



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Trabajo remoto y vulneración del derecho de seguridad y salud
en el trabajo, en Tacna 2021.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADA

AUTOR:

Tapia Fora, Erika Magaly (orcid.org/0000-0002-4157-8744)

ASESOR

Dr. García Becerra, Paul (orcid.org/0000-0002-7919-3399)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

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

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

TRUJILLO - PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación está dedicado a mis padres Lucia y Lorenzo que forjaron en mí valor indeleble y su constante apoyo en el transcurso de la elaboración de mi tesis. A mi hija Almendra, mi soporte de cada día para poder seguir avanzando y alcanzar mis sueños.

Agradecimiento

Mi más profundo agradecimiento a las autoridades y docentes de la Universidad Cesar Vallejo por permitirme ser parte de su casa de estudios, los cuales he cosechado muchos conocimientos adquiridos.

A todas las personas que de alguna manera colaboraron con esta investigación, siendo ellos mi familia, mi asesor y los entrevistados quienes amablemente me apoyaron para la culminación de esta tesis.

Índice de contenido

Carátula	I
Dedicatoria	II
Agradecimientos	III
Índice de contenidos	IV
Índice de tablas	V
Resumen	VI
Abstract	VII
I INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Categorías y subcategorías	12
3.3. Escenario de estudio	13
3.4. Participantes	13
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.6. Procedimiento	14
3.7. Rigor científico	14
3.8 Método de análisis de datos	15
3.9 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	17
V. CONCLUSIONES	22
VI. RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS	24
ANEXOS	29

Índice de tablas

Tabla 1. Categorización	30
Tabla 2. Matrices de datos cualitativos	71
Tabla 3. Matriz de triangulación	98
Tabla 4. Matriz de triangulación de abogados e ingenieros	104
Tabla 5. Matriz de triangulación de resultados	107

Resumen

Mi presente investigación se desarrolla dentro del ámbito del derecho laboral y tuvo como objetivo general, analizar si la aplicación del Trabajo remoto vulnera el derecho de Seguridad y Salud en el Trabajo. También se plantearon objetivos específicos, los cuales fueron, precisar si la aplicación del Trabajo Remoto vulnera la ergonomía del trabajador, referir si la jornada laboral del trabajo remoto afecta las relaciones familiares del trabajador y como tercer y último objetivo, establecer si el empleador otorgó los medios necesarios para el correcto cumplimiento del trabajo remoto.

Respecto a la metodología es de tipo básica o pura, de diseño fenomenológico y con dos categorías de estudio; así también se aplicó la de recolección de datos, guía de entrevista a ocho profesionales especialistas en el campo laboral y constitucional.

En cuanto a los resultados, se ha encontrado que la aplicación del Trabajo Remoto vulnera los derechos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al encontrarse que el personal laboral bajo esta modalidad no han sido capacitados en ergonomía laboral, sus horarios familiares se han visto afectados por reuniones fuera de la jornada y no han sido dotados de herramientas necesarias para ejercer sus actividades laborales.

Palabras clave: Trabajo remoto, Seguridad y Salud en el Trabajo, Jornada laboral, Ergonomía.

Abstract

The present investigation takes place within the scope of labor law and its general objective was to analyze whether the application of Remote Work violates the right to Safety and Health at Work. Specific objectives were also set, which were to specify whether the application of Remote Work violates the ergonomics of the worker, to refer to whether the working day of remote work affects the worker's family relationships and as the third and last objective, to establish whether the employee granted the means necessary for the correct fulfillment of remote work.

Regarding the methodology, it is of the basic or pure type, of phenomenological design and with two study categories; thus, it was also applied as the data collection, interview guide to eight professional specialists in the labor and constitutional field.

Regarding the results, it has been found that the application of Remote Work violates the rights of Safety and Health at Work, finding that the workforce under this modality have not been trained in work ergonomics, their family schedules have been affected. For meetings outside the working day and have not been provided with the necessary tools to carry out their work activities.

Keywords: Remote work, Occupational Health and Safety, Workday, Ergonomics.

I. INTRODUCCIÓN

La pandemia que estamos atravesando actualmente ha generado un desequilibrio total en nuestra forma de vida cotidiana, que incluye las diferentes formas en las que se labora en los diversos centros laborales. Es por ello que a nivel internacional la Organización Internacional de Trabajo y la Organización Mundial de la Salud ha establecido una serie de recomendaciones para enfrentar esta situación y reducir la tasa de contagios; ante esta situación es que la mayoría de países, incluyendo el Perú, quien comenzó a implementar acciones orientadas a reducir el impacto económico producido por la pandemia del SARS-CoV-2. Entre estos impactos, tenemos el cierre de muchas empresas y negocios, en razón que fueron dictadas medidas de salubridad y aislamiento que provocaron la restricción de algunos derechos, como el libre tránsito, la libertad de comercio, la libertad de asociación y de reunión, entre otros.

Es así, que nuestro Perú dictó distintas normativas que buscaban reducir este impacto económico como la entrega de subsidios económicos, bonos sociales, liberaciones de las AFP y CTS, trabajo remoto y suspensión perfecta. La presente investigación versara sobre justamente una de estas medidas dictadas por el gobierno, una forma laboral sui generis, denominada "trabajo remoto", esta nueva modalidad laboral distinta al conocido teletrabajo, nació justamente a raíz de la pandemia y permitió al empleador realizar ciertas acciones vulnerando múltiples derechos laborales.

Frente al penoso momento que venía atravesando nuestro país, es que se emite el Decreto de Urgencia N° 026-2020, mediante el que se busca reducir el contagio del covid-19, creando la nueva figura laboral del trabajo remoto indicando que esta modalidad laboral busca que el trabajador labore a distancia, es decir fuera de la sede del empleador con la finalidad de continuar sus actividades, pero sin mayor contacto con otros trabajadores, ni clientes ni el mismo empleador. Respecto al trabajo remoto, como nueva modalidad laboral, debemos comprender su diferencia con el ya conocido y aunque poco utilizado teletrabajo, en la medida que el traslado de un trabajo en modalidad presencial a remota, no se hace de mutuo acuerdo, sino que es a iniciativa del empleador,

por lo que no existe la obligación de realizar ninguna comunicación previa con el trabajador sino hasta la indicación de su adaptación laboral a la nueva modalidad del trabajo remoto.

Otro aspecto que representa una diferencia fundamental y que será tema de mayor análisis en la reciente investigación es que en el teletrabajo existía la responsabilidad del empleador de proveer los medios y/o herramientas necesarias al trabajador para la consecución de sus actividades, en cambio la norma que da nacimiento al trabajo remoto, nada menciona sobre el tema, por lo que se podría entender incluso que todos estos gastos adicionales en los que incurra el trabajador para su adaptación a la nueva modalidad laboral deberán ser asumidos por el trabajador, lo cual a todas luces vendría a evidenciar un abuso a los derechos laborales.

Como un intento de solucionar este inconveniente, se dictó el Decreto Supremo 010-2020-TR, el cual en su artículo 7, donde el estado se pronuncia por primera vez sobre los aspectos relacionados a los gastos de adaptación a la nueva modalidad, indicando que ambas partes, deberán de común acuerdo definir la responsabilidad económica sobre estos gastos; lo mencionado resulta ser una incoherencia a las normas laborales y una violación claro al Principio Protector en materia laboral, que indica que en la relación laboral, el trabajador es la parte más débil por la que debe ser protegido por el estado, en cambio en esta situación les da la posibilidad de acordar sobre algo que debió ser imperativo.

Adicional a estos aspectos logísticos, es necesario mencionar otro punto importante que el trabajo remoto está vulnerando y está relacionado a la jornada laboral, pues estando en casa, esta se vuelve irregular e incluso se mezcla con la vida cotidiana del trabajador, afectando sus relaciones familiares, generando mayor estrés tanto para él como para su familia.

Un tercer aspecto o problemática en cuanto al trabajo remoto se da en la medida que la norma tampoco se ha preocupado por velar la Seguridad y Salud del trabajador remoto, debido a que un gran porcentaje de ellos desconoce sobre

ergonomía generando dolores musculares por malas posturas que podrían desencadenar enfermedades ocupacionales.

Frente a esta situación proyectada, es conveniente formularnos algunas preguntas para delimitar nuestro problema general: ¿La aplicación del trabajo remoto vulnera el derecho de Seguridad y Salud en el trabajo?; como primer problema específico, sería: ¿La aplicación del trabajo remoto vulnera la ergonomía del trabajador?; nuestro segundo problema específico es: ¿La jornada laboral del trabajo remoto afecta las relaciones familiares del trabajador? Y por último el tercer problema específico, es ¿El empleador otorga los medios necesarios para el correcto cumplimiento del trabajo remoto?

En cuanto a la justificación de la investigación; refiriéndonos a una justificación teórica, la cual busca describir cuáles son las brechas de conocimiento existentes y que la investigación pretende solucionar o reducir (Arias, 2012; Fernández 2020), en cuanto a este estudio la justificación teórica radica en confirmar si el empleado como extremo más tenue de la relación laboral está siendo protegido o vulnerado a través del trabajo remoto. En cuanto a la Justificación Práctica, la cual se da según Bernal (2010), Blanco y Villalpando (2012) en su desarrollo ayuda a resolver un problema, en cuanto a esta investigación permitirá analizar la aplicación del trabajo remoto y brindar recomendaciones que permitan solucionar los inconvenientes encontrados en esta modalidad laboral y por último respecto a la Justificación metodológica, podemos decir que Hernández *et al* (2014), Méndez (2011) y Ñaupas *et al* (2014) indican esta justificación se da cuando se crea una nueva herramienta para recolectar o analizar datos, logrando cumplir este criterio ya que se elaborará una guía de entrevista y se aplicará a profesionales especialistas en materia de Derecho Laboral y Constitucional.

Como objetivo general en esta investigación tenemos, analizar si la aplicación del trabajo remoto vulnera los derechos de Seguridad y Salud en el trabajo. Respecto a los objetivos específicos planteados serán tres: el primer objetivo específico será: definir si la aplicación del trabajo remoto vulnera la ergonomía del trabajador; en cuanto al segundo tenemos, referir si la jornada laboral del trabajo remoto afecta las relaciones familiares del trabajador y como último y el tercero sería establecer si el empleador otorga los medios necesarios para el correcto cumplimiento del trabajo remoto.

II. MARCO TEÓRICO

En busca de desarrollar adecuadamente la presente investigación se ha recurrido a distintos antecedentes internacionales y nacionales que guardan relación directa con las variables de estudio; los más importantes a nivel internacional ha sido Kahale (2003) desarrolló también una investigación titulada: “Teletrabajo: Regulación jurídico laboral”; la cual tiene por objetivo describir las características de la actividad laboral de esta modalidad de trabajo a distancia. Sus principales conclusiones indican que, en Venezuela, el teletrabajo aún no se encuentra bien desarrollado ni implementado por lo que existe la necesidad que el Estado lo regule de una manera más adecuada.

Asimismo, Beltrán y Sánchez (2002) en su investigación titulada: “Las relaciones laborales virtuales: El teletrabajo”; realizada en la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá – Colombia; esta investigación de alcance descriptivo tuvo como objetivo encontrar aquellos elementos jurídicos resaltantes dentro de la modalidad de teletrabajo en la ciudad de Colombia. En cuanto a los resultados, indican que estos elementos jurídicos resaltantes de la nueva modalidad laboral del teletrabajo, son la seguridad social, las remuneraciones y el desarrollo del trabajo bajo el Principio de Buena Fe.

En cuanto a los antecedentes internacionales, tenemos a Cañadas (2017). En su tesis para obtener el grado académico de Doctor en Ciencias Jurídicas titulada “Teletrabajo: Revisión Teórica y Análisis Jurídico Laboral”, realizada en la Universidad de Granada – España; tuvo como uno de sus principales aportes el hecho de precisar que la mayoría de autores relacionan el uso de las TICs con el teletrabajo, cuando el teletrabajo es un figura laboral anterior al uso de las TICs, por otro lado, menciona también que esta modalidad laboral se encuentra en la actualidad llena de paradojas y contradicciones pues libera y esclaviza la jornada laboral. Por último, refiere con toda razón que estas limitaciones por parte de la regulación permiten que el empleador vulnere al trabajador pues cada aspecto en duda será interpretado de la forma más favorable al empleador al estar en una mejor posición dentro de la relación laboral.

Asimismo, con el propósito de mejorar con más detalle la investigación se recurrió también a antecedentes nacionales que presentan un vínculo con el contenido de la investigación. Dentro de estos antecedentes se encontró a Távora (2019). En su tesis titulada “El uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión laboral: Un límite al poder de dirección” para la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo – Chiclayo, Perú; quien concluyo que el uso de las nuevas tecnologías de la información en el ámbito laboral han tenido aspectos tanto positivos como negativos, resaltando con mayor énfasis estos últimos, mencionando una vulneración de la intimidad del trabajador y de su tiempo de descanso, sugiriendo una mejor regulación en estos aspectos.

Por último, en cuanto a los antecedentes, Mora Paucar y Puma Valer (2020) en su tesis titulada “La ineficacia de la regulación del derecho a la desconexión digital, en la jornada laboral remota, en el Perú”, realizada en la Universidad Andina del Cusco. En esta investigación se abordan temas que continúan con la problemática de esta modalidad de trabajo a distancia, siendo el principal inconveniente la poca regulación respecto al derecho a la desconexión digital, es decir, la jornada laboral no termina pues el trabajador queda a expensas de llamadas con indicaciones, pedidos, requerimientos y otros.

Es importante también referirnos a las teorías del derecho vinculadas directamente a nuestro tema, por lo que iniciaremos hablando acerca del reconocimiento de los derechos laborales, su evolución, el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, y la incidencia del covid-19 en el ámbito laboral.

Dentro del contexto laboral, los derechos humanos laborales, con considerados como algo inherente al ser humano y vinculados a otros aspectos laborales a fin de lograr un respeto a la dignidad del empleado sea protegida satisfaciendo de esta manera y anteponiendo sus necesidades y las de su entorno familiar todo esto en coherencia con Azuela (2012), Canessa (2008), Casas (2002), Colmenares (2011) y Lugo (2011). Así también, mencionar a Landa (2014) quien indica que lo concerniente al Derecho de Trabajo o Derecho Laboral se ha ido ajustando con el paso del tiempo pasando de ser un derecho secundario a uno fundamental en todos los Estados democrático de Derecho.

Respecto a la determinación del Contrato Laboral y parafraseando a Pasco (2011) en concordancia con Toyama (2008) y Guataquí (2001), establece que: “el contrato de trabajo es continuo, ejecutable y prorrogable, y tiene competencias fijas y permanentes”. Ante lo mencionado el Derecho del Trabajo, busca normar y regular las relaciones laborales entre los trabajadores y el empleador, de forma que define los derechos y obligaciones de cada uno (Jaramillo, 2010).

No obstante, menciona Mundlak (2007), Cuadros (2008), Reque (2020) y Servín (2012) quienes indican que el Estado tiene la obligación de proveer a los trabajadores de tutela jurisdiccional efectiva en materia laboral para así garantizar sus derechos. Así también, se debe mencionar la teoría expuesto por Potobsky (2014) quien tiene una forma de pensar contraria a los anteriores autores, pues busca que la mayoría de las normas laborales sean eliminadas, sosteniendo que el ámbito del derecho del trabajo debe regirse acorde a la globalización, el libre mercado y las necesidades de la población, sostiene también que, al eliminarse gran parte de estas normas, la conducta del trabajador y empleador se ajustará a la competitividad empresarial.

En conclusión, ante las diversas teorías del ámbito laboral, los autores Patlán (2018), Supiot (1996), Gonzáles (2004) y Richter (2013) indican que el derecho laboral debe proteger de la dignidad de los empleados, asegurando su calidad de vida, lo cual se vulnera con normativas que reducen sus derechos, donde se puede observar que la jornada de trabajo es irregular, no hay cuidado de la ergonomía del trabajador e incluso no se le dota de los materiales logísticos necesarios para la prestación adecuada de sus servicios.

En cuanto, a la primera categoría de estudio, referida al trabajo remoto, podemos acotar nuevamente, que esta modalidad fue dictada de forma novísima por el Estado Peruano, ante la necesidad de buscar la continuación de la relación laboral, la cual permite al empleador poder cambiar la modalidad de la prestación laboral sin necesidad de un acuerdo previo o anterior con el trabajador, quedando este último supeditado a lo que defina el empleador sobre su modalidad de prestación de servicios.

El artículo 16 del Decreto de Urgencia N°026-2020 nos brinda una definición sobre el trabajo remoto, indicando que es la prestación personal de labores la cual se encuentre subordinada pero que es desarrollada por el trabajador desde su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, haciendo hincapié en que esta modalidad se dará siempre que la naturaleza de sus actividades se lo permita.

En primer lugar, indicar que el citado decreto no regula de forma completo lo concerniente al trabajo remoto sino es Decreto Supremo N°010-2020-TR, quien en su artículo 7, se pronuncia por primera vez sobre los aspectos relacionados a los gastos de adaptación a la nueva modalidad, indicando que ambas partes, entendiendo a trabajador y empleador, deberán de común acuerdo definir la responsabilidad económica sobre estos gastos; lo mencionado resulta ser una incoherencia a las normas laborales y una violación claro al Principio Protector en materia laboral, que indica que en la relación laboral, el trabajador es la parte más débil por la que debe ser protegido por el estado, en cambio en esta situación les da la posibilidad de acordar sobre algo que debió ser imperativo. Lo mencionado anteriormente es una norma ineficaz en la medida que únicamente abre la posibilidad al reconocimiento de estos gastos, cuando en materia laboral las normas son imperativas respecto a las obligaciones del empleador y no como en este caso que únicamente deja desprotegido al trabajador mediante un intento tibio de concilio con el empleador.

Es razonable y hasta necesario que sean los empleadores quienes asuman los gastos de adaptación del trabajador a la nueva modalidad de trabajo, como son los equipos a utilizar, las herramientas, los servicios de luz e internet, pero la norma no lo ha contemplado así, razón por la que muchos de los equipos y lugares donde se lleva a cabo el trabajo remoto son improvisados por el trabajador generando distintos problemas como los que son materia de análisis en la presente investigación, respecto a la jornada irregular de trabajo, afectaciones a la ergonomía del trabajador así como falta de dotación de instrumentos logísticos para el desarrollo de la labor remota.

La afectación a la jornada de trabajo, se da en la medida que el trabajador mezcla involuntariamente horarios laborales con horarios personales, esto se da

por la falta de un espacio adecuado para el rendimiento de sus labores; respecto a la ergonomía del trabajador, esta se ve afectada en la medida que no existe una supervisión del lugar donde se desarrolla el trabajo por lo que en muchas ocasiones se está prestando la labor en condiciones dañinas para el trabajador, y por último respecto a la problemática de la entrega de materiales necesarios de trabajo, esto se da debido al vacío normativo de las leyes que regulan el trabajo remoto, pues no son imperativas en este ámbito sino más bien únicamente recomendaciones.

No obstante, la segunda categoría de estudio, referida al derecho de seguridad y salud en el trabajo, tenemos que Torres et al (2020), precisa que es necesario reconocer la importancia de la normativa sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, pues este derecho busca proteger no solo la salud física de los trabajadores, sino que también su salud mental, por lo que es imperativa su aplicación para que se pueda prestar los servicios laborales de manera adecuada.

Así también, otros autores señalan que el Derecho a la Seguridad y Salud en el trabajo es esencial en la relación laboral, pues obliga al seguimiento de ciertos procedimientos que analizan las condiciones en las que el trabajador desarrolla sus labores y busca adaptarlas en la medida que no generan perjuicios para el trabajador (Yarnold, 2020; López Sardosa, 2018).

Dentro de este derecho a la Seguridad y Salud en el trabajo, encontramos a la ergonomía como protección de la salud del trabajador, proveer un ambiente adecuado para laborar como parte de la protección de la seguridad del trabajador y al respeto de la jornada de trabajo para evitar situaciones de estrés en la convivencia familiar.

Por lo expuesto anteriormente, es que la Jornada Laboral siempre ha sido un tema de análisis tanto en materia laboral nacional como internacional, es así que fueron definidos parámetros máximos diarios y semanales para regular este aspecto; en nuestro tema en particular la jornada se ve alterada o debe ser considerada irregular en la medida que el trabajador comienza a disponer de su tiempo personal, para poder concluir labores así como también en virtud de la

capacidad fiscalizadora del empleador, se realizan reuniones de verificación las cuales también atentan la jornada ordinaria. (Neyra, 2020)

Al respecto, las normas emitidas sobre el trabajo remoto, no han dado mayores alcances sobre la forma de supervisión laboral, por lo que las indicaciones del empleador muchas veces se hacen en los espacios personales del trabajador, alterando su horario personal y familiar. Ahora, se debe hacer hincapié en que no se pretende limitar la facultad de fiscalización y supervisión del empleador, sino que esta únicamente debe darse dentro de la jornada laboral y sus comunicaciones o indicaciones así también buscando respetar los horarios personales y familiares del trabajador, quien hasta el momento fue afectada estas relaciones personales. (Neyra, 2020)

Así también, debemos precisar que, respecto al Derecho a la Salud en el Trabajo, “En ese sentido, la salud en ámbito laboral contempla no sólo la ausencia de afecciones o de enfermedad sino, también, los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene del trabajo” (OIT, 1988). Así también, a nivel constitucional se ha reconocido la importancia de este derecho, colocando al nivel de un Derecho Fundamental pues es necesario para el correcto desarrollo del trabajador (Parra Vera, 2003).

