. Claridad	Esta formulada con lenguaje comprensible													X		
2. Objetividad	Esta adecuado a las leyes y principios científicos													X		
3. Actualidad	Esta adecuado a los objetivos y a las necesidades reales de la investigación													X		
4. Organización	Existe una organización lógica													X		
5. Suficiencia	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X		
6. Intencionalidad	Esta adecuado para valorar las variables de la hipótesis													X		
7. Consistencia	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos													X		
8. Coherencia	Existe coherencia entre losproblemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores													X		
9. Metodología	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis													X		
10. Pertinencia	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico													X		

I. Opinión de aplicabilidad.

- a. El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
- b. El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.

X
95 %

II. Promedio de valoración.

Lima, 06 de julio del 2022

DEYDITH M. CORDOVA GONZALES
DNI. N° 06253434 - Telf.988778302

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Mgt. CURI URBINA IGNACIO

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Nos es grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Facultad de Derecho y Humanidades y Escuela de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo, en la Filial Callao, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Abogado.

El título del proyecto de investigación es: **"Incorporación del trabajo remoto en Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para garantizar derecho de salud de trabajadores"** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas jurídicos y derecho laboral.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de Categorización.
- Guía de entrevista
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración, nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Nely Huarcaya Leon
DNI N° 47802576



Rudy Maridza Puma Apaza
DNI N° 23915000

Certificado de validación de Instrumentos

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Mgt. CURI URBINA IGNACIO
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad César Vallejo
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4. Autor del instrumento: Br. Nely Huarcaya Leon y Br. Rudy Maridza Puma Apaza

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE					ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. Claridad	Esta formulada con lenguaje comprensible													X		
2. Objetividad	Esta adecuado a las leyes y principios científicos													X		
3. Actualidad	Esta adecuado a los objetivos y a las necesidades reales de la investigación													X		
4. Organización	Existe una organización lógica													X		
5. Suficiencia	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X		
6. Intencionalidad	Esta adecuado para valorar las variables de la hipótesis													X		
7. Consistencia	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos													X		
8. Coherencia	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores													X		
9. Metodología	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis													X		
10. Pertinencia	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico													X		

I. Opinión de aplicabilidad

- a. El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
- b. El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.

X

II. Promedio de valoración

95 %

Lima, 06 de julio del 2022



IGNACIO CURI URBINA
DNI. N° 23865997 - Telf. 975617556

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: DR. RUBEN MELITON MIRAYA GUTIERREZ

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Nos es grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Facultad de Derecho y Humanidades y Escuela de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo, en la Filial Callao, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Abogado.

El título del proyecto de investigación es: **"Incorporación del trabajo remoto en Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para garantizar derecho de salud de trabajadores"** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas jurídicos y derecho laboral.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de Categorización.
- Guía de entrevista
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración, nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Nely Huarcaya Leon
DNI N° 47802576



Rudy Maridza Puma Apaza
DNI N° 23915000

Certificado de validación de Instrumentos

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: DR. MIRAYA GUTIERREZ RUBEN MEITON
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad César Vallejo
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4. Autor del instrumento: Br. Nely Huarcaya Leon y Br. Rudy Maridza Puma Apaza

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulada con lenguaje comprensible												X	
2. Objetividad	Esta adecuado a las leyes y principios científicos												X	
3. Actualidad	Esta adecuado a los objetivos y a las necesidades reales de la investigación												X	
4. Organización	Existe una organización lógica												X	
5. Suficiencia	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. Intencionalidad	Esta adecuado para valorar las variables de la hipótesis												X	
7. Consistencia	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos												X	
8. Coherencia	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores												X	
9. Metodología	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis												X	
10. Pertinencia	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico												X	

I. Opinión de aplicabilidad.

- a. El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
- b. El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.

X
95 %

II. Promedio de valoración.

Lima, 06 de julio del 2022



RUBEN M. MIRAYA GUTIERREZ
DNI. N° 07013501 - TELF. 980799815



ANEXO V

SINTESIS DE ENTREVISTAS

N° de entrevistas	Apellidos y Nombres	Firma
Entrevista 01	Abg. Pérez Ynca, Carlos E.	 Carlos E. Pérez Ynca ABOGADO I.C.A.C. 3444
Entrevista 02	Abg. Pheto Valencia, Guido	 Guido Pheto Valencia ABOGADO I.C.A.C. 4589
Entrevista 03	Abg. Arenas Huahuatico, Yhan Carlos	 Yhan Carlos Arenas Huahuatico ABOGADO I.C.A.C. N° 7781
Entrevista 04	Abg. Checya Quispe, Ana	 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PISCAC Abg. Ana Checya Quispe SECRETARIA GENERAL
Entrevista 05	Abg. Lozano Prudencio, Blanca Consuelo	 Blanca C. Lozano Prudencio
Entrevista 06	Abg. Moya Coaguila, Jorge Luis	 Jorge Luis Moya Coaguila
Entrevista 07	Abg. Moya Coaguila, Gustavo	 Gustavo Moya Coaguila