Para finalizar, mencionar enfoques conceptuales necesarios para la presente investigación, comenzando por el Trabajo remoto: el trabajo remoto representa aquellas situaciones donde el trabajo se va realizando de manera total o parcialmente dentro de un área de trabajo alternativo siempre y cuando no sea el mismo lugar de trabajo predeterminado. (OIT, 2020; Delgado, 2020). Teletrabajo: comprende a los colaboradores que manejan tecnologías e información y comunicaciones (TIC) o teléfonos fijos a los trabajadores que utilizan tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) o teléfonos fijos para efectuar sus labores a distancia. Ergonomía: Se define como la ciencia que aplica e investiga el medio, las herramientas, los materiales, las normas y la organización del trabajo. Su objetivo es diseñar cada sistema de trabajo manteniendo en cuenta las capacidades y limitaciones del colaborador y de esta manera el colaborador pueda realizar sus labores de forma cómoda y sencilla.

(Solano, 2011). Jornada Laboral: comprende el periodo de tiempo en el cual el colaborador se halla en disposición del empleador para brindar de su fuerza laboral dentro de su lugar de trabajo (Paredes, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo pura o básica, puesto que, recordando los fines de la investigación orientadas a la generación de conocimiento a la búsqueda de la solución de un problema, tenemos que estamos ante la primera situación pues pretendemos crear conocimiento sobre la forma en la que el trabajo remoto está vulnerando el Derecho de seguridad y Salud en el trabajo. (Tamayo y Tamayo, 1997)

En cuanto al diseño fenomenológico que consta del análisis e interpretación de las teorías dadas por los expertos de las distintas categorías. Así también, mencionar a Hernández y Mendoza (2018), quienes mencionan que “los diseños fenomenológicos tienen como propósito principal explorar, describir y comprender las experiencias de las personas con respecto a un fenómeno y descubrir los elementos en común de tales vivencias”

Por último, mencionar que el enfoque de la investigación fue cualitativo, ya que será el estudio de la calidad de acciones, relaciones, argumentos, e instrumentos en una situación de problema (Vera, 2008).

3.2 Categorías y subcategorías:

3.2.1 Categorías

X – Trabajo remoto

El trabajo remoto representa aquellas situaciones donde el trabajo se va realizando de manera total o parcialmente dentro de un área de trabajo alternativo siempre y cuando no sea el mismo lugar de trabajo predeterminado. (OIT, 2020; Delgado, 2020).

Y - Derecho a la Seguridad y Salud en el trabajo

Yarnold (2020) explica que el Derecho a la Seguridad y Salud en el trabajo es esencial en la relación laboral, pues obliga al

seguimiento de ciertos procedimientos que analizan las condiciones en las que el trabajador desarrolla sus labores y busca adaptarlas en la medida que no generan perjuicios para el trabajador.

3.2.2 Subcategorías

X – Trabajo remoto

X1 – Naturaleza jurídica

X2 – Forma de aplicación

X3 – Dotación de logística

Y - Seguridad y Salud en el trabajo

Y1 – Jornada laboral

Y2 – Relaciones familiares

Y3 – Ergonomía

3.3 Escenario de estudio

El presente trabajo de investigación tiene una delimitación geográfica enfocada únicamente a la ciudad de Tacna, razón por la que se buscarán distintos profesionales conocedores de la materia para que puedan aportar sus percepciones acerca del trabajo remoto y el derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

3.4 Participantes

Los participantes serán aquellos que colaboren con sus conocimientos cuando se aplique el instrumento de recolección de datos, por lo que tentativamente se tiene previsto realizar la entrevista a 8 profesionales del derecho.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Cruz et al (2014), existen técnicas e instrumentos que nos ayudan a recolectar información, siendo los primeros aquellos que hacen posible la consecución de los objetivos del investigador, en la medida que lo dotan de información necesaria para la toma de decisiones. Al respecto, indica que entre las principales técnicas tenemos a la observación, la encuesta, la entrevista, la revisión documental, entre otras. En el caso concreto la investigación se usará la técnica denominada “La Entrevista”, la cual según Pardinás (2005, p. 115) se enfoca en realizar preguntas rápidamente al entrevistado dándole la oportunidad de comprenderlas y responderlas con su conocimientos y experiencia relacionadas a la materia de análisis.

En cuanto el instrumento de recolección de datos, se usará la guía de entrevista, que según Díaz (2009) es una herramienta que sirve para realizar un trabajo reflexivo para la organización de los temas que se abordaran en la entrevista

3.6 Procedimiento

En cuanto al procedimiento de aplicación de la metodología, tenemos que el investigador realizará primeramente un revisión bibliográfica y normativa exhaustiva con la intención de conocer a mejor detalle el tema materia de análisis, posterior a ello se diseñarán instrumentos de recolección de datos los cuales se pretenden aplicar en la Municipalidad Provincial de Tacna; en cuanto a la posibilidad de aplicar el instrumento, se debe precisar que se enviará una carta de presentación y una solicitud para poder llevar a cabo la toma de información detallando que la finalidad de la investigación es totalmente académica.

3.7 Rigor científico

Respecto a la rigurosidad de la investigación, se tiene que estará basada en la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos, los cuales serán expuestos antes de su aplicación a los profesionales expertos en Derecho

Laboral y Constitucional con la finalidad de que puedan revisarlos para aplicarlos de la forma más adecuada posible.

3.8 Método de análisis de datos

Tiene un enfoque cualitativo, por lo que se optó la saturación como método de análisis de datos, ya que se utilizará el instrumento de recolección de datos denominado, guía de entrevista. En cuanto al análisis de la información, primeramente, se aplicarán las entrevistas a los especialistas, las cuales serán transcritas por la investigadora posterior a la grabación de las mismas. Así también, una vez se tenga la información se procederá a analizarla mediante el método de triangulación, es decir, se buscará comparar la información obtenida de distintos expertos y luego se confrontará contra el marco teórico y los antecedentes de la investigación.

Se procederá, la triangulación la cual acorde a Rubin y babbie (citado por Izcara, 2014) implica la utilización de diferentes fuentes de información en la producción de unos mismos resultados realizando la recaudación de información mediante entrevistas, revisión de teorías y encuestas.

Por otro lado, se utilizó también la categorización que según Tojar (citado en Izcara, 2014) es un proceso inductivo de clasificación conceptual de unidades bajo un mismo criterio. Así también se utilizó la codificación, la cual para Monge (2015) es la unidad central de trabajo de codificación de datos.

3.9 Aspectos Éticos

En la presente investigación se ha tomado en consideración las distintas normativas de la Universidad afines a la elaboración y sustentación de trabajos de investigación, siguiendo la estructura y las indicaciones brindadas por la institución. En cuanto a la recolección de información, se solicitó el apoyo de distintos profesionales a quienes se les indico que los fines de la presente investigación son únicamente académicos.

Así también, en cuanto a la utilización de información de otros autores, se respetó el derecho a la propiedad intelectual citándolos y referenciándolos a lo largo de la presente investigación.

Por último, la investigadora ha sido diligente en cuanto al uso de materiales y papel, contribuyendo con el mantenimiento de nuestro medio ambiente.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Objetivo General

Analizar si la aplicación del trabajo remoto vulnera los derechos de Seguridad y Salud en el trabajo. Frente a la difícil situación que venía atravesando nuestro país por la pandemia del COVID-19, es que se emite el Decreto de Urgencia N° 026-2020, mediante el que se busca reducir el contagio del covid-19 en los centros laborales, creando la nueva figura laboral del trabajo remoto.

Es por ello que se debe determinar si la aplicación del trabajo remoto vulnera los derechos de Seguridad y Salud en el trabajo. Este objetivo ha sido dividido estratégicamente en tres específicos, los cuales nos permitieron precisar si la aplicación del trabajo remoto vulnera la ergonomía del trabajador; afecta las relaciones familiares del trabajador y si el empleador otorga los medios necesarios para el correcto cumplimiento del trabajo remoto. Tal como lo señala el Abogado 1, 2 y 4, la aplicación del trabajo remoto vulnera los derechos de seguridad y trabajo ya que es la obligación del empleador brindar al trabajador las características es decir todo lo necesario para cumplir su labor de forma segura sin alterar su vida familiar cotidiana concordando con los abogados 5 y 6 que desde una perspectiva local considera que el trabajo remoto para estas entidades del estado no debería de permanecer pues este al ser dictado en una situación de emergencia no ha considerado aspectos como la ergonomía, la jornada laboral oportuna representada por el derecho a continuar con una vida familiar adecuada y también no ha previsto de manera imperativa que los medios necesarios para efectuar el trabajo, sean proveídos por el empleador.

4.2 Objetivo Específicos

Precisar si la aplicación del trabajo remoto vulnera la ergonomía del trabajador. Se debe considerar que la mayoría de trabajadores desconoce sobre ergonomía por lo que se generan dolores musculares por malas posturas que podrían desencadenar enfermedades ocupacionales. Del análisis de las entrevistas, respecto a este punto el Abogado 1 indica La única

obligación del empleador es brindar capacitaciones para que el trabajador entienda como deber realizar sus labores sin dañar su salud. El tema de la ergonomía se le debería de dar más énfasis ya que no se está dando la debida importancia ya que el trabajador debería saber en qué postura y tiempo debería estar en la computadora, coincidiendo con el Abogado 3 que considera que el trabajador no tiene conocimientos sobre la postura que debería de tener o la distancia que debería de estar en la computadora ya que el tema de la ergonomía es un campo muy poco explorado y menos difundido.

Así también respecto a la pregunta si el trabajo remoto se encuentra regulado correctamente, todos los entrevistados han manifestado su inconformidad con esta norma, resaltando el comentario del abogado 4 que indico que, “lamentablemente no se tiene una norma que regule o que brinde las disposiciones y metodologías de los procesos a seguir. A raíz de la pandemia hemos improvisado con este tipo de trabajo de acuerdo nuestras necesidades.

Analizar si la jornada laboral del trabajo remoto afecta las relaciones familiares del trabajador. La afectación a la jornada de trabajo, se da en la medida que el trabajador mezcla involuntariamente horarios laborales con horarios personales, esto se da por la falta de un espacio adecuado para el rendimiento de sus labores. En este punto el Abogado 1 indica que el tiempo de calidad en la familia es muy importante ya que afecta a sistemas psicológicos emotivos, psicosociales, etc. tanto al trabajador como a su familia, al igual que el Abogado 6 quien afirma una afectación ya que, normalmente las familias piensan que el trabajo remoto es de poco tiempo, pero en realidad son de 8 horas otro punto importante es el ambiente en que se encuentran laborando el trabajador, el cual muchas veces está conectado con la familia significando una situación incómoda para el trabajador. Por otro lado, el Ingeniero 2, ha manifestado que se ha recomendado que los jefes no llamen a los trabajadores fuera de su tiempo de trabajo esto para evitar que el trabajador se vea afectado incluso en el horario de almuerzo también se ha recomendado que no se realice llamadas si no cuando esté en horario de atención que los mimos trabajadores tienen de forma diaria; por lo que se

puede concluir que esta recomendación no es suficiente pues debe darse de forma imperativa.

Establecer si el empleador otorga los medios necesarios para el correcto cumplimiento del trabajo remoto. En esta problemática de la entrega de materiales necesarios de trabajo, esto se da debido al vacío normativo de las leyes que regulan el trabajo remoto, pues no son imperativas en este ámbito sino más bien únicamente recomendaciones. Por lo que, el Abogado 1 indica que la normativa menciona que se pueden brindar los medios de trabajo, la norma también señala que si el trabajador usa sus herramientas el empleador puede pactar una compensación, pero no está obligado. Asimismo, el Abogado 3 indica que la norma no obliga al empleador brindar herramientas, si no que permite que esta dotación de herramientas ocurra con una previa coordinación con el trabajador. Así también, podemos decir que dentro del ámbito del derecho laboral esta situación no es correcta ya que el empleador y el trabajador no llegarán a una negociación justa porque los acuerdos saldrán a favor del empleador.

Por otro lado, el entrevistado 5, refiere en cuanto a la dotación de medios que ningún trabajador ha sido preparado antes de la pandemia para esta forma de trabajo y el entorno que debería tener y como sería el espacio adecuado y postura para poder laborar, por lo que existen distintas afectaciones a los derechos del trabajador.

En base a la pregunta anterior, también se ha mencionado que, en múltiples ocasiones, los trabajadores hicieron mención sobre las herramientas que le faltan para desarrollar adecuadamente su trabajo, pero lamentablemente el presupuesto no alcanza para dotar a todos de herramientas necesarias, también precisaron que en las reuniones se propuso la entrega de una Tablet a cada trabajador.

Por último, otro aspecto muy importante ha sido el relacionado a las obligaciones especiales de SST que tiene la institución en la modalidad de trabajo remoto, en la cual se ha coincidido en que estas obligaciones fueron inexistentes y se resalta el comentario que indica que “No se ha desarrollado

muchos aspectos, se ha implementado charlas virtuales, aquí en la institución también de manera presencial”.

4.3 Discusión

En cuanto a la aplicación del trabajo remoto, se debe considerar que esta modalidad laboral sui generis se dio ante una situación de emergencia por lo que no ha sido regulada adecuadamente, representando serios inconvenientes para el trabajador.

Considerando los antecedentes de estudio, se ha podido observar que en investigaciones similares ya se ha determinado que la modalidad de trabajo remoto y el teletrabajo han afectado notoriamente la jornada ordinaria del trabajador al no respetar los horarios laborales y mezclarlos con aquellos tiempos dedicados a la familia.

Por otro lado, haciendo un análisis a la misma normativa que hace nacer al trabajo remoto, tenemos que esta no regula de forma imperativa la dotación de mecanismos e instrumentos necesarios al trabajador para que pueda desarrollar su labor de forma remoto, lo cual representa una seria afectación pues no solamente hace incurrir en gastos adicionales al trabajador sino que también al no velar por los instrumentos necesarios, el trabajador usara aquellos que considere a su alcance lo cual puede traer complicaciones a su salud más adelante.

Continuando este análisis, se tiene que de la entrevista a distintos especialistas, tanto abogados como jefes de recurso humanos, se ha determinado que el trabajador tiene desconocimiento sobre ergonomía, y esto aunado a que no se le brindan los mecanismos suficientes determina más afectación a los derechos de los trabajadores.

También debemos considerar que, la figura del trabajo remoto se ha acoplado por el tema de la pandemia para instituciones públicas y privadas con la finalidad de continuar con el trabajo, si bien es cierto ya existía tiempo atrás este tipo de trabajo, pero por tiempo de pandemia es que se ha usado

más y se ha vuelto una nueva forma de trabajo en el cual la mayoría de empresas se ha ido acoplado para su funcionamiento.

En cuanto a que el trabajo remoto, podría quedarse de forma permanente en la legislación laboral, tenemos que la mayoría de los entrevistados manifiestan su conformidad con esto, pero haciendo hincapié en que debe regularse algunos aspectos que han quedado en el limbo, como es el caso de la dotación de instrumentos necesarios para el trabajador.

El trabajo remoto se realiza bajo ciertos criterios y entre uno de ellos son las secuelas del Covid-19, las personas que tienen enfermedades o son más propensos a contraer el virus son los que trabajan mayormente de forma remota con el fin de proteger su salud. Además, estas personas que trabajan de manera remota realizan informes diarios que son aprobados mensualmente, esto con el objetivo de conocer el avance de actividades del trabajador.

Uno de los retos que debe superar el trabajo remoto es en cuanto a la organización con el ambiente de trabajo teniendo en cuenta que el hogar no es un centro de trabajo, además de generar daños a la salud, considerando que el estar sentado las 8 horas podría ocasionar dolores de espalda o entre otros. Los desafíos del trabajador en casa con el trabajo remoto es la comunicación ya que no tienen una relación con el empleador y el trabajador, gastos de luz, internet y demás gastos domésticos.

Por último, también mencionar como recalco uno de los entrevistados, es que el trabajo remoto tiene solamente una regulación genérica, pero para poder ser adecuado se debe tomar en consideración que la realidad para cada nivel de gobierno es diferente, por lo que una recomendación sería que cada entidad de acuerdo a su realidad debe tener una acción directa de poder normatizar su aplicación de trabajo remoto de manera oportuna para cumplir con las formalidades.

V. CONCLUSIONES

Primera:

La aplicación del trabajo remoto vulnera los derechos de Seguridad y salud en el trabajo, puesto que la normativa no ha precisado alcances respecto a la ergonomía del trabajador, el respeto a la jornada ordinaria de trabajo y adicional a esto, se concluye que el empleador no otorga al trabajador los medios o herramientas necesarias para el cumplimiento de su trabajo.

Segunda:

En cuanto a la ergonomía del trabajador en modalidad remota, se ha podido determinar que no es respetada por dos razones fundamentales, la primera referida al desconocimiento de estos temas por parte del trabajador y la segunda en cuanto a la negativa del empleador a brindar las herramientas de trabajo adecuadas.

Tercera:

La jornada laboral de trabajo remoto afecta las relaciones familiares del trabajador puesto que el empleador realiza reuniones y coordinaciones muchas veces fuera del horario de trabajo y también afecta las relaciones familiares ya que el espacio que se usa para trabajar en la mayoría de veces es un espacio familiar compartido.

Cuarta:

La normativa que regula al trabajo remoto no precisa de forma imperativa el hecho que el empleador deba entregar las herramientas y materiales necesarios para la realización del trabajo remoto, sino que únicamente lo menciona como una circunstancia que debe darse de mutuo acuerdo, vulnerando los derechos de los trabajadores y el principio protector.

VI. RECOMENDACIONES

Primera:

Se requiere que nuestro Congreso de la República legisle inmediatamente sobre el trabajo remoto, buscando solucionar los inconvenientes suscitados en el decreto de su creación para poder considerarlo en el futuro como alternativa laboral ante cualquier circunstancia.

Segunda:

En cuanto a la ergonomía del trabajador en modalidad remota, se recomienda que el empleador sea público o privado brinde charlas de salud ocupacional a los trabajadores que laboren en forma remota buscando preservar su salud y futuras enfermedades ocupacionales.

Tercera:

En cuanto a que la jornada laboral de trabajo remoto afecta las relaciones familiares del trabajador se recomienda que el empleador fije los horarios de reuniones, fiscalizaciones y otros dentro de la jornada laboral ordinaria para que de esta forma exista un respeto al tiempo familiar de calidad que debe tener toda persona humana.

Cuarta:

En cuanto a que la normativa que regula al trabajo remoto no precisa de forma imperativa el hecho que el empleador deba entregar las herramientas y materiales necesarios para la realización del trabajo remoto, se recomienda realizar una modificación normativa que no establezca que esta situación sea de mutuo acuerdo, sino que refiera de forma imperativa que estas herramientas deben ser proporcionadas por el empleador.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica (6ta ed.)*. Venezuela: Editorial Episteme.
- Azuela, H. (2012). *Tipología y estructura de los derechos humanos del trabajo*. Revista Jurídica de la Universidad Autónoma Metropolitana. <http://alegatos.azc.uam.mx/index.php/ra/article/view/739>
- Beltrán P., y Sánchez N. (2002). *Las relaciones laborales virtuales: El teletrabajo*. Pontificia universidad Javeriana Facultad de Ciencias Jurídicas , Bogotá. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/55422/Tesis-31.pdf?sequence=1>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales (3ra ed.)*. Colombia: Pearson Educación.
- Blanco, M. y Villalpando, P. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. España: Dykinson.
- Canessa, M. (2008). *Los derechos humanos laborales: el núcleo duro de derechos (core rights) y el "ius cogens" laboral*. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Cañadas S. (2017). *Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico laboral*. Universidad de Granada. <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/48771/2675244X.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Casas, J. (2002). *Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios*. Revista de Administración Sanitaria.
- Colmenares, B. (2011). *Los derechos laborales inespecíficos. Enfoque en el Derecho Venezolano*. Revista Latinoamericana de Derecho Social.
- Cruz, C., Olivares, S. y González, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Grupo Editorial Patria.

- Cuadros, F. (2008). *Introducción al Derecho Laboral Peruano*. Pacífico editores.
- Delgado, Á. (2020). El trabajo remoto en el Perú en tiempos del COVID-19. *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2(3), 73-84.
<http://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/34>
- Díaz, V. (2009). *Metodología de la investigación científica y bioestadística: para médicos, odontólogos y estudiantes de ciencias de la salud (2ta ed.)*. Chile: RIL Editores.
- Fernández, H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65-76.
<https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- González, C. (2002). ¿Cómo fue el proceso de nacimiento de la legislación laboral en nuestro país? *Revista Actualidad Laboral y Seguridad Social*, No. 112, Entrevistador.
- Guataquí, J. (2001). La incidencia del contrato de trabajo en el mercado laboral Colombiano. *Dialnet*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7558642>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación (6°)*. McGraw-Hill.
- Hernández, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación*. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial McGraw Hill Education
- Jaramillo, I. (2010) Presente y futuro del derecho de trabajo. *Revista Scielo*.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-25302010000200004#1
- Kahale C. (2003). *Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral*. *Gaceta Laboral*, 9(3), 397-416. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/336/33609304.pdf>
- Landa, C. (2014) *El Derecho del Trabajo en el Perú y su proceso de Constitucionalización*: THEMIS Revista de derecho.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10870/11375>

- López Z., (2018). *Afectación del derecho a la desconexión laboral por parte del empleador mediante el uso de las tecnologías de la comunicación en el ordenamiento jurídico peruano*. Universidad Nacional de Ancash , Ancash .
http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2346/T033_71082352_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lugo, G. (2011). *La dignidad y el trato digno como compromiso del Estado Mexicano. Derechos Humanos*. Revista del Centro Nacional de Derechos Humanos. México.
- Méndez, C. (2011). *Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales (4ta ed.)*. México: Limusa.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación. Cualitativa – cualitativa y redacción de tesis (4ta ed.)*. Colombia: Ediciones de la U.
- Mora P. y Puma V. (2020). *La ineficacia de la regulación de dercho a la desconexión digital, en la jornada laboral remota, en el Perú*. Universidad Andina del Cusco Facultad de Derecho y Ciencia Política Escuela profesional de Derecho, Cusco.
- Mundlak, G. (2007). *Derecho al trabajo: Conjugar derechos humanos y política de empleo*. Revista Internacional del Trabajo.
- Neyra, I. (2020). *El derecho a la desconexión digital*. El Peruano, 1.
- Organización Internacional del Trabajo (1988). *Resúmenes de Normas Internaciooneols del Trabajo*. OIT
- OIT. (2020). *Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work. COVID-19: Guidance for labour statistics data collection*. Organización Internacional del trabajo.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf
- Pardinas, F. (2005), *Metodología y técnicas de investigación en Ciencia Sociales*, Siglo XXI, pp. 62-80

- Paredes, R. (2021). *¿Qué es la jornada laboral?* Obtenido de Paredes, Rigoberto: <https://www.rigobertoparedes.com/es/que-es-la-jornada-laboral/>
- Parra Vera, O. (2003). *El Derecho a la Salud en la Constitución, la Jurisprudencia y los Instrumentos Internacionales*. Bogotá: Defensoría del Pueblo Coombia
- Pasco, D. (2011). *Expire of the job contract*. Present. Business N ° 289
- Patlán, J. (2016). *Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo*. *Ciencia Ergo Sum*, Vol. 23. México
- Potobsky, G. (2011). *La normativa laboral frente a la reestructuración, el desarrollo y la globalización de la economía*. RELASUR. Revista de Relaciones Laborales en América Latina – CONO SUR N° 6
- Reque, A. (2020). *El trabajo remoto y las condiciones laborales en las entidades públicas de Piura, Perú -2020*. Universidad César Vallejo, Piura.
- Richter, J. (2013). *El trabajo en el derecho del trabajo*. Revista Latinoamericana de Derecho Social. México.
- Servín, C. (2012). *Discriminación en el ámbito laboral y su tutela jurisdiccional*. Revista de Derechos Fundamentales.
- Solano, J. (2011). *Ergonomía y productividad*. *Industria data*, 48-50. http://ateneo.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2079/industria_l_data10v2n1_1999.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Supiot, A. (1996). *Introducción a las reflexiones sobre el trabajo*. Revista Internacional del Trabajo.
- Tamayo, T. y Tamayo, M. (1997). *El Proceso de la Investigación científica*. Limusa S.A.
- Tavara, M. (2019). *El uso de las nuevas Tic y el derecho a la desconexión laboral: Un limite al poder de dirección*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1950/1/TL_TavaraRomeroMelissa.pdf
- Torres, J., Sinche, F., Valenzuela, A., y García, G. (2020). *Gestión por Procesos*

en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Perú. Llamkasun, 1(5), 27–39. <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v1i1.5>

Toyama, J. (2008) “Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral”. Lima: Gaceta Jurídica.

Vera, L. (2008). *La investigación cualitativa*. Universidad interamericana de Puerto Rico.

Yarnold, E. (2020). Situación actual del teletrabajo en el Perú y su proyección post Covid-19. Actualidad Laboral Revista especializada en derecho laboral. <https://acortar.link/HMYrFm>

ANEXOS

Matriz de consistencia

"Trabajo remoto y vulneración del derecho de seguridad y salud en el trabajo, en Tacna 2021"

PROBLEMA	OBJETIVOS	CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS	METODOLOGÍA
¿La aplicación del trabajo remoto vulnera los derechos de Seguridad y Salud en el trabajo?	Analizar si la aplicación del trabajo remoto vulnera los derechos de Seguridad y Salud en el trabajo	CATEGORÍA 1. Trabajo remoto <ul style="list-style-type: none"> • Naturaleza jurídica • Forma de aplicación • Dotación de logística CATEGORÍA 2. Seguridad y Salud en el trabajo <ul style="list-style-type: none"> • Jornada laboral • Relaciones familiares • Ergonomía 	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION
Problemas Específicos	Objetivos Específicos		POBLACION Y MUESTRA
¿La aplicación del trabajo remoto vulnera la ergonomía del trabajador? ¿La jornada laboral del trabajo remoto afecta las relaciones familiares del trabajador? ¿El empleador otorga los medios necesarios para el correcto cumplimiento del trabajo remoto?	Precisar si la aplicación del trabajo remoto vulnera la ergonomía del trabajador Referir si la jornada laboral del trabajo remoto afecta las relaciones familiares del trabajador Establecer si el empleador otorga los medios necesarios para el correcto cumplimiento del trabajo remoto.		El tipo de investigación es básica, el diseño está basado en la teoría fundamentada a través de datos empíricos. Población: Profesionales de la municipalidad de Tacna, conocedores de la materia. Muestra: 8 profesionales de derecho.

Tabla 1 de Categorización

CATEGORÍAS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUBCATEGORÍAS
Trabajo remoto	El trabajo remoto representa aquellas situaciones donde el trabajo se va realizando de manera total o parcialmente dentro de un área de trabajo alternativo siempre y cuando no sea el mismo lugar de trabajo predeterminado. (OIT, 2020; Delgado, 2020).	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Naturaleza jurídica ➤ Forma de aplicación ➤ Dotación de logística
Seguridad y Salud en el trabajo	El Derecho a la Seguridad y Salud en el trabajo es esencial en la relación laboral, pues obliga al seguimiento de ciertos procedimientos que analizan las condiciones en las que el trabajador desarrolla sus labores y busca adaptarlas en la medida que no generan perjuicios para el trabajador. (Yarnold, 2020)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Jornada laboral ➤ Relaciones familiares ➤ Ergonomía

ANEXO

Validez de Instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO Guía de entrevista

CATEGORÍA 1:		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
Nº	SUBCATEGORÍA 1: Naturaleza jurídica	Si	No	Si	No	Si	No
1	Antes de la pandemia del covid-19, ¿Cuáles eran las formas de trabajo atípicas donde se laboraba fuera de la oficina?	X		X		X	
2	En su opinión, ¿cuáles son las diferencias que tienen el trabajo remoto y el teletrabajo?	X		X		X	
CATEGORÍA 2: Forma de aplicación		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
Nº	SUBCATEGORÍA 2: Forma de aplicación	Si	No	Si	No	Si	No
1	En su opinión, ¿Qué obligaciones especiales de Seguridad y Salud en el Trabajo que tiene la institución en la modalidad de trabajo remoto?	X		X		X	
2	En su experiencia, ¿qué podría recomendar para regular mejor la aplicación del trabajo remoto?	X		X		X	
CATEGORÍA 3: Dotación de logística		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
Nº	SUBCATEGORÍA 3: Dotación de logística	Si	No	Si	No	Si	No
1	En la modalidad del trabajo remoto, ¿la norma obliga al empleador a dotar de herramientas suficientes al trabajador? ¿Por qué?	X		X		X	
2	En su opinión, ¿qué herramientas debería dotar el empleador al trabajador para la aplicación del trabajo remoto?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] | Aplicable después de corregir [] | No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: ABOG. EDWARD PERCY VARGAS VALDERRAMA.
DNI: 00486558

Especialidad del validador: MAGISTER EN DERECHO CONSTITUCIONAL.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

08 de julio del 2022.

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO Guía de entrevista

CATEGORÍA 2:		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
Nº	SUBCATEGORÍA 1: Jornada laboral	Si	No	Si	No	Si	No
1	En su opinión, cuando se está laborando vía remota, ¿existe un respeto a la jornada laboral ordinaria del trabajador? ¿Por qué?	X		X		X	
2	Explique, ¿cómo se realiza el seguimiento y control de las actividades del personal bajo la modalidad de trabajo remoto?	X		X		X	
CATEGORÍA 2: Relaciones familiares		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
Nº	SUBCATEGORÍA 2: Relaciones familiares	Si	No	Si	No	Si	No
1	¿Qué diferencias se evidencian entre la realización de actividades de forma presencial en comparación al trabajo remoto en el ámbito familiar?	X		X		X	
2	En su opinión, cuando un trabajador labora en la modalidad remota, ¿existe una afectación a sus horarios familiares o tiempo de calidad del trabajador con su familia? ¿Por qué?	X		X		X	
CATEGORÍA 3: Ergonomía		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
Nº	SUBCATEGORÍA 3: Ergonomía	Si	No	Si	No	Si	No
1	¿Qué aspectos son los más relevantes para usted en la ergonomía laboral?	X		X		X	
2	En su opinión, ¿qué debería hacer el empleador para mejorar las condiciones ergonómicas de los trabajadores en modalidad remota?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] | Aplicable después de corregir [] | No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: ABOG. EDWARD PERCY VARGAS VALDERRAMA.
DNI: 00486558

Especialidad del validador: MAGISTER EN DERECHO CONSTITUCIONAL.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

08 de julio del 2022.

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
Guía de entrevista

CATEGORÍA 1:		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
Nº	SUBCATEGORÍA 1: Naturaleza jurídica	Si	No	Si	No	Si	No
1	Antes de la pandemia del covid-19, ¿Cuáles eran las formas de trabajo atípicas donde se laboraba fuera de la oficina?	X		X		X	
2	En su opinión ¿cuáles son las diferencias que tienen el trabajo remoto y el teletrabajo?	X		X		X	
SUBCATEGORÍA 2: Forma de aplicación							
1	En su opinión ¿Qué obligaciones especiales de Seguridad y Salud en el Trabajo que tiene la institución en la modalidad de trabajo remoto?	X		X		X	
2	En su experiencia ¿qué podría recomendar para regular mejor la aplicación del trabajo remoto?	X		X		X	
SUBCATEGORÍA 3: Dotación de logística							
1	En la modalidad del trabajo remoto ¿la norma obliga al empleador a dotar de herramientas suficientes al trabajador? ¿Por qué?	X		X		X	
2	En su opinión, ¿qué herramientas debería dotar el empleador al trabajador para la aplicación del trabajo remoto?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: ABOG. LUIS ALBERTO TICONA CARBAJAL
DNI: 00422526

Especialidad del validador: MAGISTER EN DERECHO CIVIL Y COMERCIAL.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

08 de julio del 2022.

Mg. Luis Alberto Ticona Carbajal
ABOGADO
M.C.A.T. 103
Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
Guía de entrevista

CATEGORÍA 2:		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
Nº	SUBCATEGORÍA 1: Jornada laboral	Si	No	Si	No	Si	No
1	En su opinión, cuando se está laborando vía remota, ¿existe un respeto a la jornada laboral ordinaria del trabajador? ¿Por qué?	X		X		X	
2	Explique, ¿cómo se realiza el seguimiento y control de las actividades del personal bajo la modalidad de trabajo remoto?	X		X		X	
SUBCATEGORÍA 2: Relaciones familiares							
1	¿Qué diferencias se evidencian entre la realización de actividades de forma presencial en comparación al trabajo remoto en el ámbito familiar?	X		X		X	
2	En su opinión, cuando un trabajador labora en la modalidad remota, ¿existe una afectación a sus horarios familiares o tiempo de calidad del trabajador con su familia? ¿Por qué?	X		X		X	
SUBCATEGORÍA 3: Ergonomía							
1	¿Qué aspectos son los más relevantes para usted en la ergonomía laboral?	X		X		X	
2	En su opinión, ¿qué debería hacer el empleador para mejorar las condiciones ergonómicas de los trabajadores en modalidad remota?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: ABOG. LUIS ALBERTO TICONA CARBAJAL
DNI: 00422526

Especialidad del validador: MAGISTER EN DERECHO CIVIL Y COMERCIAL.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

08 de julio del 2022.

Mg. Luis Alberto Ticona Carbajal
ABOGADO
M.C.A.T. 103
Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
Guía de entrevista

CATEGORÍA 1:		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
Nº	SUBCATEGORÍA 1: Naturaleza jurídica	Si	No	Si	No	Si	No
1	Antes de la pandemia del covid-19, ¿Cuáles eran las formas de trabajo atípicas donde se laboraba fuera de la oficina?	X		X		X	
2	En su opinión ¿cuáles son las diferencias que tienen el trabajo remoto y el teletrabajo?	X		X		X	
SUBCATEGORÍA 2: Forma de aplicación							
1	En su opinión ¿Qué obligaciones especiales de Seguridad y Salud en el Trabajo que tiene la institución en la modalidad de trabajo remoto?	X		X		X	
2	En su experiencia ¿qué podría recomendar para regular mejor la aplicación del trabajo remoto?	X		X		X	
SUBCATEGORÍA 3: Dotación de logística							
1	En la modalidad del trabajo remoto ¿la norma obliga al empleador a dotar de herramientas suficientes al trabajador? ¿Por qué?	X		X		X	
2	En su opinión, ¿qué herramientas debería dotar el empleador al trabajador para la aplicación del trabajo remoto?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **DR. GARCIA BECERRA PAUL GUSTAVO**

DNI: 45729853

Especialidad del validador: **DOCTOR EN DERECHO**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

28 de junio del 2022.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
Guía de entrevista

CATEGORÍA 2:		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
Nº	SUBCATEGORÍA 1: Jornada laboral	Si	No	Si	No	Si	No
1	En su opinión, cuando se está laborando vía remota, ¿existe un respeto a la jornada laboral ordinaria del trabajador? ¿Por qué?	X		X		X	
2	Explique, ¿cómo se realiza el seguimiento y control de las actividades del personal bajo la modalidad de trabajo remoto?	X		X		X	
SUBCATEGORÍA 2: Relaciones familiares							
1	¿Qué diferencias se evidencian entre la realización de actividades de forma presencial en comparación al trabajo remoto en el ámbito familiar?	X		X		X	
2	En su opinión, cuando un trabajador labora en la modalidad remota, ¿existe una afectación a sus horarios familiares o tiempo de calidad del trabajador con su familia? ¿Por qué?	X		X		X	
SUBCATEGORÍA 3: Ergonomía							
1	¿Qué aspectos son los más relevantes para usted en la ergonomía laboral?	X		X		X	
2	En su opinión, ¿qué debería hacer el empleador para mejorar las condiciones ergonómicas de los trabajadores en modalidad remota?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **DR. GARCIA BECERRA PAUL GUSTAVO**

DNI: 45729853

Especialidad del validador: **DOCTOR EN DERECHO**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

28 de junio del 2022.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

ANEXO

Consentimiento Informado

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) participante:

El presente investigador viene desarrollando la investigación titulada:

EL TRABAJO REMOTO Y VULNERACION DEL DERECHO DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, TACNA 2021

Es importante que usted participe en nuestro estudio, colaborando con las entrevistas que se han elaborado para el presente estudio. Los datos e información que usted brinde serán utilizados únicamente para los fines del estudio y se respetará su confidencialidad en todo momento.

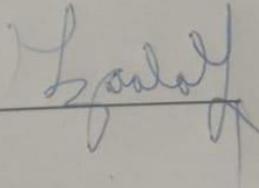
La información que usted brinde será de gran ayuda porque sus respuestas nos ayudarán a generar información relevante para analizar y comprender el problema planteado. Sírvase firmar el presente consentimiento informado:

Yo, GIANCARLO ZAVAJA GONZALEZ, después de haber leído las condiciones del presente estudio, acepto participar de manera voluntaria.

Fecha:

04/08/22

Firma:



CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) participante:

El presente investigador viene desarrollando la investigación titulada:

EL TRABAJO REMOTO Y VULNERACION DEL DERECHO DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, TACNA 2021

Es importante que usted participe en nuestro estudio, colaborando con las entrevistas que se han elaborado para el presente estudio. Los datos e información que usted brinde serán utilizados únicamente para los fines del estudio y se respetará su confidencialidad en todo momento.

La información que usted brinde será de gran ayuda porque sus respuestas nos ayudarán a generar información relevante para analizar y comprender el problema planteado. Sírvase firmar el presente consentimiento informado:

Yo, Abog. David Barragán Loja después de haber leído las condiciones del presente estudio, acepto participar de manera voluntaria.

Fecha: 30 de julio del 2022

Firma:



David Barragán Loja
Abg. 965
DNI 00488287

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) participante:

El presente investigador viene desarrollando la investigación titulada: El trabajo remoto y vulneración del derecho de seguridad y salud en el trabajo, Tacna 2021.

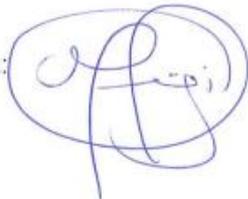
Es importante que usted participe en nuestro estudio, colaborando con las entrevistas que se han elaborado para el presente estudio. Los datos e información que usted brinde serán utilizados únicamente para los fines del estudio y se respetará su confidencialidad en todo momento.

La información que usted brinde será de gran ayuda porque sus respuestas nos ayudarán a generar información relevante para analizar y comprender el problema planteado. Sírvase firmar el presente consentimiento informado:

Yo, Miguel Ángel Uscuchagua Galvez, después de haber leído las condiciones del presente estudio, acepto participar de manera voluntaria.

Fecha: 3 de agosto de 2022

Firma:



CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) participante:

El presente investigador viene desarrollando la investigación titulada:
Trabajo remoto y vulneración del derecho de seguridad y salud en el trabajo, en Tacna 2021.

Es importante que usted participe en nuestro estudio, colaborando con las entrevistas que se han elaborado para el presente estudio. Los datos e información que usted brinde serán utilizados únicamente para los fines del estudio y se respetará su confidencialidad en todo momento.

La información que usted brinde será de gran ayuda porque sus respuestas nos ayudarán a generar información relevante para analizar y comprender el problema planteado. Sírvase firmar el presente consentimiento informado:

Yo, MARITHA VALDEZ AZOCUTIPA, después de haber leído las condiciones del presente estudio, acepto participar de manera voluntaria.

Fecha: 01-08-2022

Firma:



CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) participante:

El presente investigador viene desarrollando la investigación titulada:
Trabajo remoto y vulneración del derecho de seguridad y salud en el trabajo, en Tacna 2021.

Es importante que usted participe en nuestro estudio, colaborando con las entrevistas que se han elaborado para el presente estudio. Los datos e información que usted brinde serán utilizados únicamente para los fines del estudio y se respetará su confidencialidad en todo momento.

La información que usted brinde será de gran ayuda porque sus respuestas nos ayudarán a generar información relevante para analizar y comprender el problema planteado. Sírvase firmar el presente consentimiento informado:

Yo, Edilberto E Calderon Urriola, después de haber leído las condiciones del presente estudio, acepto participar de manera voluntaria.

Fecha: Tacna 25/07/22

Firma:

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA
Edilberto E. Calderon Urriola
DIRECTOR GENERAL DE GESTIÓN DE RIESGOS
P. TACNA

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) participante:

El presente investigador viene desarrollando la investigación titulada:

EL TRABAJO REMOTO Y VULNERACION DEL DERECHO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, TACNA 2021

Es importante que usted participe en nuestro estudio, colaborando con las entrevistas que se han elaborado para el presente estudio. Los datos e información que usted brinde serán utilizados únicamente para los fines del estudio y se respetará su confidencialidad en todo momento.

La información que usted brinde será de gran ayuda porque sus respuestas nos ayudarán a generar información relevante para analizar y comprender el problema planteado. Sírvase firmar el presente consentimiento informado:

Yo, Ing. JOSE GILMER ANCHAPURI CALDERON, después de haber leído las condiciones del presente estudio, acepto participar de manera voluntaria.

Fecha: 25 de julio del 2022

Firma:


GOBIERNO REGIONAL DE TACNA
ING. JOSE GILMER ANCHAPURI CALDERON
SECRETARÍA DE DESARROLLO HUMANO

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) participante:

El presente investigador viene desarrollando la investigación titulada:

EL TRABAJO REMOTO Y VULNERACION DEL DERECHO DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, TACNA 2021

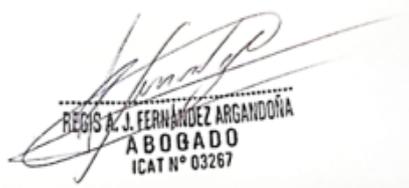
Es importante que usted participe en nuestro estudio, colaborando con las entrevistas que se han elaborado para el presente estudio. Los datos e información que usted brinde serán utilizados únicamente para los fines del estudio y se respetará su confidencialidad en todo momento.

La información que usted brinde será de gran ayuda porque sus respuestas nos ayudarán a generar información relevante para analizar y comprender el problema planteado. Sírvase firmar el presente consentimiento informado:

Yo, Abog. Regis Fernández Argandoña después de haber leído las condiciones del presente estudio, acepto participar de manera voluntaria.

Fecha: 01 de agosto del 2022

Firma: |



REGIS A. J. FERNÁNDEZ ARGANDOÑA
ABOGADO
ICAT N° 03267

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) participante:

El presente investigador viene desarrollando la investigación titulada:

EL TRABAJO REMOTO Y VULNERACION DEL DERECHO DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, TACNA 2021

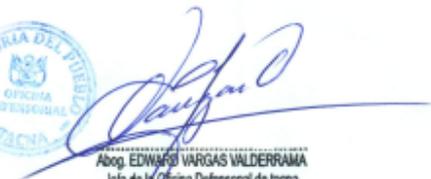
Es importante que usted participe en nuestro estudio, colaborando con las entrevistas que se han elaborado para el presente estudio. Los datos e información que usted brinde serán utilizados únicamente para los fines del estudio y se respetará su confidencialidad en todo momento.

La información que usted brinde será de gran ayuda porque sus respuestas nos ayudarán a generar información relevante para analizar y comprender el problema planteado. Sírvase firmar el presente consentimiento informado:

Yo, ~~Abog.~~ Edward Vargas Valderrama después de haber leído las condiciones del presente estudio, acepto participar de manera voluntaria.

Fecha: 03 de agosto del 2022

Firma:



Abog. EDUARDO VARGAS VALDERRAMA
Jefe de la Oficina Defensoral de Tacna
Defensoría de Pueblo

ANEXO

Transcripción de Datos

ENTREVISTA A: ABOG. GIANCARLO ZAVALA GONZALES CARGO: FUNCIONARIO PUBLICO DE DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO	
Categoría 1: Trabajo remoto	
Naturaleza jurídica	
¿Considera que el trabajo remoto es una figura novísima del derecho laboral? ¿Por qué?	Este tema surge por causa del Covid-19 que salió con un decreto de urgencia en el año 2020, el trabajo remoto con sus características, podría decir que si es nueva pero que primero se confundía mucho con el teletrabajo y lo nuevo era una de sus características que se basaba en una normativa de salud que sirve para conocer los grupos sensibles del Covid-19.
En su opinión ¿la regulación del trabajo remoto debería permanecer posterior a la pandemia del covid-19?	Actualmente se está trabajando la nueva ley del teletrabajo, por tanto, a partir del otro desaparecerá el trabajo remoto, esto quiere decir que estará adherido a la nueva ley del trabajo En mi opinión, si se mejora varios puntos no tendría por qué permanecer ya que antes no estaba bien detallada porque no se sabía quién brindaba los equipos para trabajar. Se sabe que Sunafil revisa las infracciones laborales, pero tampoco se ha establecido un procedimiento adecuado dado que muchos trabajadores laboran desde sus casas.
Forma de aplicación	
➤ En su opinión ¿Qué obligaciones especiales de SST que tiene la institución en la modalidad de trabajo remoto?	Salió una normativa del ministerio del trabajo mencionando según la ley de Seguridad y Salud del trabajo el cual considera temas como la salud, los cumplimientos, ver que hay un comité, etc.

	La obligación del empleador es brindar al trabajador las características es decir todo lo necesario para cumplir su labor de forma segura.
➤ En cuanto a la aplicación del trabajo remoto, ¿cree usted que está regulado correctamente?	En cuanto al trabajo remoto se ha dado circunstancias en las que un trabajador pedía llevar su trabajo de forma remota pero su naturaleza lo impedía, tal es el caso de las señoras de limpieza o en casos que el trabajador estaba en riesgo de contraer el Covid-19 se le da suspensión con goce de haber, pero la pregunta es el cómo va a recuperar las horas, hay muchos puntos que se tiene que considerar es por eso que yo opino que no está bien regulada.
Dotación de logística	
➤ En la modalidad del trabajo remoto ¿la norma obliga al empleador a dotar de herramientas suficientes al trabajador? ¿Por qué?	La normativa menciona que puede un condicional brindar los medios de trabajo, la norma también señala que si el trabajador usa sus herramientas el empleador puede pactar una compensación, pero no está obligado.
➤ En su opinión, ¿se debería regular la dotación de herramientas de trabajo en el trabajo remoto?	Sí, porque aparte de ser un equipo electrónico se puede imprimir y enviar reportes el cual requiera hojas y tinta hasta útiles de escritorio y como en cualquier trabajo se le debe brindar las herramientas para cumplir su desempeño. Entonces yo opino que si debería regularse las herramientas del trabajo remoto.
Categoría 2: Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo	
Jornada laboral	
➤ En su opinión, cuando se está laborando vía remota, ¿existe un respeto a la jornada laboral ordinaria del trabajador? ¿Por qué?	A principios no había este respeto por las horas laborables, inclusive en la actualidad tampoco, pero surgió el derecho a la desconexión digital, entonces con ese derecho es que no se podía estar fuera de la computadora o estar fuera de línea

	<p>telefónica porque estaba en su derecho, en teoría en el campo de los hechos no se respetaba, pero ahora sí en teoría debe respetarse.</p>
<p>➤ Explique, ¿cómo se realiza el seguimiento y control de las actividades del personal bajo la modalidad de trabajo remoto?</p>	<p>Normativamente no está establecido porque primeramente se decía que el empleador proporcione los medios, para eso entonces muchos empleadores empezaron con usar WhatsApp o implementaban algunos programas en el cual los trabajadores podrían marcar su asistencia de la hora de entrada y salida</p>
<p>Relaciones familiares</p>	
<p>➤ ¿Qué diferencias se evidencian entre la realización de actividades de forma presencial en comparación al trabajo remoto?</p>	<p>Haciendo mención al trabajo remoto para las mujeres se ha hecho un estudio en el cual indica que ellas han tenido más dificultades ya que al tener carga familiar o su pareja enferma, estas han tenido que preparar los alimentos, cuidar el esposo y trabajar, opino que si no se tendría carga familiar no habría mucha diferencia entre trabajo presencial y remoto.</p>
<p>➤ En su opinión, cuando un trabajador labora en la modalidad remota, ¿existe una afectación a sus horarios familiares o tiempo de calidad del trabajador con su familia? ¿Por qué?</p>	<p>El tiempo de calidad en la familia se ve afectado sobre todo si es que el menor hijo no entiende el orden, es decir que no entienden por qué su madre o padre están en casa y no pueden salir a conversar con ellos o jugar este puede causar un estrés al niño, en cambio cuando está en el centro laboral no se encuentra y el niño no te está viendo es diferente porque el niño entiende que sus padres trabajan. El tema de calidad es muy importante ya que afecta a sistemas psicológicos emotivos, psicosociales, etc. tanto al trabajador como a su familia.</p>
<p>Ergonomía</p>	

<p>➤ En su opinión, cuando se llega a cabo el trabajo remoto ¿el trabajador tiene a su alcance las herramientas necesarias para asegurar una correcta ergonomía?</p>	<p>La única obligación del empleador es brindar capacitaciones para que el trabajador entienda como deber realizar sus labores sin dañar su salud. El tema de la ergonomía se le debería de dar más énfasis ya que no se está dando la debida importancia ya que el trabajador debería saber en qué postura y tiempo debería estar en la computadora.</p>
<p>➤ En su opinión, el trabajador en modalidad remoto ¿tiene conocimientos sobre cómo llevar a cabo su trabajo sin afectar su salud, en cuanto a postura, inclinación de las mesas y manejo de herramientas?</p>	<p>El empleador está obligado en brindar esos conocimientos a los trabajadores, se debe brindar capacitaciones o charlas de seguridad y salud en el cual se le da asistencia que le sirva al trabajador.</p>

ENTREVISTA A: ABOG. DAVID BARRAGAN LOJA
CARGO: GERENTE DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POCOLLAY

Categoría 1: Trabajo remoto

Naturaleza jurídica

<p>¿Considera que el trabajo remoto es una figura novísima del derecho laboral? ¿Por qué?</p>	<p>El trabajo remoto ha surgido por la emergencia a nivel nacional e internacional por el tema de la pandemia, el estado peruano decretó la cuarentena, el aislamiento ha obligado que el trabajo empiece a llevarse de manera remota, se podría decir que sí porque ya anteriormente se ha hecho trabajo en domicilio, pero propiamente el trabajo remoto vinculado a sistemas tecnológicos es una figura nueva que se está implementando desde el tema de la emergencia sanitaria.</p>
---	--

<p>En su opinión ¿la regulación del trabajo remoto debería permanecer posterior a la pandemia del covid-19?</p>	<p>Des del punto de vista del sistema estatal, el estado peruano en sus niveles de gobierno tiene regímenes laborales, en una municipalidad los regímenes laborales propiamente son los empleados públicos que es el régimen laboral de la 276 o para el caso de los obreros la 728 que es otro régimen laboral y el Cas que es el contrato administrativo de servicios. Desde la perspectiva de un gobierno local considero que el trabajo remoto para estas entidades del estado no debería de permanecer. Con respecto a las entidades privadas no se podría decir mucho y que ellos tienen su propio régimen y de realizar sus actividades.</p>
---	---

Forma de aplicación

<p>➤ En su opinión ¿Qué obligaciones especiales de SST que tiene la institución en la modalidad de trabajo remoto?</p>	<p>La seguridad y salud en el trabajo es algo nuevo que se viene implementando en las entidades con relación al trabajo remoto, se entiende que no está previsto en el trabajo</p>
--	--

	<p>remoto ya que esa seguridad ellos lo desarrollan desde sus viviendas. La norma lo que busca es optimizar un trabajo es decir el resultado, pero no la seguridad y salud. La municipalidad cuenta con un comité de seguridad y salud en el trabajo el comité de seguridad y salud en el trabajo se encarga de hacer seguimiento con respecto a su salud de cada trabajador.</p>
<p>➤ En cuanto a la aplicación del trabajo remoto, ¿cree usted que está regulado correctamente?</p>	<p>Hay una regulación genérica sobre los aspectos generales de este tipo de trabajo remoto, pero más allá de ello en los niveles de gobierno la realidad para cada nivel es diferente, considero que cada entidad de acuerdo a su realidad ha debido de tener una acción directa de poder norma tizar su aplicación de trabajo remoto de manera oportuna y eso se ha dado para cumplir con las formalidades.</p>
<p>Dotación de logística</p>	
<p>➤ En la modalidad del trabajo remoto ¿la norma obliga al empleador a dotar de herramientas suficientes al trabajador? ¿Por qué´?</p>	<p>Para el caso de la elaboración de planillas o la movilización se les ha dado la facilidad de establecer vínculos que tiene la entidad con la computadora y el equipo de la persona para que puedan trabajar con normalidad.</p>
<p>➤ En su opinión, ¿se debería regular la dotación de herramientas de trabajo en el trabajo remoto?</p>	<p>Si, se debería generar algún documento para tomar como referencia para realizar la entrega de herramientas en favor a los trabajadores para que puedan desplazarlos a su vivienda porque son bienes del estado y debería ver una gestión patrimonial del estado, debería ver alguna forma en que se realiza la entrega de bienes como también su retorno.</p>
<p>Categoría 2: Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo</p>	

Jornada laboral	
<p>➤ En su opinión, cuando se está laborando vía remota, ¿existe un respeto a la jornada laboral ordinaria del trabajador? ¿Por qué?</p>	<p>Desde mi experiencia en gestión pública considero que la jornada laboral ordinaria haciendo trabajo remoto es muy complejo saber si se está cumpliendo, la única manera de saber si el trabajador está cumpliendo es cuando el entregue el trabajo que tenía pendiente es decir que el trabajo remoto se orienta más a los resultados del trabajo que se encarga.</p>
<p>➤ Explique, ¿cómo se realiza el seguimiento y control de las actividades del personal bajo la modalidad de trabajo remoto?</p>	<p>El seguimiento se da producto del cumplimiento de las acciones dentro del plazo acordado, en el caso de recursos humanos tiene que ser las planillas y los colaboradores tienen que ir a la entidad a cobrar y es ahí donde el control se da con los propios resultados. Si el trabajador ha cobrado dentro del plazo establecido sin ningún atraso quiere decir que se ha estado cumpliendo con las actividades de manera correcta y eficiente.</p>
Relaciones familiares	
<p>➤ ¿Qué diferencias se evidencian entre la realización de actividades de forma presencial en comparación al trabajo remoto?</p>	<p>No hay diferencia porque en las relaciones familiares un servidor público realiza sus actividades que son de forma presencial y este no afectaría a menos que esas personas vivan en un ambiente inadecuado para realizar sus actividades laborales solo de esa manera podría afectar</p>
<p>➤ En su opinión, cuando un trabajador labora en la modalidad remota, ¿existe una afectación a sus horarios familiares o tiempo de calidad del trabajador con su familia? ¿Por qué?</p>	<p>No, en la práctica es diferente ya que al trabajador se le ha otorgado la licencia para que hagan este trabajo remoto pero simplemente el trabajador se desvincula de la entidad pero la institución debió de brindarles obligaciones pero tampoco ha podido</p>

	<p>otorgarle los mecanismos oportunos pero lo que se ha visto que los trabajos que se han venido realizando de manera remota y otros de forma mixta, es decir que unos días venían al centro de trabajo y los demás días trabajaban de forma remota desde sus viviendas.</p>
<p>Ergonomía</p>	
<p>➤ En su opinión, cuando se llega a cabo el trabajo remoto ¿el trabajador tiene a su alcance las herramientas necesarias para asegurar una correcta ergonomía?</p>	<p>Considero que respecto a los aspectos económicos y la comodidad está sujetos a la realidad de cada entidad o de cada persona.</p>
<p>➤ En su opinión, el trabajador en modalidad remota ¿tiene conocimientos sobre cómo llevar a cabo su trabajo sin afectar su salud, en cuanto a postura, inclinación de las mesas y manejo de herramientas?</p>	<p>Es parte del comité de seguridad y salud realizar charlas, pero si se han realizado algunas charlas con respecto a ello, pero no de manera concreta y específica a la ergonomía, pero si temas de la salud temas relacionados con enfermedades</p>

ENTREVISTA A: ABOG. REGIS FERNANDEZ ARGANDOÑA

Categoría 1: Trabajo remoto

Naturaleza jurídica

¿Considera que el trabajo remoto es una figura novísima del derecho laboral? ¿Por qué?

Considero que, si ya que el trabajo remoto no estaba regulado e incluso no existía, si bien es cierto que anteriormente existía el teletrabajo, pero la doctrina nos ha orientado que ambas formas laborales son distintas por eso si considero que el trabajo remoto es una figura novísima del derecho laboral.

En su opinión ¿la regulación del trabajo remoto debería permanecer posterior a la pandemia del covid-19?

Considero que la regulación del trabajo remoto si debería permanecer porque ha sido un avance en cuanto a una nueva forma de realizar labores, pero lo que precisaría es que debería de cambiar algunas situaciones ya que el trabajo remoto se ha dado de manera imprevista por el tema del covid, esta misma puede mejorar y adaptarse a la coyuntura que se está viviendo.

Forma de aplicación

➤ En su opinión ¿Qué obligaciones especiales de SST que tiene la institución en la modalidad de trabajo remoto?

Las obligaciones que puede tener el empleador o la instituciones, con el trabajo remoto son nulas porque no se han regulado esos detalles, nos habla del trabajo remoto como un intercambio así de cómo se va a poner de acuerdo el trabajador y el empleador para ver los temas de los recursos, pero también es sabido que en el derecho laboral no puede existir una negociación justa entre el trabajador y empleador ya que el empleador siempre está por encima y porque es quien tiene más poder, por esa parte debería mejorarse la norma.

<p>➤ En cuanto a la aplicación del trabajo remoto, ¿cree usted que está regulado correctamente?</p>	<p>Considero que no porque no está completa ya que esta figura laboral parte de una emergencia por lo tanto eso hace que las normas del trabajo remoto no sean evaluadas de manera correcta, considero que esta norma ha dejado muchas facultades con respecto al empleador y restringido al trabajador.</p>
<p>Dotación de logística</p>	
<p>➤ En la modalidad del trabajo remoto ¿la norma obliga al empleador a dotar de herramientas suficientes al trabajador? ¿Por qué´?</p>	<p>La norma no obliga al empleador brindar herramientas, si no que permite que esta dotación de herramientas ocurra con una previa coordinación con el trabajador. En el ámbito del derecho laboral no es correcto ya que el empleador y el trabajador no llegarán a una negociación justa porque los acuerdos saldrán a favor del empleador.</p>
<p>➤ En su opinión, ¿se debería regular la dotación de herramientas de trabajo en el trabajo remoto?</p>	<p>Considero que si ya que la norma debería de regular sobre el otorgamiento de herramientas porque se entiende que el colaborador que trabaja de manera remota tiene que desarrollar con igual de condición que se hace de manera presencial, pero en el caso que el trabajador realice el trabajo desde su casa u otro lugar tiene que contar con las herramientas necesarias para llevar a cabo su labor.</p>
<p>Categoría 2: Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p>Jornada laboral</p>	
<p>➤ En su opinión, cuando se está laborando vía remota, ¿existe un respeto a la jornada laboral ordinaria del trabajador? ¿Por qué?</p>	<p>En mi experiencia, considero que no se respeta las horas laborables que son las ocho horas, el trabajador entiende de manera incorrecta la forma remota del trabajo ya que al llevarse en sus casas piensan que el trabajo encargado se puede entregar a cualquier hora y</p>

	ahí se estaría vulnerando el horario de trabajo.
➤ Explique, ¿cómo se realiza el seguimiento y control de las actividades del personal bajo la modalidad de trabajo remoto?	Es complejo realizar el seguimiento al trabajo que se lleva de forma remota ya que esto implica que el empleador tenga que controlar al trabajador desde su hogar, el cual se hace muy complicado, pero en muchos casos se controla con el tiempo que el trabajador esté conectado al software de la empresa.
Relaciones familiares	
➤ ¿Qué diferencias se evidencian entre la realización de actividades de forma presencial en comparación al trabajo remoto?	En la realización de actividades es que ahora se harán en el hogar cuando antes eran resueltos en el campus del empleador, de ahí la primera diferencia es que ahora el trabajo se hará en la vivienda del empleador y no en el campus del empleador, otra diferencia es el ambiente y espacio en que se desarrollan las actividades.
➤ En su opinión, cuando un trabajador labora en la modalidad remota, ¿existe una afectación a sus horarios familiares o tiempo de calidad del trabajador con su familia? ¿Por qué?	Considero que si porque hay ocasiones en que termina el horario de trabajo diario, pero lamentablemente no se logra culminar con lo encargado y eso hace que el mismo trabajador tome tiempo después de su horario de trabajo para culminar con su deber cuando en realidad ese tiempo debería ser tomado para ellos mismo o para su familia.
Ergonomía	
➤ En su opinión, cuando se llega a cabo el trabajo remoto ¿el trabajador tiene a su alcance las herramientas necesarias para asegurar una correcta ergonomía?	No porque los trabajadores laboraban con lo que tenían en casa y en muchas ocasiones no contaban con el ambiente adecuado para laborar hasta incluso desconocían este método de trabajo y claramente esto si afecta a la ergonomía porque los artículos de trabajos no

	son los adecuados y no se encuentran ubicados en el lugar correcto.
<p>➤ En su opinión, el trabajador en modalidad remoto ¿tiene conocimientos sobre cómo llevar a cabo su trabajo sin afectar su salud, en cuanto a postura, inclinación de las mesas y manejo de herramientas?</p>	<p>Considero que el trabajador no tiene conocimientos sobre la postura que debería de tener o la distancia que debería de estar en la computadora ya que el tema de la ergonomía es un campo muy poco explorado y menos difundido.</p>

ENTREVISTA A: ABOG. MIGUEL ANGEL USCUCHAGUA GALVEZ
CARGO: OCI MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JORGE BASADRE- CONTRALORIA DE LA REPUBLICA.

Categoría 1: Trabajo remoto

Naturaleza jurídica

¿Considera que el trabajo remoto es una figura novísima del derecho laboral? ¿Por qué?	No es una figura nueva hablando desde el ámbito internacional dado que en otros países se viene utilizando esta modalidad de trabajo con los profesionales que no se requieren que estén de manera presencial en el centro de trabajo
En su opinión ¿la regulación del trabajo remoto debería permanecer posterior a la pandemia del covid-19?	Personalmente opino que sí ya que beneficia a las entidades con respecto a logística y consumo de energía eléctrica. En el Perú hay entidades que están saturadas de personal en el centro de trabajo es por ello que también sería beneficioso para este caso ya que las personas que puedan realizar el trabajo de manera remota podrán trabajar con normalidad.

Forma de aplicación

➤ En su opinión ¿Qué obligaciones especiales de SST que tiene la institución en la modalidad de trabajo remoto?	Se cuenta con un comité de seguridad y salud en el trabajo y aplicativo web que permite el trabajo remoto, además contamos con personal médico que monitorea a las personas ante cualquier situación de salud que el colaborador informe.
➤ En cuanto a la aplicación del trabajo remoto, ¿cree usted que está regulado correctamente?	Si hay una regulación correcta ya que la directiva que tiene la contraloría con el trabajo remoto está regulada dentro del marco jurídico establecido con el trabajo remoto.

Dotación de logística

<p>➤ En la modalidad del trabajo remoto ¿la norma obliga al empleador a dotar de herramientas suficientes al trabajador? ¿Por qué?</p>	<p>Lo que busca la norma es que se asegure las labores del trabajador, en este caso según la normativa ha previsto que se dote de equipos y el internet, en el caso de la contraloría nos brindan laptops desde que ingresamos para cumplir con el trabajo y por el tema de la pandemia en este caso las personas han podido llevarse las laptops para continuar laborando</p>
<p>➤ En su opinión, ¿se debería regular la dotación de herramientas de trabajo en el trabajo remoto?</p>	<p>Sí, dado que algunos trabajadores no cuentan con el equipo necesario ya que esto asegura que la entidad pueda suministrarse de los productos encargados a cada colaborador para el cumplimiento de una función específica</p>
<p>Categoría 2: Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p>Jornada laboral</p>	
<p>➤ En su opinión, cuando se está laborando vía remota, ¿existe un respeto a la jornada laboral ordinaria del trabajador? ¿Por qué?</p>	<p>Según la experiencia que se ha tenido en la contraloría si se ha respetado la jornada de las 8 horas, existe la posibilidad de la recuperación de horas adicionales que la contraloría a previsto a través de laborales de trabajo adicional.</p>
<p>➤ Explique, ¿cómo se realiza el seguimiento y control de las actividades del personal bajo la modalidad de trabajo remoto?</p>	<p>Se hace una asignación de trabajo remoto y el plazo por el cual las necesita, el trabajador recibe la tarea, lo realiza y al culminar este mismo envía un correo al jefe para que lo reciba.</p>
<p>Relaciones familiares</p>	
<p>➤ ¿Qué diferencias se evidencian entre la realización de actividades de forma presencial en comparación al trabajo remoto?</p>	<p>Los trabajadores se encuentran más seguros en casa ellos se encuentran tranquilos y seguros ya que en el centro de trabajo temen a contagiarse del covid-19.</p>
<p>➤ En su opinión, cuando un trabajador labora en la modalidad remota, ¿existe una afectación a sus horarios familiares</p>	<p>No, ya que, aunque el trabajador este en casa tiene una responsabilidad con su trabajo y es por ello que no afecta en</p>

<p>o tiempo de calidad del trabajador con su familia? ¿Por qué?</p>	<p>nada debido a que el trabajador tiene un horario determinado de trabajo, además se ha visto que las entregas de trabajos realizados de forma remota son de calidad.</p>
<p>Ergonomía</p>	
<p>➤ En su opinión, cuando se llega a cabo el trabajo remoto ¿el trabajador tiene a su alcance las herramientas necesarias para asegurar una correcta ergonomía?</p>	<p>Se debe precisar que el empleador no tiene que darle todas esas facilidades, pero si una capacitación respecto el cómo debería estar sentado, el tiempo por el cual debería estar sentado, las características de la silla, el ángulo con respecto a la visión y el equipo laptop o computadora.</p>
<p>➤ En su opinión, el trabajador en modalidad remoto ¿tiene conocimientos sobre cómo llevar a cabo su trabajo sin afectar su salud, en cuanto a postura, inclinación de las mesas y manejo de herramientas?</p>	<p>Si, se ha tenido capacitaciones en el cual se indica las posturas que se debe tener, el cómo debería ser el ambiente y eso hace que el colaborador pueda cumplir con sus obligaciones de manera eficiente sin perjudicar su salud.</p>

ENTREVISTA A: ABOG. EDILBERTO CALDERON URRIOLA
CARGO: GERENTE DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA

Categoría 1: Trabajo remoto

Naturaleza jurídica

<p>¿Considera que el trabajo remoto es una figura novísima del derecho laboral? ¿Por qué?</p>	<p>Pienso que las personas que realizan el trabajo remoto deberían tener una hoja de trabajo pasado porque muchas personas no saben si después se les devolverás las horas, la norma legal indica que las horas tienen que ser devolvidas, pero para hacer eso se debería haber hecho las hojas de trabajo.</p>
<p>En su opinión ¿la regulación del trabajo remoto debería permanecer posterior a la pandemia del covid-19?</p>	<p>No estoy de acuerdo ya que hay muchas personas que mienten al presentar documentos falsos mostrando estar mal de salud cuando en realidad no están, me parece que este tipo de modalidad solo debería darse a persona que se encuentren con enfermedades graves o terminales</p>

Forma de aplicación

<p>➤ En su opinión ¿Qué obligaciones especiales de SST que tiene la institución en la modalidad de trabajo remoto?</p>	<p>Se tiene un comité de seguridad de salud en el trabajo, se tiene médicos y enfermos, además de contar con una ingeniera quien está encargada de hacer seguimiento a las personas que soliciten realizar el trabajo de forma remota. Ellos se encargan de hacer la verificación para que el trabajador tenga la facilidad de hacer el trabajo remoto.</p>
--	---

<p>➤ En cuanto a la aplicación del trabajo remoto, ¿cree usted que está regulado correctamente?</p>	<p>Considero que hay muchos vacíos en cuanto a la regulación, pienso que se deberían hacer evaluaciones y corregir algunos puntos para que se pueda tener en claro el trabajo remoto y cuando es o no es aplicable. En esta norma no hay un control y no está regulado.</p>
<p>Dotación de logística</p>	
<p>➤ En la modalidad del trabajo remoto ¿la norma obliga al empleador a dotar de herramientas suficientes al trabajador? ¿Por qué?</p>	<p>En la norma no señala que se deben hacer gastos hacia el trabajador, como lo son el internet o brindarle una computadora, hubo también casos en que algunos trabajadores solicitaban trabajar de manera remota pero no se podía aceptar pues estos cumplían trabajos como recolectar la basura y ese no es un trabajo que podía ser llevado de forma remota, en cambio al personal que si podía llevar de forma remota como son el caso de personas que se encargan de los tributos a ellos se les daba un código para que puedan ingresar desde sus casas y puedan seguir laborando.</p>
<p>➤ En su opinión, ¿se debería regular la dotación de herramientas de trabajo en el trabajo remoto?</p>	<p>No considero de necesidad regular las herramientas de trabajo de manera definitiva ya que estamos en estado de emergencia y cuando culmine se podría tomar otras medidas.</p>
<p>Categoría 2: Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p>Jornada laboral</p>	
<p>➤ En su opinión, cuando se está laborando vía remota, ¿existe un respeto a la jornada laboral ordinaria del trabajador? ¿Por qué?</p>	<p>En el caso de la institución lo que se hace para controlar que el trabajador este cumpliendo con su trabajo encargado es que se pide que ellos mismo hagan un informe de manera semanal y mensual el cual permitirá a</p>

	nosotros evaluar su trabajo y también que su pago no sea interrumpido.
➤ Explique, ¿cómo se realiza el seguimiento y control de las actividades del personal bajo la modalidad de trabajo remoto?	La única manera para controlar al trabajador es mediante los informes que hacen semanalmente a sus jefes superiores
Relaciones familiares	
➤ ¿Qué diferencias se evidencian entre la realización de actividades de forma presencial en comparación al trabajo remoto?	Hay muchos trabajadores que han trabajado de modo presencial durante la pandemia y otros que han trabajado de forma remota el cual genera una discrepancia con ellos mismos mencionando por qué gana igual que la otra persona si él hace menos trabajo.
➤ En su opinión, cuando un trabajador labora en la modalidad remota, ¿existe una afectación a sus horarios familiares o tiempo de calidad del trabajador con su familia? ¿Por qué?	No, porque ellos mismos se organizan al momento de realizar sus actividades y el trabajo que tienen no es demasiado como para que pueda afectar su relación familiar
Ergonomía	
➤ En su opinión, cuando se llega a cabo el trabajo remoto ¿el trabajador tiene a su alcance las herramientas necesarias para asegurar una correcta ergonomía?	Si, hubo tres casos en que personal nombrado se ha llevado muebles de su oficina para laborar en casa, esto se hace normalmente con personal responsable y de confianza como son los trabajadores nombrados, entonces si se le ha dado la facilidad de hacer retiro de muebles para cumplir con sus labores.

<p>➤ En su opinión, el trabajador en modalidad remoto ¿tiene conocimientos sobre cómo llevar a cabo su trabajo sin afectar su salud, en cuanto a postura, inclinación de las mesas y manejo de herramientas?</p>	<p>Sí, el personal ha recibido capacitaciones por el personal de seguridad social con el tema de la postura que debería tener el trabajador en casa.</p>
--	--

ENTREVISTA A: ABOG. EDWARD VARGAS VALDERRAMA
CARGO: JEFE DE LA OFICINA DEFENSORIAL DE TACNA

Categoría 1: Trabajo remoto

Naturaleza jurídica

¿Considera que el trabajo remoto es una figura novísima del derecho laboral? ¿Por qué?

La figura del trabajo remoto se ha acoplado por el tema de la pandemia ya que ameritaba para el sistema de trabajo en instituciones públicas y privadas para la continuación del trabajo, si bien es cierto ya existía tiempo atrás este tipo de trabajo, pero por tiempo de pandemia es que se ha usado más y se ha vuelto una nueva forma de trabajo en el cual la mayoría de empresas se ha ido acoplando para su funcionamiento. En la eventualidad del trabajo ahora se ha llevado de forma remota pero lo que más se ha implementado es la virtualidad, eso si vendría a ser nuevo.

En su opinión ¿la regulación del trabajo remoto debería permanecer posterior a la pandemia del covid-19?

Considero que sí, ya que en casos de las personas que han tenido Covid-19 les ha quedado secuelas y por ende no pueden volver a su centro de trabajo, es por esto que debería de seguir el trabajo remoto pare que en este tipo de casos las personas puedan continuar trabajando con normalidad.

Forma de aplicación

➤ En su opinión ¿Qué obligaciones especiales de SST que tiene la institución en la modalidad de trabajo remoto?

El trabajo remoto se realiza bajo ciertos criterios y entre uno de ellos son las secuelas del Covid-19, las personas que tienen enfermedades o son más propensos a contraer el virus son los que trabajan mayormente de forma remota con el fin de proteger su salud. Además, estas personas que trabajan de manera remota realizan informes diarios que son aprobados

	<p>mensualmente, esto con el objetivo de ver que le trabajador si está laborando.</p>
<p>➤ En cuanto a la aplicación del trabajo remoto, ¿cree usted que está regulado correctamente?</p>	<p>De acuerdo a los dispuesto hay varias instituciones que regulan a sus trabajadores de diferentes maneras como son la Sunat o la Sunafil tienen un método de regulación hacia el trabajador con respecto a sus 8 horas de trabajo, en ese caso nuestra institución para regular la asistencia del trabajador se manda a los trabajadores que están en casa hacer un informe diario del trabajo que hicieron.</p>
<p>Dotación de logística</p>	
<p>➤ En la modalidad del trabajo remoto ¿la norma obliga al empleador a dotar de herramientas suficientes al trabajador? ¿Por qué´?</p>	<p>La norma no especifica que al trabajador se le debe dar computadora o que él trabajador incurra con el gasto de internet, más bien señala que lo puedes hacer si se tiene la viabilidad de hacerlo. El trabajo de forma remota si bien es cierto beneficia a la institución con respecto al ahorro de gastos de limpieza, pero también se debe tener en cuenta las herramientas que debería tener el trabajador para que pueda hacer sus deberes con normalidad.</p>
<p>➤ En su opinión, ¿se debería regular la dotación de herramientas de trabajo en el trabajo remoto?</p>	<p>Se puede analizar la figura de la flexibilidad, las ventajas de trabajar en casa es que pasas tiempo con la familia o en otros casos en que el trabajador cumple con los deberes de manera eficiente. Uno de los retos que se tiene es la organización con el ambiente de trabajo teniendo en cuenta que el hogar no es un centro de trabajo, además de generar daños a la salud, considerando que el estar sentado las 8 horas podría ocasionar dolores de espalda o entre otros. Los desafíos del trabajador en casa con el trabajo remoto es la comunicación ya que no tienen una</p>

	relación con el empleador y el trabajador, gastos de luz, internet y demás gastos domésticos.
Categoría 2: Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo	
Jornada laboral	
➤ En su opinión, cuando se está laborando vía remota, ¿existe un respeto a la jornada laboral ordinaria del trabajador? ¿Por qué?	Considero que depende de la organización y la supervisión del trabajador, por la experiencia que se ha tenido aquí es que los trabajadores laboran más de 8 horas diarias. La jornada ordinaria laboral depende mucho de la supervisión del trabajador.
➤ Explique, ¿cómo se realiza el seguimiento y control de las actividades del personal bajo la modalidad de trabajo remoto?	En base a la ley remota cada institución ha generado su propia reglamentación interna y esta depende la organización tecnológica, en el caso de nosotros se ha generado un sistema en el cual la persona que trabaja de forma remota realiza un informe e ingresa el trabajo que realiza de forma diaria, todo esto se realiza a través de la computadora.
Relaciones familiares	
➤ ¿Qué diferencias se evidencian entre la realización de actividades de forma presencial en comparación al trabajo remoto?	Las personas que laboran de forma remota en casa a pesar de estar trabajando se le sigue dando roles como; te fijas la cocina o le dicen que saldrán un momento y esto le afecta al trabajador ya que no le permite culminar con lo que tiene pendiente.
➤ En su opinión, cuando un trabajador labora en la modalidad remota, ¿existe una afectación a sus horarios familiares o tiempo de calidad del trabajador con su familia? ¿Por qué?	Si hay una afectación ya que normalmente las familias piensan que el trabajo remoto es de poco tiempo, pero en realidad son de 8 horas otro punto importante es el ambiente en que se encuentran laborando el trabajador.
Ergonomía	
➤ En su opinión, cuando se llega a cabo el trabajo remoto ¿el trabajador	Definitivamente no porque ningún trabajador ha sido preparado antes de la pandemia para esta forma de trabajo y

<p>tiene a su alcance las herramientas necesarias para asegurar una correcta ergonomía?</p>	<p>el entorno que debería tener y como sería el espacio adecuado y postura para poder laborar.</p>
<p>➤ En su opinión, el trabajador en modalidad remoto ¿tiene conocimientos sobre cómo llevar a cabo su trabajo sin afectar su salud, en cuanto a postura, inclinación de las mesas y manejo de herramientas?</p>	<p>En mi opinión es que no conoce y las instituciones públicas o privadas tampoco se han enfocado en el tema de las posturas, la silla que debería tener o las mesas en que labora el trabajador, ese es un tema que debería de tener en cuenta para que pueda mejorar esta forma de trabajo.</p>

**ENTREVISTA A: ING. JOSE GILMER ANCHAPURI CALDERON
CARGO: SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA**

Categoría 1: Trabajo remoto

Naturaleza jurídica

<p>¿Considera que el trabajo remoto es una figura novísima del derecho laboral? ¿Por qué?</p>	<p>Sí, es nuevo en vista de que esta forma de trabajo se ha ido implementando, algunos cargos se han acoplado con esta forma de trabajo y otros que han tenido que venir porque su deber no podía ser remoto como los señores de seguridad y entre otros.</p>
<p>En su opinión ¿la regulación del trabajo remoto debería permanecer posterior a la pandemia del covid-19?</p>	<p>Si porque con el avance tecnológico, hay trabajos que se pueden seguir siendo llevados de formas remoto, en algunas áreas que se han trabajado de forma remota de manera efectiva además que se ahorra costos de operación de la misma entidad, los mismos servidores se han sentido más seguros, pero sería bueno que haya una regulación.</p>

Forma de aplicación

<p>➤ En su opinión ¿Qué obligaciones especiales de SST que tiene la institución en la modalidad de trabajo remoto?</p>	<p>No se ha desarrollado muchos aspectos, se ha implementado charlas virtuales, aquí en la institución también de manera presencial.</p>
<p>➤ En cuanto a la aplicación del trabajo remoto, ¿cree usted que está regulado correctamente?</p>	<p>No, todavía falta mucho que reglamentar hubo casos en que había un grupo vulnerable y otros que se aprovechaban de la situación diciendo también que se encontraban vulnerables y se les mandaba a realizar el trabajo de forma remota, pero se les encontraba en la playa, en el mercado y es por esto que no se ha podido regular al 100% el trabajo de forma remota.</p>

Dotación de logística	
➤ En la modalidad del trabajo remoto ¿la norma obliga al empleador a dotar de herramientas suficientes al trabajador? ¿Por qué?	Si regula, menciona que se le debe brindar su equipo, pero por los recursos que cuenta la entidad no se le da, pero lo que si se ha desarrollado es dar accesos remotos, es decir que en casa tendrían acceso al CIAF y al sistema de planillas, entre otros. El área de informática del gobierno regional ha desarrollado para que todos esos sistemas se encuentren en la web.
➤ En su opinión, ¿se debería regular la dotación de herramientas de trabajo en el trabajo remoto?	Sí, traería mayor productividad por parte de los trabajadores.
Categoría 2: Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo	
Jornada laboral	
➤ En su opinión, cuando se está laborando vía remota, ¿existe un respeto a la jornada laboral ordinaria del trabajador? ¿Por qué?	Por parte de la entidad no es tan exigente solo se controla de acuerdo a las metas que se tiene al mes, no hay exigencia de que el trabajador esté las 8 horas sentado en su escritorio y esté laborando, eso escapa de nuestras manos. Se ha implementado un sistema de marcado de asistencia.
➤ Explique, ¿cómo se realiza el seguimiento y control de las actividades del personal bajo la modalidad de trabajo remoto?	A través de fichas, se le brinda al trabajador unas fichas en el que se indica lo que debe traer diario o a la semana, ahora la asistencia se marca de modo virtual y el avance que tienen los trabajadores lo informan de manera diaria, antes cuando empezó todo esto de la pandemia no se sabía cómo se podía controlar, la única opción que tuvimos fue realizar llamadas indicando al trabajador los pendientes que debería traer a una fecha determinada.
Relaciones familiares	
➤ ¿Qué diferencias se evidencian entre la realización de actividades de forma	Se ha visto casos en el que la trabajadora tenía como responsabilidad el cuidado de niños y al momento de

<p>presencial en comparación al trabajo remoto?</p>	<p>realizar las llamadas se escuchaba ruido y respecto a ello se ha visto también que al momento de volver a trabajar de modo presencial en el centro las trabajadoras querían retirarse temprano eso debido a que ya se habían acostumbrado a estar en casa y estaban desmotivadas.</p>
<p>➤ En su opinión, cuando un trabajador labora en la modalidad remota, ¿existe una afectación a sus horarios familiares o tiempo de calidad del trabajador con su familia? ¿Por qué?</p>	<p>Me parece que los trabajadores al realizar el trabajador remoto se encuentran más cómodos, pero con respecto a la afección a los horarios se ha recomendado que los jefes no llamen a los trabajadores fuera de su tiempo de trabajo esto para evitar que el trabajador se vea afectado incluso en el horario de almuerzo también se ha recomendado que no se realice llamadas si no cuando esté en horario de atención que los mimos trabajadores tienen de forma diaria.</p>
<p>Ergonomía</p>	
<p>➤ En su opinión, cuando se llega a cabo el trabajo remoto ¿el trabajador tiene a su alcance las herramientas necesarias para asegurar una correcta ergonomía?</p>	<p>No se garantiza que cuenten con las herramientas necesarias para el trabajo, hubo casos en el que el trabajador hizo mención sobre las herramientas que le faltan, pero lamentablemente no se puede comprar las herramientas para cada trabajador, pero lo que si se hizo es cuando se tenía alguna reunión importante se le ha facilitado Tablet para que puedan conectarse.</p>
<p>➤ En su opinión, el trabajador en modalidad remota ¿tiene conocimientos sobre cómo llevar a cabo su trabajo sin afectar su salud, en cuanto a postura, inclinación de las mesas y manejo de herramientas?</p>	<p>No, todavía falta implementar charlas sobre el tema.</p>

**ENTREVISTA A: ING. MARTHA VALDEZ AROCUTIPA
CARGO: INGENIERA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA**

Categoría 1: Trabajo remoto

Naturaleza jurídica

<p>¿Considera que el trabajo remoto es una figura novísima del derecho laboral? ¿Por qué?</p>	<p>Considero que si porque es parte de las condiciones que puede tener el trabajador más ahora en tiempos de pandemia</p>
<p>En su opinión ¿la regulación del trabajo remoto debería permanecer posterior a la pandemia del covid-19?</p>	<p>Sí, siempre y cuando se tenga una regulación o norma que dé a conocer las disposiciones en cuanto a los procesos y procedimientos que tendrá el trabajo remoto, además mientras no se tenga una disposición formal las instituciones implementarán sus propios mecanismos de acuerdo a sus necesidades.</p>

Forma de aplicación

<p>➤ En su opinión ¿Qué obligaciones especiales de SST que tiene la institución en la modalidad de trabajo remoto?</p>	<p>En cuanto al trabajo remoto se ha seguido lo que se ha dictado en la norma, cada decreto que salía; tanto decreto supremo como decreto de emergencia. Como normas nacionales estas nos daban una regulación las mismas que eran cumplidas por nuestra institución, en este caso se pasó a los trabajadores que eran compatibles para que empiecen con el trabajo remoto y también a los que no cumplían pero que presentaban un riesgo con el virus del Covid-19.</p>
<p>➤ En cuanto a la aplicación del trabajo remoto, ¿cree usted que está regulado correctamente?</p>	<p>No, ya que lamentablemente no se tiene una norma que regule o que brinde las disposiciones y metodologías de los procesos a seguir. A raíz de la pandemia hemos improvisado con este tipo de trabajo de acuerdo nuestras necesidades.</p>

Dotación de logística	
<p>➤ En la modalidad del trabajo remoto ¿la norma obliga al empleador a dotar de herramientas suficientes al trabajador? ¿Por qué´?</p>	<p>Sí, la norma nos dice que se debe proporcionar los equipos para que pueda realizar los trabajos correspondientes, pero lamentablemente la realidad de las instituciones públicas es que no se tiene equipos suficientes equipos que se ajusten a las condiciones de los espacios de los trabajadores ya que se debe tener en cuenta el espacio que tiene el trabajador.</p>
<p>➤ En su opinión, ¿se debería regular la dotación de herramientas de trabajo en el trabajo remoto?</p>	<p>Si, en la medida que sea necesario el desarrollo de sus funciones porque ocurre casos en que los trabajadores querían unas computadoras de última tecnología como impresoras y equipos, pero en realidad el trabajo que tenían era algo básico como la elaboración de documentos, yo creo que se le debería dar los equipos que van acorde al trabajo que realicen</p>
<p>Categoría 2: Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p>Jornada laboral</p>	
<p>➤ En su opinión, cuando se está laborando vía remota, ¿existe un respeto a la jornada laboral ordinaria del trabajador? ¿Por qué?</p>	<p>Sí, aquí en la municipalidad se les ha indicado el horario de su trabajo y la disposición del trabajador empieza en su horario normal y en casos en que hubo pequeños incidentes se les ha dado charlas, además cabe mencionar que no se le ha exigido a ninguno de los trabajadores que sobrepasen su horario diario normal.</p>
<p>➤ Explique, ¿cómo se realiza el seguimiento y control de las actividades del personal bajo la modalidad de trabajo remoto?</p>	<p>De eso se encarga el área de control de asistencias, ellos se encargan de hacer el seguimiento y de presentar informes.</p>
<p>Relaciones familiares</p>	
<p>➤ ¿Qué diferencias se evidencian entre la realización de actividades de forma</p>	<p>En mi opinión, yo he percibido que al no ver una norma que regule el trabajo</p>

<p>presencial en comparación al trabajo remoto?</p>	<p>remoto se ha tenido dificultades ya que no se podía hacer seguimiento del trabajo que realizaban en casa, pues en el hogar puede ocurrir diferentes contratiempos y por eso imprevistos el trabajador entrega trabajos que no son de calidad, yo creo que es por falta de cultura con el trabajo remoto, pienso que se debería se invertir más en ello, realizar capacitaciones para que pueda mejorar el trabajo remoto.</p>
<p>➤ En su opinión, cuando un trabajador labora en la modalidad remota, ¿existe una afectación a sus horarios familiares o tiempo de calidad del trabajador con su familia? ¿Por qué?</p>	<p>No, ya que el empleador por ser el trabajo remoto algo nuevo designó a cada trabajador a realizar una o dos actividades, el trabajador lo realizaba y culminaba en tiempo satisfactorio y podía estar con sus familiares.</p>
<p>Ergonomía</p>	
<p>➤ En su opinión, cuando se llega a cabo el trabajo remoto ¿el trabajador tiene a su alcance las herramientas necesarias para asegurar una correcta ergonomía?</p>	<p>Yo opino que no, ya que no se le ha precisado al trabajador las herramientas para que puedan trabajar, en casa no se ha podido controlar el cumplimiento de sus actividades, pienso que es falta de capacitaciones para que tomen conciencia de la importancia del cumplimiento de los horarios.</p>
<p>➤ En su opinión, el trabajador en modalidad remota ¿tiene conocimientos sobre cómo llevar a cabo su trabajo sin afectar su salud, en cuanto a postura, inclinación de las mesas y manejo de herramientas?</p>	<p>Sí, pero se está en proceso de aprendizaje, pero yo creo que también estamos en una etapa de cambio, además las personas están acostumbradas a un estilo de trabajo diferente, es por ello que la municipalidad a implementado charlas informativas hacia los trabajadores.</p>

ANEXO

Tabla 2. Matrices de Datos Cualitativos

Entrevistado	Pregunta	Respuesta textual	Subcategoría	Códigos
Abogado 1	1	Este tema surge por causa del Covid-19 que salió con un decreto de urgencia en el año 2020, el trabajo remoto con sus características, podría decir que si es nueva pero que primero se confundía mucho con el teletrabajo y lo nuevo era una de sus características que se basaba en una normativa de salud que sirve para conocer los grupos sensibles del Covid-19.	-trabajo remoto - normativa de salud que sirve para conocer los grupos sensibles del Covid-19.	-TR -NS
	2	Actualmente se está trabajando la nueva ley del teletrabajo, por tanto, a partir del otro desaparecerá el trabajo remoto, esto quiere decir que estará adherido a la nueva ley del trabajo En mi opinión, si se mejora varios puntos no tendría por qué permanecer ya que antes no estaba bien detallada porque no se sabía quién brindaba los equipos para trabajar. Se sabe que Sunafil revisa las infracciones laborales, pero tampoco se ha establecido un procedimiento adecuado dado que muchos trabajadores laboran desde sus casas.	- nueva ley del trabajo -no se ha establecido un procedimiento adecuado dado que muchos trabajadores laboran desde sus casas.	-NL -PA
		Salió una normativa del ministerio del trabajo mencionando según la ley de Seguridad y Salud del trabajo el cual considera temas como la salud, los cumpli-	- ley de Seguridad y Salud del trabajo.	-SS

	3	mientos, ver que hay un comité, etc. La obligación del empleador es brindar al trabajador las características es decir todo lo necesario para cumplir su labor de forma segura.	- brindar al trabajador las características es decir todo lo necesario para cumplir su labor de forma segura.	-LS
	4	En cuanto al trabajo remoto se ha dado circunstancias en las que un trabajador pedía llevar su trabajo de forma remota pero su naturaleza lo impedía, tal es el caso de las señoras de limpieza o en casos que el trabajador estaba en riesgo de contraer el Covid-19 se le da suspensión con goce de haber, pero la pregunta es el cómo va a recuperar las horas, hay muchos puntos que se tiene que considerar es por eso que yo opino que no está bien regulada.	- un trabajador pedía llevar su trabajo de forma remota pero su naturaleza lo impedía - cómo va a recuperar las horas, hay muchos puntos que se tiene que considerar	-FR -PC
	5	La normativa menciona que puede un condicional brindar los medios de trabajo, la norma también señala que si el trabajador usa sus herramientas el empleador puede pactar una compensación, pero no está obligado.	- brindar los medios de trabajo. - el trabajador usa sus herramientas el empleador puede pactar una compensación.	-MT -PC
	6	Sí, porque aparte de ser un equipo electrónico se puede imprimir y enviar reportes el cual requiera hojas y tinta hasta útiles de escritorio y como en cualquier trabajo se le debe brindar las herramientas para cumplir su desempeño. Entonces yo opino que si debería	- útiles de escritorio. - brindar las herramientas para	-UE -CD

		regularse las herramientas del trabajo remoto.	cumplir su desempeño.	
	7	A principios no había este respeto por las horas laborales, inclusive en la actualidad tampoco, pero surgió el derecho a la desconexión digital, entonces con ese derecho es que no se podía estar fuera de la computadora o estar fuera de línea telefónica porque estaba en su derecho, en teoría en el campo de los hechos no se respetaba, pero ahora sí en teoría debe respetarse.	<ul style="list-style-type: none"> - no había este respeto por las horas laborales. - en teoría debe respetarse. 	<ul style="list-style-type: none"> -HL -DR
	8	Normativamente no está establecido porque primeramente se decía que el empleador proporcione los medios, para eso entonces muchos empleadores empezaron con usar WhatsApp o implementaban algunos programas en el cual los trabajadores podrían marcar su asistencia de la hora de entrada y salida.	<ul style="list-style-type: none"> - Normativamente no está establecido. - algunos programas en el cual los trabajadores podrían marcar su asistencia. 	<ul style="list-style-type: none"> -NE -MA
	9	Haciendo mención al trabajo remoto para las mujeres se ha hecho un estudio en el cual indica que ellas han tenido más dificultades ya que al tener carga familiar o su pareja enferma, estas han tenido que preparar los alimentos, cuidar al esposo y trabajar, opino que si no se tendría carga familiar no habría mucha diferencia entre trabajo presencial y remoto.	<ul style="list-style-type: none"> - mujeres se ha hecho un estudio en el cual indica que ellas han tenido más dificultades. - si no se tendría carga familiar no habría mucha diferencia entre 	<ul style="list-style-type: none"> -MD -CF

			trabajo presencial y remoto.	
	10	El tiempo de calidad en la familia se ve afectado sobre todo si es que el menor hijo no entiende el orden, es decir que no entienden por qué su madre o padre están en casa y no pueden salir a conversar con ellos o jugar este puede causar un estrés al niño, en cambio cuando está en el centro laboral no se encuentra y el niño no te está viendo es diferente porque el sobre entiende que sus padres trabajan. El tema de calidad es muy importante ya que afecta a sistemas psicológicos emotivos, psicosociales, etc. tanto al trabajador como a su familia.	<p>- tiempo de calidad en la familia se ve afectado.</p> <p>- puede causar estrés</p>	<p>-TC</p> <p>-CE</p>
	11	La única obligación del empleador es brindar capacitaciones para que el trabajador entienda como deber realizar sus labores sin dañar su salud. El tema de la ergonomía se le debería de dar más énfasis ya que no se está dando la debida importancia ya que el trabajador debería saber en qué postura y tiempo debería estar en la computadora.	<p>-obligación del empleador es brindar capacitaciones.</p> <p>-la ergonomía se le debería de dar más énfasis</p>	<p>-BC</p> <p>-ME</p>
	12	El empleador está obligado en brindar esos conocimientos a los trabajadores, se debe brindar capacitaciones o charlas de seguridad y salud en el cual se le da asistencia que le sirva al trabajador.	<p>-brindar esos conocimientos a los trabajadores</p> <p>-charlas de seguridad y salud</p>	<p>-BC</p> <p>-CS</p>

Entrevistado	Pregunta	Respuesta textual	Subcategoría	Códigos
Abogado 2	1	El trabajo remoto ha surgido por la emergencia a nivel nacional e internacional por el tema de la pandemia, el estado peruano decretó la cuarentena, el aislamiento ha obligado que el trabajo empiece a llevarse de manera remota, se podría decir que sí porque ya anteriormente se ha hecho trabajo en domicilio, pero propiamente el trabajo remoto vinculado a sistemas tecnológicos es una figura nueva que se está implementando desde el tema de la emergencia sanitaria.	<ul style="list-style-type: none"> - surgido por la emergencia a nivel nacional e internacional -trabajo remoto vinculado a sistemas tecnológicos 	<ul style="list-style-type: none"> -EN -ST
	2	Desde el punto de vista del sistema estatal, el estado peruano en sus niveles de gobierno tiene regímenes laborales, en una municipalidad los regímenes laborales propiamente son los empleados públicos que es el régimen laboral de la 276 o para el caso de los obreros la 728 que es otro régimen laboral y el Cas que es el contrato administrativo de servicios. Desde la perspectiva de un gobierno local considero que el trabajo remoto para estas entidades del estado no debería de permanecer. Con respecto a las entidades privadas no se podría decir mucho y que ellos tienen su propio régimen y de realizar sus actividades.	<ul style="list-style-type: none"> - en una municipalidad los regímenes laborales propiamente son los empleados públicos - gobierno local considero que el trabajo remoto para estas entidades del estado no debería de permanecer. 	<ul style="list-style-type: none"> -RL -GL
	3	La seguridad y salud en el trabajo es algo nuevo que se viene implementando en las entidades con relación al trabajo remoto, se entiende que no está previsto en el trabajo remoto ya que esa seguridad ellos lo desarrollan desde sus viviendas. La norma lo que busca es optimizar un trabajo es decir el resultado, pero no la seguridad y salud. La municipalidad cuenta con un comité	<ul style="list-style-type: none"> - nuevo que se viene implementando en las entidades - La norma lo que busca es 	<ul style="list-style-type: none"> -IE -OT

		de seguridad y salud en el trabajo el comité de seguridad y salud en el trabajo se encarga de hacer seguimiento con respecto a su salud de cada trabajador.	optimizar un trabajo	
	4	Hay una regulación genérica sobre los aspectos generales de este tipo de trabajo remoto, pero más allá de ello en los niveles de gobierno la realidad para cada nivel es diferente, considero que cada entidad de acuerdo a su realidad ha debido de tener una acción directa de poder normatizar su aplicación de trabajo remoto de manera oportuna y eso se ha dado para cumplir con las formalidades.	-la realidad para cada nivel es diferente - ha debido de tener una acción directa de poder normatizar su aplicación	-RD -AD
	5	Para el caso de la elaboración de planillas o la movilización se les ha dado la facilidad de establecer vínculos que tiene la entidad con la computadora y el equipo de la persona para que puedan trabajar con normalidad.	-elaboración de planillas o la movilización se les ha dado la facilidad - equipo de la persona para que puedan trabajar con normalidad.	-EP -TN
	6	Si, se debería generar algún documento para tomar como referencia para realizar la entrega de herramientas en favor a los trabajadores para que puedan desplazarlos a su vivienda porque son bienes del estado y debería ver una gestión patrimonial del estado, debería ver alguna forma en que se realiza la entrega de bienes como también su retorno.	- realizar la entrega de herramientas en favor a los trabajadores. -debería ver una gestión patrimonial del estado	-EH -GP
	7	Desde mi experiencia en gestión pública considero que la jornada laboral ordinaria haciendo trabajo remoto es muy complejo saber si se está cumpliendo, la	- haciendo trabajo remoto es muy complejo	-EC -TE

		única manera de saber si el trabajador está cumpliendo es cuando el entregue el trabajo que tenía pendiente es decir que el trabajo remoto se orienta más a los resultados del trabajo que se encarga.	- resultados del trabajo que se encarga.	
	8	El seguimiento se da producto del cumplimiento de las acciones dentro del plazo acordado, en el caso de recursos humanos tiene que ser las planillas y los colaboradores tienen que ir a la entidad a cobrar y es ahí donde el control se da con los propios resultados. Si el trabajador ha cobrado dentro del plazo establecido sin ningún atraso quiere decir que se ha estado cumpliendo con las actividades de manera correcta y eficiente.	- cumplimiento de las acciones dentro del plazo - trabajador ha cobrado dentro del plazo	-CA -DP
	9	No hay diferencia porque en las relaciones familiares un servidor público realiza sus actividades que son de forma presencial y este no afectaría a menos que esas personas vivan en un ambiente inadecuado para realizar sus actividades laborales solo de esa manera podría afectar	- No hay diferencia - vivan en un ambiente inadecuado	-ND -AI
	10	No, en la práctica es diferente ya que al trabajador se le ha otorgado la licencia para que hagan este trabajo remoto pero simplemente el trabajador se desvincula de la entidad pero la institución debió de brindarles obligaciones pero tampoco ha podido otorgarle los mecanismos oportunos pero lo que se ha visto que los trabajos que se han venido realizando de manera remota y otros de forma mixta, es decir que unos días venían al centro de trabajo y los demás días trabajaban de forma remota desde sus viviendas.	- simplemente el trabajador se desvincula de la entidad - tampoco ha podido otorgarle los mecanismos oportunos	-DE -MO

	11	Considero que respecto a los aspectos económicos y la comodidad está sujetos a la realidad de cada entidad o de cada persona.	<ul style="list-style-type: none"> - aspectos económicos. - realidad de cada entidad 	<p>-AE</p> <p>-RE</p>
	12	Es parte del comité de seguridad y salud realizar charlas, pero si se han realizado algunas charlas con respecto a ello, pero no de manera concreta y específica a la ergonomía, pero si temas de la salud temas relacionados con enfermedades	<ul style="list-style-type: none"> - realizar charlas - pero no de manera concreta y específica a la ergonomía 	<p>-RC</p> <p>EE</p>

Entrevistado	Pregunta	Respuesta textual	Subcategoría	Códigos
ABOGADO 3	1	Considero que, si ya que el trabajo remoto no estaba regulado e incluso no existía, si bien es cierto que anteriormente existía el teletrabajo, pero la doctrina nos ha orientado que ambas formas laborales son distintas por eso si considero que el trabajo remoto es una figura novísima del derecho laboral.	<ul style="list-style-type: none"> - no estaba regulado - formas laborales son distintas 	<ul style="list-style-type: none"> -NR FD
	2	Considero que la regulación del trabajo remoto si debería permanecer porque ha sido un avance en cuanto a una nueva forma de realizar labores, pero lo que precisaría es que debería de cambiar algunas situaciones ya que el trabajo remoto se ha dado de manera imprevista por el tema del Covid-19, esta misma puede mejorar y adaptarse a la coyuntura que se está viviendo.	<ul style="list-style-type: none"> - debería permanecer - debería de cambiar algunas situaciones 	<ul style="list-style-type: none"> -DP -CS
	3	Las obligaciones que puede tener el empleador o la instituciones, con el trabajo remoto son nulas porque no se han regulado esos detalles, nos habla del trabajo remoto como un intercambio así de cómo se va a poner de acuerdo el trabajador y el empleador para ver los temas de los recursos, pero también es sabido que en el derecho laboral no puede existir una negociación justa entre el trabajador y empleador ya que el empleador siempre está por encima y porque es quien tiene más poder, por esa parte debería mejorarse la norma.	<ul style="list-style-type: none"> - porque no se han regulado esos detalles. - no puede existir una negociación justa entre el trabajador y empleador 	<ul style="list-style-type: none"> -NR -MP
	4	Considero que no porque no está completa ya que esta figura laboral parte de una emergencia por lo tanto eso hace que las normas del trabajo remoto no porque no está completa, considero que esta norma ha dejado muchas	<ul style="list-style-type: none"> - no porque no está completa - restringido al trabajador. 	<ul style="list-style-type: none"> -NC -RT

		facultades con respecto al empleador y restringido al trabajador.		
	5	La norma no obliga al empleador brindar herramientas, si no que permite que esta dotación de herramientas ocurra con una previa coordinación con el trabajador. En el ámbito del derecho laboral no es correcto ya que el empleador y el trabajador no llegarán a una negociación justa porque los acuerdos saldrán a favor del empleador.	- empleador brindar herramientas - no llegarán a una negociación justa	-BH -NJ
	6	Considero que si ya que la norma debería de regular sobre el otorgamiento de herramientas porque se entiende que el colaborador que trabaja de manera remota tiene que desarrollar con igual de condición que se hace de manera presencial, pero en el caso que el trabajador realice el trabajo desde su casa u otro lugar tiene que contar con las herramientas necesarias para llevar a cabo su labor.	- regular sobre el otorgamiento de herramientas - contar con las herramientas necesarias para llevar a cabo su labor	-RH -SL
	7	En mi experiencia, considero que no se respeta las horas laborales que son las ocho horas, el trabajador entiende de manera incorrecta la forma remota del trabajo ya que al llevarse en sus casas piensan que el trabajo encargado se puede entregar a cualquier hora y ahí se estaría vulnerando el horario de trabajo.	- no se respeta las horas laborales - vulnerando el horario de trabajo	-RL -VT
	8	Es complejo realizar el seguimiento al trabajo que se lleva de forma remota ya que esto implica que el empleador tenga que controlar al trabajador desde su hogar, el cual se hace muy complicado, pero en muchos casos se controla con el tiempo que el trabajador esté conectado al software de la empresa.	- controlar al trabajador desde su hogar - esté conectado al software	-CH -CS

	9	En la realización de actividades es que ahora se harán en el hogar cuando antes eran resueltas en el campus del empleador, de ahí la primera diferencia es que ahora el trabajo se hará en la vivienda del empleador y no en el campus del empleador, otra diferencia es el ambiente y espacio en que se desarrollan las actividades.	<ul style="list-style-type: none"> - eran resueltas en el campus del empleador - diferencia es el ambiente y espacio en que se desarrollan las actividades 	<ul style="list-style-type: none"> -CE -DA
	10	Considero que si porque hay ocasiones en que termina el horario de trabajo diario, pero lamentablemente no se logra culminar con lo encargado y eso hace que el mismo trabajador tome tiempo después de su horario de trabajo para culminar con su deber cuando en realidad ese tiempo debería ser tomado para ellos mismo o para su familia.	<ul style="list-style-type: none"> - lamentablemente no se logra culminar con lo encargado - debería ser tomado para ellos mismo 	<ul style="list-style-type: none"> -NC -TF
	11	No porque los trabajadores laboraban con lo que tenían en casa y en muchas ocasiones no contaban con el ambiente adecuado para laborar hasta incluso desconocían este método de trabajo y claramente esto si afecta a la ergonomía porque los artículos de trabajos no son los adecuados y no se encuentran ubicados en el lugar correcto.	<ul style="list-style-type: none"> - no contaban con el ambiente adecuado - afecta a la ergonomía 	<ul style="list-style-type: none"> -AA -AE
	12	Considero que el trabajador no tiene conocimientos sobre la postura que debería de tener o la distancia que debería de estar en la computadora ya que el tema de la ergonomía es un campo muy poco explorado y menos difundido.	<ul style="list-style-type: none"> - trabajador no tiene conocimientos - ergonomía es un campo muy poco explorado 	<ul style="list-style-type: none"> -NC -PE

Entrevistado	Pregunta	Respuesta textual	Subcategoría	Códigos
ABOGADO 4	1	No es una figura nueva hablando desde el ámbito internacional dado que en otros países se viene utilizando esta modalidad de trabajo con los profesionales que no se requieren que estén de manera presencial en el centro de trabajo.	- No es una figura nueva. - otros países se viene utilizando esta modalidad	-NF -OP
	2	Personalmente opino que sí ya que beneficia a las entidades con respecto a logística y consumo de energía eléctrica. En el Perú hay entidades que están saturadas de personal en el centro de trabajo es por ello que también sería beneficioso para este caso ya que las personas que puedan realizar el trabajo de manera remota podrán trabajar con normalidad.	-beneficia a las entidades - hay entidades que están saturadas de personal	-BE -SP
	3	Se cuenta con un comité de seguridad y salud en el trabajo y aplicativo web que permite el trabajo remoto, además contamos con personal médico que monitorea a las personas ante cualquier situación de salud que el colaborador informe.	- comité de seguridad y salud - personal médico que monitorea a las personas	-CS -PM
	4	Si hay una regulación correcta ya que la directiva que tiene la contraloría con el trabajo remoto está regulada dentro del marco jurídico establecido con el trabajo remoto.	- Si hay una regulación correcta. -dentro del marco jurídico establecido	-CR -DM
	5	Lo que busca la norma es que se asegure las labores del trabajador, en este caso según la normativa ha previsto que se dote de equipos y el internet, en el caso de la contraloría nos brindan laptops desde que ingresamos para cumplir con el trabajo y por el tema de la pandemia en este caso las personas han podido llevarse las laptops para continuar laborando.	- asegure las labores del trabajador - dote de equipos y el internet	-AL -DE

	6	Sí, dado que algunos trabajadores no cuentan con el equipo necesario ya que esto asegura que la entidad pueda suministrarse de los productos encargados a cada colaborador para el cumplimiento de una función específica.	-trabajadores no cuentan con el equipo necesario. -la entidad pueda suministrarse de los productos	-NE -SP
	7	Según la experiencia que se ha tenido en la contraloría si se ha respetado la jornada de las 8 horas, existe la posibilidad de la recuperación de horas adicionales que la contraloría ha previsto a través de laborales de trabajo adicional.	- la contraloría si se ha respetado la jornada. - ha previsto a través de laborales de trabajo adicional.	-RJ -TA
	8	Se hace una asignación de trabajo remoto y el plazo por el cual las necesita, el trabajador recibe la tarea, lo realiza y al culminar este mismo envía un correo al jefe para que lo reciba.	- asignación de trabajo remoto - plazo por el cual las necesita	-AT -PN
	9	Los trabajadores se encuentran más seguros en casa ellos se encuentran tranquilos y seguros ya que en el centro de trabajo temen a contagiarse del covid-19.	- seguros en casa - temen a contagiarse	SC -TC
	10	No, ya que, aunque el trabajador este en casa tiene una responsabilidad con su trabajo y es por ello que no afecta en nada debido a que el trabajador tiene un horario determinado de trabajo, además se ha visto que las entregas de trabajos realizados de forma remota son de calidad.	- tiene una responsabilidad con su trabajo - trabajador tiene un horario determinado de trabajo	-RT -HD
	11	Se debe precisar que el empleador no tiene que darle todas esas facilidades, pero si una capacitación respecto el cómo debería estar sentado, el tiempo por el cual debería estar sentado, las características de la silla, el ángulo con respecto a la visión y el	- el empleador no tiene que darle todas esas facilidades - capacitación respecto el cómo debería estar sentado	-NF -CE

		equipo laptop o computadora.		
	12	Si, se ha tenido capacitaciones en el cual se indica las posturas que se debe tener, el cómo debería ser el ambiente y eso hace que el colaborador pueda cumplir con sus obligaciones de manera eficiente sin perjudicar su salud.	<ul style="list-style-type: none"> - Si, se ha tenido capacitaciones - sin perjudicar su salud. 	<p>-SC</p> <p>-PS</p>

Entrevistado	Pregunta	Respuesta textual	Subcategoría	Códigos
ABOGADO 5	1	Pienso que las personas que realizan el trabajo remoto deberían tener una hoja de trabajo pasado porque muchas personas no saben si después se les devolverán las horas, la norma legal indica que las horas tienen que ser devueltas, pero para hacer eso se debería haber hecho las hojas de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - hoja de trabajo pasado - las horas tienen que ser devueltas 	-HT -HD
	2	No estoy de acuerdo ya que hay muchas personas que mienten al presentar documentos falsos mostrando estar mal de salud cuando en realidad no están, me parece que este tipo de modalidad solo debería darse a persona que se encuentren con enfermedades graves o terminales.	<ul style="list-style-type: none"> - que mienten respecto a su estado de salud. - debería darse a persona que se encuentren con enfermedades graves o terminales 	-MS -EG
	3	Se tiene un comité de seguridad de salud en el trabajo, se tiene médicos y enfermos, además de contar con una ingeniera quien está encargada de hacer seguimiento a las personas que soliciten realizar el trabajo de forma remota. Ellos se encargan de hacer la verificación para que el trabajador tenga la facilidad de hacer el trabajo remoto.	<ul style="list-style-type: none"> - de contar con una ingeniera quien está encargada de hacer seguimiento. -facilidad de hacer el trabajo remoto. 	-HS -TR
	4	Considero que hay muchos vacíos en cuanto a la regulación, pienso que se deberían hacer evaluaciones y corregir algunos puntos para que se pueda tener en claro el trabajo remoto y cuando es o no es aplicable. En	<ul style="list-style-type: none"> - hay muchos vacíos en cuanto a la regulación 	-VR -NC

		esta norma no hay un control y no está regulado.	- no hay un control y no está regulado.	
	5	En la norma no señala que se deben hacer gastos hacia el trabajador, como lo son el internet o brindarle una computadora, hubo también casos en que algunos trabajadores solicitaban trabajar de manera remota pero no se podía aceptar pues estos cumplían trabajos como recolectar la basura y ese no es un trabajo que podía ser llevado de forma remota, en cambio al personal que si podía llevar de forma remota como son el caso de personas que se encargan de los tributos a ellos se les daba un código para que puedan ingresar desde sus casas y puedan seguir laborando.	<p>- la norma no señala que se deben hacer gastos hacia el trabajador.</p> <p>- se les daba un código para que puedan ingresar desde sus casas y puedan seguir laborando.</p>	-GT -CI
	6	No considero de necesidad regular las herramientas de trabajo de manera definitiva ya que estamos en estado de emergencia y cuando culmine se podría tomar otras medidas.	<p>- No considero de necesidad regular las herramientas de trabajo</p> <p>-cuando culmine se podría tomar otras medidas.</p>	-RH -OM
	7	En el caso de la institución lo que se hace para controlar que el trabajador este cumpliendo con su trabajo encargado es que se pide que ellos mismo hagan un informe de manera semanal y mensual el cual permitirá a nosotros evaluar su trabajo y también que su pago no sea interrumpido.	<p>- controlar que el trabajador este cumpliendo con su trabajo</p> <p>-evaluar su trabajo</p>	-CT -ET

	8	La única manera para controlar al trabajador es mediante los informes que hacen semanalmente a sus jefes superiores	- para controlar al trabajador - mediante los informes que hacen semanalmente	-CT -MI
	9	Hay muchos trabajadores que han trabajado de modo presencial durante la pandemia y otros que han trabajado de forma remota el cual genera una discrepancia con ellos mismos mencionando por qué gana igual que la otra persona si él hace menos trabajo.	- trabajado de modo presencial durante la pandemia - discrepancia con ellos mismos	DP -DE
	10	No, porque ellos mismos se organizan al momento de realizar sus actividades y el trabajo que tienen no es demasiado como para que pueda afectar su relación familiar	- mismos se organizan al momento de realizar sus actividades - no es demasiado como para que pueda afectar su relación familiar	-RA -AR
	11	Si, hubo tres casos en que personal nombrado se ha llevado muebles de su oficina para laborar en casa, esto se hace normalmente con personal responsable y de confianza como son los trabajadores nombrados, entonces si se le ha dado la facilidad de hacer retiro de muebles para cumplir con sus labores.	- personal nombrado se ha llevado muebles de su oficina -facilidad de hacer retiro de muebles para cumplir con sus labores.	-PN RM
	12	Sí, el personal ha recibido capacitaciones por el personal de seguridad social con el tema de la postura que	- capacitaciones por el personal de seguridad social	-SS -SS

		que trabajan mayormente de forma remota con el fin de proteger su salud. Además, estas personas que trabajan de manera remota realizan informes diarios que son aprobados mensualmente, esto con el objetivo de ver que le trabajador si está laborando.	- realizan informes diarios que son aprobados mensualmente	
	4	De acuerdo a los dispuesto hay varias instituciones que regulan a sus trabajadores de diferentes maneras como son la Sunat o la Sunafil tienen un método de regulación hacia el trabajador con respecto a sus 8 horas de trabajo, en ese caso nuestra institución para regular la asistencia del trabajador se manda a los trabajadores que están en casa hacer un informe diario del trabajo que hicieron.	- regulan a sus trabajadores de diferentes - se manda a los trabajadores que están en casa hacer un informe diario	-RT -TC
	5	La norma no especifica que al trabajador se le debe dar computadora o que él trabajador incurra con el gasto de internet, más bien señala que lo puedes hacer si se tiene la viabilidad de hacerlo. El trabajo de forma remota si bien es cierto beneficia a la institución con respecto al ahorro de gastos de limpieza, pero también se debe tener en cuenta las herramientas que debería tener el trabajador para que pueda hacer sus deberes con normalidad.	- no especifica que al trabajador se le debe dar computadora o que él trabajador incurra con el gasto de internet, - beneficia a la institución con respecto al ahorro de gastos de limpieza	-GI -BI
	6	Se puede analizar la figura de la flexibilidad, las ventajas de trabajar en casa es que pasas tiempo con la familia o en otros casos en que el trabajador cumple con los deberes de manera eficiente. Uno de los retos que se tiene es la organización con el ambiente de trabajo teniendo en cuenta que el hogar no es un centro de trabajo, además de generar daños a la salud, considerando que	- ventajas de trabajar en casa es que pasas tiempo con la familia - teniendo en cuenta que el hogar no es un centro de trabajo	-TF -CT

		el estar sentado las 8 horas podría ocasionar dolores de espalda o entre otros. Los desafíos del trabajador en casa con el trabajo remoto es la comunicación ya que no tienen una relación con el empleador y el trabajador, gastos de luz, internet y demás gastos domésticos.		
	7	Considero que depende de la organización y la supervisión del trabajador, por la experiencia que se ha tenido aquí es que los trabajadores laboran más de 8 horas diarias. La jornada ordinaria laboral depende mucho de la supervisión del trabajador	- depende de la organización y la supervisión - trabajadores laboran más de 8 horas diarias	-DO -MT
	8	En base a la ley remota cada institución ha generado su propia reglamentación interna y esta depende la organización tecnológica, en el caso de nosotros se ha generado un sistema en el cual la persona que trabaja de forma remota realiza un informe e ingresa el trabajo que realiza de forma diaria, todo esto se realiza a través de la computadora.	- cada institución ha generado su propia reglamentación interna - todo esto se realiza a través de la computadora.	-RI -SC
	9	Las personas que laboran de forma remota en casa a pesar de estar trabajando se le sigue dando roles como; te fijan la cocina o le dicen que saldrán un momento y esto le afecta al trabajador ya que no le permite culminar con lo que tiene pendiente.	- se le sigue dando roles - afecta al trabajador	-SR -AT
	10	Si hay una afectación ya que normalmente las familias piensan que el trabajo remoto es de poco tiempo, pero en realidad son de 8 horas otro punto importante es el ambiente en que se encuentran laborando el trabajador.	- el trabajo remoto es de poco tiempo - el ambiente en que se encuentran laborando	-PT -AT
	11	Definitivamente no porque ningún trabajador ha sido preparado antes de la pandemia para	- ningún trabajador ha sido	-PP -EA

		esta forma de trabajo y el entorno que debería tener y como sería el espacio adecuado y postura para poder laborar.	preparado antes de la pandemia - espacio adecuado y postura para poder laborar	
	12	En mi opinión es que no conoce y las instituciones públicas o privadas tampoco se han enfocado en el tema de las posturas, la silla que debería tener o las mesas en que labora el trabajador, ese es un tema que debería de tener en cuenta para que pueda mejorar esta forma de trabajo.	- tampoco se han enfocado en el tema de las posturas - mejorar esta forma de trabajo.	-TP -MT

Entrevistado	Pregunta	Respuesta textual	Subcategoría	Códigos
ABOGADO 7	1	Sí, es nuevo en vista de que esta forma de trabajo se ha ido implementando, algunos cargos se han acoplado con esta forma de trabajo y otros que han tenido que venir porque su deber no podía ser remoto como los señores de seguridad y entre otros.	- es nuevo en vista de que esta forma de trabajo se ha ido implementando - no podía ser remoto	-TI -NR
	2	Si porque con el avance tecnológico, hay trabajos que se pueden seguir siendo llevados de formas remoto, en algunas áreas que se han trabajado de forma remota de manera efectiva además que se ahorra costos de operación de la misma entidad, los mismos servidores se han sentido más seguros, pero sería bueno que haya una regulación.	- avance tecnológico - se ahorra costos de operación de la misma entidad	-AT -AC
	3	No se ha desarrollado muchos aspectos, se ha implementado charlas virtuales, aquí en la institución también de manera presencial.	-no desarrollo -implementado charlas virtuales	-ND -CV
	4	No, todavía falta mucho que reglamentar hubo casos en que había un grupo vulnerable y otros que se aprovechaban de la situación diciendo también que se encontraban vulnerables y se les mandaba a realizar el trabajo de forma remota, pero se les encontraba en la playa, en el mercado y es por esto que no se ha podido regular al 100% el trabajo de forma remota.	- falta mucho que reglamentar hubo casos en que había un grupo vulnerable. - no se ha podido regular al 100% el trabajo de forma remota	-FR -NR
	5	Si regula, menciona que se le debe brindar su equipo, pero por los recursos que cuenta la entidad no se le da, pero lo que si se ha desarrollado es dar accesos remotos, es decir que en casa tendrían acceso al CIAF y al sistema de planillas, entre otros. El área de informática del gobierno regional ha desarrollado para	- los recursos que cuenta la entidad no se le da - ha desarrollado es dar accesos remotos	-NR -AR

		que todos esos sistemas se encuentren en la web.		
	6	Sí, traería mayor productividad por parte de los trabajadores.	- mayor productividad	-MP
	7	Por parte de la entidad no es tan exigente solo se controla de acuerdo a las metas que se tiene al mes, no hay exigencia de que el trabajador esté las 8 horas sentado en su escritorio y esté laborando, eso escapa de nuestras manos. Se ha implementado un sistema de marcado de asistencia.	- solo se controla de acuerdo a las metas que se tiene al mes- - ha implementado un sistema de marcado de asistencia.	-AM -SM
	8	A través de fichas, se le brinda al trabajador unas fichas en el que se indica lo que debe traer diario o a la semana, ahora la asistencia se marca de modo virtual y el avance que tienen los trabajadores lo informan de manera diaria, antes cuando empezó todo esto de la pandemia no se sabía cómo se podía controlar, la única opción que tuvimos fue realizar llamadas indicando al trabajador los pendientes que debería traer a una fecha determinada.	- fichas en el que se indica lo que debe traer diario o a la semana - fue realizar llamadas indicando al trabajador los pendientes que debería traer	-RF -RL
	9	Se ha visto casos en el que la trabajadora tenía como responsabilidad el cuidado de niños y al momento de realizar las llamadas se escuchaba ruido y respecto a ello se ha visto también que al momento de volver a trabajar de modo presencial en el centro las trabajadoras querían retirarse temprano eso debido a que ya se habían acostumbrado a estar en casa y estaban desmotivadas.	- la trabajadora tenía como responsabilidad el cuidado de niños - modo presencial en el centro las trabajadoras querían retirarse temprano	-CN -RT
	10	Me parece que los trabajadores al realizar el trabajador remoto se encuentran más cómodos, pero con respecto a la afección a los horarios se ha recomendado que los jefes no llamen a los trabajadores fuera de su tiempo de	- trabajador remoto se encuentran más cómodos - los jefes no llamen a los	-EC -NL

		trabajo esto para evitar que el trabajador se vea afectado incluso en el horario de almuerzo también se ha recomendado que no se realice llamadas si no cuando esté en horario de atención que los mismos trabajadores tienen de forma diaria.	trabajadores fuera de su tiempo	
	11	No se garantiza que cuenten con las herramientas necesarias para el trabajo, hubo casos en el que el trabajador hizo mención sobre las herramientas que le faltan, pero lamentablemente no se puede comprar las herramientas para cada trabajador, pero lo que si se hizo es cuando se tenía alguna reunión importante se le ha facilitado Tablet para que puedan conectarse.	- No se garantiza que cuenten con las herramientas necesarias - se le ha facilitado Tablet para que puedan conectarse	-CH -FT
	12	No, todavía falta implementar charlas sobre el tema.	- falta implementar charlas	-FC

Entrevistado	Pregunta	Respuesta textual	Subcategoría	Códigos
ABOGADO 8	1	Considero que si porque es parte de las condiciones que puede tener el trabajador más ahora en tiempos de pandemia	- parte de las condiciones - en tiempos de pandemia	-PC -TP
	2	Sí, siempre y cuando se tenga una regulación o norma que dé a conocer las disposiciones en cuanto a los procesos y procedimientos que tendrá el trabajo remoto, además mientras no se tenga una disposición formal las instituciones implementarán sus propios mecanismos de acuerdo a sus necesidades.	- se tenga una regulación o norma que dé a conocer las disposiciones - tenga una disposición formal las instituciones	-TR -TD
	3	En cuanto al trabajo remoto se ha seguido lo que se ha dictado en la norma, cada decreto que salía; tanto decreto supremo como decreto de emergencia. Como normas nacionales estas nos daban una regulación las mismas que eran cumplidas por nuestra institución, en este caso se pasó a los trabajadores que eran compatibles para que empiecen con el trabajo remoto y también a los que no cumplían pero que presentaban un riesgo con el virus del Covid-19.	- eran cumplidas por nuestra institución, - los que no cumplían pero que presentaban un riesgo con el virus del Covid-19	-CI -RC
	4	No, ya que lamentablemente no se tiene una norma que regule o que brinde las disposiciones y metodologías de los procesos a seguir. A raíz de la pandemia hemos improvisado con este tipo de trabajo de acuerdo nuestras necesidades.	- no se tiene una norma que regule o que brinde las disposiciones - improvisado con este tipo de trabajo	-NB -TT
	5	Sí, la norma nos dice que se debe proporcionar los equipos para que pueda realizar los trabajos correspondientes, pero lamentablemente la realidad de las instituciones públicas es que no se tiene equipos suficientes equi-	- lamentablemente la realidad de las instituciones públicas	-RI -ES

		pos que se ajusten a las condiciones de los espacios de los trabajadores ya que se debe tener en cuenta el espacio que tiene el trabajador.	- es que no se tiene equipos suficientes	
	6	Si, en la medida que sea necesario el desarrollo de sus funciones porque ocurre casos en que los trabajadores querían unas computadoras de última tecnología como impresoras y equipos, pero en realidad el trabajo que tenían era algo básico como la elaboración de documentos, yo creo que se le debería dar los equipos que van acorde al trabajo que realicen.	- los trabajadores querían unas computadoras de última tecnología - trabajo que tenían era algo básico	-UT -TB
	7	Sí, aquí en la municipalidad se les ha indicado el horario de su trabajo y la disposición del trabajador empieza en su horario normal y en casos en que hubo pequeños incidentes se les ha dado charlas, además cabe mencionar que no se le ha exigido a ninguno de los trabajadores que sobrepasen su horario diario normal.	- indicado el horario de su trabajo y la disposición del trabajador - no se le ha exigido a ninguno de los trabajadores que sobrepasen su horario diario normal.	-HT -SH
	8	De eso se encarga el área de control de asistencias, ellos se encargan de hacer el seguimiento y de presentar informes	- hacer el seguimiento y de presentar informes	-PI
	9	En mi opinión, yo he percibido que al no ver una norma que regule el trabajo remoto se ha tenido dificultades ya que no se podía hacer seguimiento del trabajo que realizaban en casa, pues en el hogar puede ocurrir diferentes contratiempos y por eso imprevistos el trabajador entrega trabajos que no son de calidad, yo creo que es por falta de cultura con el trabajo remoto, pienso que se debería se invertir más en ello, realizar capacitaciones para	- el hogar puede ocurrir diferentes contratiempos -, pues en el hogar puede ocurrir diferentes contratiempos y por eso imprevistos	-DC -IC

		que pueda mejorar el trabajo remoto.		
	10	No, ya que el empleador por ser el trabajo remoto algo nuevo designó a cada trabajador a realizar una o dos actividades, el trabajador lo realizaba y culminaba en tiempo satisfactorio y podía estar con sus familiares.	- cada trabajador a realizar una o dos actividades - culminaba en tiempo satisfactorio y podía estar con sus familiares	-RA -EF
	11	Yo opino que no, ya que no se le ha precisado al trabajador las herramientas para que puedan trabajar, en casa no se ha podido controlar el cumplimiento de sus actividades, pienso que es falta de capacitaciones para que tomen conciencia de la importancia del cumplimiento de los horarios.	- en casa no se ha podido controlar el cumplimiento de sus actividades, - que tomen conciencia de la importancia del cumplimiento de los horarios.	-CA -CH
	12	Sí, pero se está en proceso de aprendizaje, pero yo creo que también estamos en una etapa de cambio, además las personas están acostumbradas a un estilo de trabajo diferente, es por ello que la municipalidad a implementado charlas informativas hacia los trabajadores.	- estamos en una etapa de cambio. - un estilo de trabajo diferente	-EC -ET

Tabla 3. Matriz de Triangulación

PREGUNTA	PARTICIPANTES			
	ABOGADO 1	ABOGADO 2	ABOGADO 3	INTERPRETACIÓN DE ABOGADOS
¿Considera que el trabajo remoto es una figura novísima del derecho laboral? ¿Por qué?	<ul style="list-style-type: none"> - surge por causa del Covid-19. - una de sus características que se basaba en una normativa de salud 	<ul style="list-style-type: none"> - La figura del trabajo remoto se ha acoplado por el tema de la pandemia ya que ameritaba para el sistema de trabajo en instituciones públicas y privadas para la continuación del trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> - Pienso que las personas que realizan el trabajo remoto deberían tener una hoja de trabajo pasado porque muchas personas no saben si después se les devolverás las horas 	<ul style="list-style-type: none"> - surge por causa del Covid-19, ameritaba para el sistema de trabajo en instituciones públicas y privadas - deberían tener una hoja de trabajo.
En su opinión ¿la regulación del trabajo remoto debería permanecer posterior a la pandemia del covid-19?	<ul style="list-style-type: none"> - se está trabajando la nueva ley del teletrabajo. - si se mejora varios puntos no tendría por qué permanecer 	<ul style="list-style-type: none"> - Considero que sí, ya que en casos de las personas que han tenido Covid-19 les ha quedado secuelas y por ende no pueden volver a su centro de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> - No estoy de acuerdo ya que hay muchas personas que mienten al presentar documentos falsos mostrando estar mal de salud 	<ul style="list-style-type: none"> - si se mejora varios puntos no tendría por qué permanecer. - Considero que sí, ya que en casos de las personas que han tenido Covid-19 les ha quedado secuelas
En su opinión ¿Qué obligaciones especiales de SST que tiene la institución en la modalidad de trabajo remoto?	<ul style="list-style-type: none"> - considera temas como la salud, los cumplimientos - brindar al trabajador las características es decir todo lo necesario 	<ul style="list-style-type: none"> - trabajan mayormente de forma remota con el fin de proteger su salud 	<ul style="list-style-type: none"> - Se tiene un comité de seguridad de salud en el trabajo - Ellos se encargan de hacer la verificación para que el trabajador tenga la facilidad de hacer el trabajo remoto 	<ul style="list-style-type: none"> - considera temas como la salud, brindar al trabajador las características es decir todo lo necesario - Se tiene un comité de seguridad de salud en el trabajo
En cuanto a la aplicación del trabajo remoto, ¿cree usted que está regulado correctamente?	<ul style="list-style-type: none"> - un trabajador pedía llevar su trabajo de forma remota pero su naturaleza lo impedía 	<ul style="list-style-type: none"> - varias instituciones que regulan a sus trabajadores como son la Sunat o la Sunafil tienen un método de regulación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Considero que hay muchos vacíos en cuanto a la regulación - En esta norma no hay un control y no está regulado. 	<ul style="list-style-type: none"> - hay muchos vacíos en cuanto a la regulación. - la Sunat o la Sunafil tienen un método de regulación.

		- realizan en casa hacer un informe diario		
En la modalidad del trabajo remoto ¿la norma obliga al empleador a dotar de herramientas suficientes al trabajador? ¿Por qué?	- normativa menciona que puede un condicional brindar los medios de trabajo. - el empleador puede pactar una compensación, pero no está obligado	- La norma no especifica que al trabajador se le debe dar computadora o que él trabajador incurra con el gasto de internet - beneficia a la institución con respecto al ahorro de gastos.	- En la norma no señala que se deben hacer gastos hacia el trabajador - se les daba un código para que puedan ingresar desde sus casas y puedan seguir laborando	- brindar los medios de trabajo, que al trabajador se le debe dar computadora. - beneficia a la institución con respecto al ahorro de gastos.
En su opinión, ¿se debería regular la dotación de herramientas de trabajo en el trabajo remoto?	- Sí, porque aparte de ser un equipo electrónico se puede imprimir y enviar reportes el cual requiera hojas y tinta hasta útiles de escritorio.	- Los desafíos del trabajador en casa con el trabajo remoto es la comunicación ya que no tienen una relación con el empleador y el trabajador, gastos de luz, internet y demás gastos domésticos.	- No considero de necesidad regular las herramientas de trabajo de manera definitiva ya que estamos en estado de emergencia y cuando culmine se podría tomar otras medidas.	- Sí, equipos electrónicos, trabajo remoto es la comunicación ya que no tienen una relación con el empleador y el trabajador - No considero de necesidad regular las herramientas de trabajo de manera definitiva
En su opinión, cuando se está laborando vía remota, ¿existe un respeto a la jornada laboral ordinaria del trabajador? ¿Por qué?	- A principios no había este respeto por las horas laborables - en teoría en el campo de los hechos no se respetaba, pero ahora sí en teoría debe respetarse.	- Considero que depende de la organización y la supervisión del trabajador	- En el caso de la institución lo que se hace para controlar que el trabajador este cumpliendo con su trabajo encargado	- no había este respeto por las horas laborables - depende de la organización y la supervisión del trabajador, controlar que el trabajador este cumpliendo con su trabajo
Explique, ¿cómo se realiza el seguimiento y control de las actividades del personal bajo la modalidad de trabajo remoto?	- Normativamente no está establecido - implementaban algunos programas en el cual los trabajadores podrían marcar su asistencia	- En base a la ley remota cada institución ha generado su propia reglamentación interna y esta depende la organización tecnológica	- La única manera para controlar al trabajador es mediante los informes que hacen semanalmente a sus jefes superiores	- Normativamente no está establecido, cada institución ha generado su propia reglamentación -informes semanalmente

<p>¿Qué diferencias se evidencian entre la realización de actividades de forma presencial en comparación al trabajo remoto?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - para las mujeres se ha tenido más dificultades. - si no se tendría carga familiar no habría mucha diferencia entre trabajo presencial y remoto 	<ul style="list-style-type: none"> - Las personas que laboran de forma remota en casa a pesar de estar trabajando se le sigue dando roles 	<ul style="list-style-type: none"> - Hay muchos trabajadores que han trabajado de modo presencial durante la pandemia y otros que han trabajado de forma remota el cual genera una discrepancia 	<ul style="list-style-type: none"> - las mujeres se ha tenido más dificultades, en casa se le sigue dando roles. - discrepancia trabajo de modo presencial y remoto
<p>En su opinión, cuando un trabajador labora en la modalidad remota, ¿existe una afectación a sus horarios familiares o tiempo de calidad del trabajador con su familia? ¿Por qué?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El tiempo de calidad en la familia se ve afectado - afecta a sistemas psicológicos emotivos, psicosociales, etc. tanto al trabajador como a su familia. 	<ul style="list-style-type: none"> - Si hay una afectación ya que normalmente las familias piensan que el trabajo remoto es de poco tiempo 	<ul style="list-style-type: none"> - No, porque ellos mismos se organizan al momento de realizar sus actividades y el trabajo que tienen no es demasiado como para que pueda afectar su relación familiar 	<ul style="list-style-type: none"> - El tiempo de calidad en la familia se ve afectado - No, porque ellos mismos se organizan al momento de realizar sus actividades
<p>En su opinión, cuando se llega a cabo el trabajo remoto ¿el trabajador tiene a su alcance las herramientas necesarias para asegurar una correcta ergonomía?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El tema de la ergonomía se le debería de dar más énfasis ya que no se está dando la debida importancia 	<ul style="list-style-type: none"> - Definitivamente no porque ningún trabajador ha sido preparado antes de la pandemia para esta forma de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> - Si, hubo tres casos en que personal nombrado se ha llevado muebles de su oficina para laborar en casa 	<ul style="list-style-type: none"> - se le debería de dar más énfasis, ningún trabajador ha sido preparado - se ha llevado muebles de su oficina para laborar en casa
<p>En su opinión, el trabajador en modalidad remoto ¿tiene conocimientos sobre cómo llevar a cabo su trabajo sin afectar su salud, en cuanto a postura, inclinación de las mesas y manejo de herramientas?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El empleador está obligado en brindar esos conocimientos a los trabajadores, se debe brindar capacitaciones o charlas de seguridad y salud. 	<ul style="list-style-type: none"> - ese es un tema que debería de tener en cuenta para que pueda mejorar esta forma de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sí, el personal ha recibido capacitaciones por el personal de seguridad social con el tema de la postura que debería tener el trabajador en casa. 	<ul style="list-style-type: none"> - El empleador está obligado en brindar esos conocimientos para que pueda mejorar esta forma de trabajo. -capacitaciones por el personal de seguridad social

PREGUNTAS	PARTICIPANTES		
	INGENIERO 1	INGENIERO 2	INTERPRETACIÓN DE INGENIEROS
¿Considera que el trabajo remoto es una figura novísima del derecho laboral? ¿Por qué?	- Sí, es nuevo en vista de que esta forma de trabajo se ha ido implementando.	- Considero que si porque es parte de las condiciones que puede tener el trabajador más ahora en tiempos de pandemia	- esta forma de trabajo se ha ido implementando. - es parte de las condiciones que puede tener el trabajador
En su opinión ¿la regulación del trabajo remoto debería permanecer posterior a la pandemia del covid-19?	- Si porque con el avance tecnológico, hay trabajos que se pueden seguir siendo llevados de formas remoto	- Sí, siempre y cuando se tenga una regulación o norma - mientras no se tenga una disposición formal las instituciones implementarán sus propios mecanismos de acuerdo a sus necesidades.	- avance tecnológico, hay trabajos que se pueden seguir siendo llevados de formas remoto - se tenga una mejor regulación o norma
En su opinión ¿Qué obligaciones especiales de SST que tiene la institución en la modalidad de trabajo remoto?	- No se ha desarrollado muchos aspectos, se ha implementado charlas virtuales	- En cuanto al trabajo remoto se ha seguido lo que se ha dictado en la norma	- se ha implementado charlas virtuales -se ha seguido lo que se ha dictado en la norma
En cuanto a la aplicación del trabajo remoto, ¿cree usted que está regulado correctamente?	- No, todavía falta mucho que reglamentar hubo casos en que había un grupo vulnerable y otros que se aprovechaban de la situación - no se ha podido regular al 100% el trabajo de forma remota.	- No, ya que lamentablemente no se tiene una norma que regule o que brinde las disposiciones y metodologías de los procesos a seguir. A raíz de la pandemia hemos improvisado con este tipo de trabajo de acuerdo nuestras necesidades.	- falta mucho que reglamentar hubo casos en que había un grupo vulnerable y otros que se aprovechaban de la situación - no se tiene una norma que regule o que brinde las disposiciones y metodologías de los procesos a seguir
En la modalidad del trabajo remoto ¿la norma obliga al empleador a dotar de herramientas suficientes al trabajador? ¿Por qué?	- Si regula, menciona que se le debe brindar su equipo, pero por los recursos que cuenta la entidad no se le da.	- Sí, la norma nos dice que se debe proporcionar los equipos correspondientes - pero lamentablemente la realidad de las instituciones públicas es que no se	- Si regula, menciona que se le debe brindar su equipo. - no se tiene equipos suficientes

	- en casa tendrían acceso al SIAF y al sistema de planillas, entre otros	tiene equipos suficientes	
En su opinión, ¿se debería regular la dotación de herramientas de trabajo en el trabajo remoto?	- Sí, traería mayor productividad por parte de los trabajadores.	- Sí, en la medida que sea necesario el desarrollo de sus funciones	- Sí, traería mayor productividad, sea necesario el desarrollo de sus funciones
En su opinión, cuando se está laborando vía remota, ¿existe un respeto a la jornada laboral ordinaria del trabajador? ¿Por qué?	-Por parte de la entidad no es tan exigente solo se controla de acuerdo a las metas que se tiene al mes, no hay exigencia de que el trabajador esté las 8 horas sentado en su escritorio	- Sí, aquí en la municipalidad se les ha indicado el horario de su trabajo y la disposición del trabajador empieza en su horario normal	- solo se controla de acuerdo a las metas que se tiene al mes, se les ha indicado el horario de su trabajo y la disposición del trabajador empieza en su horario normal
Explique, ¿cómo se realiza el seguimiento y control de las actividades del personal bajo la modalidad de trabajo remoto?	- A través de fichas, se le brinda al trabajador unas fichas en el que se indica lo que debe traer diario o a la semana - cuando empezó todo esto de la pandemia no se sabía cómo se podía controlar, la única opción que tuvimos fue realizar llamadas indicando al trabajador los pendientes	- De eso se encarga el área de control de asistencias, ellos se encargan de hacer el seguimiento y de presentar informes.	- se le brinda al trabajador unas fichas en el que se indica lo que debe traer diario o a la semana - De eso se encarga el área de control de asistencias.
¿Qué diferencias se evidencian entre la realización de actividades de forma presencial en comparación al trabajo remoto?	- Se ha visto casos en el que la trabajadora tenía como responsabilidad el cuidado de niños -se habían acostumbrado a estar en casa y estaban desmotivadas	-En mi opinión, yo he percibido que al no ver una norma que regule el trabajo remoto se ha tenido dificultades ya que no se podía hacer seguimiento del trabajo que realizaban en casa.	-se habían acostumbrado a estar en casa y estaban desmotivadas. - se ha tenido dificultades ya que no se podía hacer seguimiento del trabajo que realizaban en casa.

<p>En su opinión, cuando un trabajador labora en la modalidad remota, ¿existe una afectación a sus horarios familiares o tiempo de calidad del trabajador con su familia? ¿Por qué?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Me parece que los trabajadores al realizar el trabajador remoto se encuentran más cómodos - recomendado que los jefes no llamen a los trabajadores fuera de su tiempo de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> - No, ya que el empleador por ser el trabajo remoto algo nuevo designó a cada trabajador a realizar una o dos actividades, el trabajador lo realizaba y culminaba en tiempo satisfactorio 	<ul style="list-style-type: none"> - los trabajadores al realizar el trabajador remoto se encuentran más cómodos - el trabajador lo realizaba y culminaba en tiempo satisfactorio
<p>En su opinión, cuando se llega a cabo el trabajo remoto ¿el trabajador tiene a su alcance las herramientas necesarias para asegurar una correcta ergonomía?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - No se garantiza que cuenten con las herramientas necesarias - hubo casos en el que el trabajador hizo mención sobre las herramientas que le faltan, pero lamentablemente no se puede comprar las herramientas para cada trabajador 	<ul style="list-style-type: none"> - Yo opino que no, ya que no se le ha precisado al trabajador las herramientas para que puedan trabajar, en casa no se ha podido controlar el cumplimiento de sus actividades. - falta de capacitaciones para que tomen conciencia del cumplimiento de horarios 	<ul style="list-style-type: none"> - No se garantiza que cuenten con las herramientas necesarias - no se le ha precisado al trabajador las herramientas para que puedan trabajar, en casa no se ha podido controlar el cumplimiento de sus actividades.
<p>En su opinión, el trabajador en modalidad remoto ¿tiene conocimientos sobre cómo llevar a cabo su trabajo sin afectar su salud, en cuanto a postura, inclinación de las mesas y manejo de herramientas?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - No, todavía falta implementar charlas sobre el tema. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sí, pero se está en proceso de aprendizaje, pero yo creo que también estamos en una etapa de cambio. - es por ello que la municipalidad ha implementado charlas informativas hacia los trabajadores 	<ul style="list-style-type: none"> - No, todavía falta implementar charlas sobre el tema. - Sí, pero se está en proceso de aprendizaje, pero yo creo que también estamos en una etapa de cambio.

Tabla 4. Matriz de Triangulación de Abogados e Ingenieros

PREGUNTAS	PARTICIPANTES		
	INTERPRETACION DE ABOGADOS	INTERPRETACION DE INGENIEROS	RESULTADO ESPECIFICO
¿Considera que el trabajo remoto es una figura novísima del derecho laboral? ¿Por qué?	<ul style="list-style-type: none"> - surge por causa del Covid-19, ameritaba para el sistema de trabajo en instituciones públicas y privadas - deberían tener una hoja de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - esta forma de trabajo se ha ido implementando. - es parte de las condiciones que puede tener el trabajador 	<ul style="list-style-type: none"> - surge por causa del Covid-19 - esta forma de trabajo se ha ido implementando.
En su opinión ¿la regulación del trabajo remoto debería permanecer posterior a la pandemia del covid-19?	<ul style="list-style-type: none"> - si se mejora varios puntos no tendría por qué permanecer. - Considero que sí, ya que en casos de las personas que han tenido Covid-19 les ha quedado secuelas 	<ul style="list-style-type: none"> - avance tecnológico, hay trabajos que se pueden seguir siendo llevados de formas remoto - se tenga una mejor regulación o norma 	<ul style="list-style-type: none"> - si se mejora varios puntos no tendría por qué permanecer. - se tenga una mejor regulación o norma
En su opinión ¿Qué obligaciones especiales de SST que tiene la institución en la modalidad de trabajo remoto?	<ul style="list-style-type: none"> - considera temas como la salud, brindar al trabajador las características es decir todo lo necesario - Se tiene un comité de seguridad de salud en el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> - se ha implementado charlas virtuales -se ha seguido lo que se ha dictado en la norma 	<ul style="list-style-type: none"> - considera temas como la salud - se ha seguido lo que se ha dictado en la norma
En cuanto a la aplicación del trabajo remoto, ¿cree usted que está regulado correctamente?	<ul style="list-style-type: none"> - hay muchos vacíos en cuanto a la regulación. - la Sunat o la Sunafil tienen un método de regulación. 	<ul style="list-style-type: none"> - falta mucho que reglamentar hubo casos en que había un grupo vulnerable y otros que se aprovechaban de la situación - no se tiene una norma que regule o que brinde las disposiciones y metodologías de los procesos a seguir 	<ul style="list-style-type: none"> - hay muchos vacíos en cuanto a la regulación. - hubo casos en que había un grupo vulnerable y otros que se aprovechaban de la situación

<p>En la modalidad del trabajo remoto ¿la norma obliga al empleador a dotar de herramientas suficientes al trabajador? ¿Por qué?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - brindar los medios de trabajo, que al trabajador se le debe dar computadora. - beneficia a la institución con respecto al ahorro de gastos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Si regula, menciona que se le debe brindar su equipo. - no se tiene equipos suficientes 	<ul style="list-style-type: none"> - brindar los medios de trabajo, que al trabajador se le debe dar computadora. - Si regula, menciona que se le debe brindar su equipo.
<p>En su opinión, ¿se debería regular la dotación de herramientas de trabajo en el trabajo remoto?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sí, equipos electrónicos, trabajo remoto es la comunicación ya que no tienen una relación con el empleador y el trabajador - No considero de necesidad regular las herramientas de trabajo de manera definitiva 	<ul style="list-style-type: none"> - Sí, traería mayor productividad, sea necesario el desarrollo de sus funciones 	<ul style="list-style-type: none"> - No considero de necesidad regular las herramientas de trabajo de manera definitiva - Sí, traería mayor productividad, sea necesario el desarrollo de sus funciones
<p>En su opinión, cuando se está laborando vía remota, ¿existe un respeto a la jornada laboral ordinaria del trabajador? ¿Por qué?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - no había este respeto por las horas laborales - depende de la organización y la supervisión del trabajador, controlar que el trabajador este cumpliendo con su trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> - solo se controla de acuerdo a las metas que se tiene al mes, se les ha indicado el horario de su trabajo y la disposición del trabajador empieza en su horario normal 	<ul style="list-style-type: none"> - no había este respeto por las horas laborales - depende de la organización y la supervisión del trabajador - solo se controla de acuerdo a las metas que se tiene al mes
<p>Explique, ¿cómo se realiza el seguimiento y control de las actividades del personal bajo la modalidad de trabajo remoto?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Normativamente no está establecido, cada institución ha generado su propia reglamentación -informes semanalmente 	<ul style="list-style-type: none"> - se le brinda al trabajador unas fichas en el que se indica lo que debe traer diario o a la semana - De eso se encarga el área de control de asistencias. 	<ul style="list-style-type: none"> - Normativamente no está establecido - De eso se encarga el área de control de asistencias.
<p>¿Qué diferencias se evidencian entre la realización de actividades de forma presencial en comparación al trabajo remoto?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - las mujeres se ha tenido más dificultades, en casa se le sigue dando roles. - discrepancia trabajo de modo presencial y remoto 	<ul style="list-style-type: none"> -se habían acostumbrado a estar en casa y estaban desmotivadas. - se ha tenido dificultades ya que no se podía hacer seguimiento del trabajo que realizaban en casa. 	<ul style="list-style-type: none"> - las mujeres se ha tenido más dificultades -desmotivación - se ha tenido dificultades ya que no se podía hacer seguimiento del trabajo

<p>En su opinión, cuando un trabajador labora en la modalidad remota, ¿existe una afectación a sus horarios familiares o tiempo de calidad del trabajador con su familia? ¿Por qué?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El tiempo de calidad en la familia se ve afectado - No, porque ellos mismos se organizan al momento de realizar sus actividades 	<ul style="list-style-type: none"> - los trabajadores al realizar el trabajador remoto se encuentran más cómodos - el trabajador lo realizaba y culminaba en tiempo satisfactorio 	<ul style="list-style-type: none"> - El tiempo de calidad en la familia se ve afectado - el trabajador lo realizaba y culminaba en tiempo satisfactorio
<p>En su opinión, cuando se llega a cabo el trabajo remoto ¿el trabajador tiene a su alcance las herramientas necesarias para asegurar una correcta ergonomía?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - se le debería de dar más énfasis, ningún trabajador ha sido preparado - se ha llevado muebles de su oficina para laborar en casa 	<ul style="list-style-type: none"> - No se garantiza que cuenten con las herramientas necesarias - no se le ha precisado al trabajador las herramientas para que puedan trabajar, en casa no se ha podido controlar el cumplimiento de sus actividades. 	<ul style="list-style-type: none"> -- se le debería de dar más énfasis, ningún trabajador ha sido preparado - No se garantiza que cuenten con las herramientas necesarias
<p>En su opinión, el trabajador en modalidad remoto ¿tiene conocimientos sobre cómo llevar a cabo su trabajo sin afectar su salud, en cuanto a postura, inclinación de las mesas y manejo de herramientas?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El empleador está obligado en brindar esos conocimientos para que pueda mejorar esta forma de trabajo. -capacitaciones por el personal de seguridad socia 	<ul style="list-style-type: none"> - No, todavía falta implementar charlas sobre el tema. - Sí, pero se está en proceso de aprendizaje, pero yo creo que también estamos en una etapa de cambio. 	<ul style="list-style-type: none"> - El empleador está obligado en brindar esos conocimientos - está en proceso de aprendizaje, pero yo creo que también estamos en una etapa de cambio.

Tabla 5. Matriz de Triangulación de Resultados

OBJETIVO ESPECIFICO	RESULTADO ESPECIFICO	RESULTADO ESPECIFICO FINAL
<p>Precisar si la aplicación del trabajo remoto vulnera la ergonomía del trabajador.</p>	<p>1. El tema de la ergonomía se le debería de dar más énfasis ya que no se está dando la debida importancia.</p> <p>3. el tema de la ergonomía es un campo muy poco explorado y menos difundido.</p> <p>6. es un tema que debería de tener en cuenta para que pueda mejorar esta forma de trabajo.</p>	<p>Al referirnos a la vulneración de la ergonomía debemos tener en cuenta que es un tema poco conocido y tratado por los trabajadores, por lo que debería haber mayor énfasis por parte de las entidades en mejorar el tema ergonómico en los trabajadores.</p>
<p>Referir si la jornada laboral del trabajo remoto afecta las relaciones familiares del trabajador.</p>	<p>7. respecto a la afección a los horarios se ha recomendado que los jefes no llamen a los trabajadores fuera de su tiempo de trabajo esto para evitar que el trabajador se vea afectado</p> <p>1. El tema de calidad es muy importante ya que afecta a sistemas psicológicos emotivos, psicosociales, etc. tanto al trabajador como a su familia.</p>	<p>Respecto a las afectaciones familiares de los trabajadores, se ha manifestado en algunas instituciones públicas, debido a que se involucra las relaciones laborales con las familiares. Por lo que debemos mejorar ambas relaciones a fin de evitar conflictos en ambas relaciones.</p>
<p>Establecer si el empleador otorga los medios necesarios para el correcto cumplimiento del trabajo remoto.</p>	<p>8. lamentablemente la realidad de las instituciones públicas es que no se tiene equipos suficientes</p> <p>5. personal que si podía llevar de forma remota como son el caso de personas que se encargan de los tributos a ellos se les daba un código para que puedan ingresar desde sus casas y puedan seguir laborando.</p>	<p>En la mayoría de casos se ha notado la falta de apoyo por parte de los empleadores, asimismo el estado no se ha preocupado por brindar las herramientas necesarias a los trabajadores que debido a la situación de emergencia que atravesamos lidiaban con la falta de materiales, incremento de gastos por los servicios públicos.</p>
<p>RESULTADO GENERAL: Una mejor regulación de la norma, es el tema principal para evitar las vulneraciones que se ha registrado a través del trabajo remoto. Por lo que, ante futuras situaciones que puedan manifestarse, se deberá tomar como antecedente y evitar afectaciones a la seguridad y salud de los trabajadores.</p>		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GARCIA BECERRA PAUL GUSTAVO, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Trabajo remoto y la vulneración del derecho de seguridad y salud en el trabajo, en Tacna 2021"., cuyo autor es TAPIA FORA ERIKA MAGALY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 25 de Octubre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GARCIA BECERRA PAUL GUSTAVO DNI: 45729853 ORCID: 0000-0002-7919-3399	Firmado electrónicamente por: PGARCIABE el 31- 10-2022 17:43:19

Código documento Trilce: TRI - 0435866