



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Consecuencias Jurídicas del trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado, distrito de Cajamarca – 2021

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

AUTORES:

Perleche Perleche Isidro (orcid.org/0000-0001-5611-3264)

Sánchez Cajo Alfonso (orcid.org/0000-0002-3313-8044)

Asesor:

Dr. García Becerra Paul Gustavo (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

CALLAO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Al Señor Todopoderoso y a mis padres Lorenza y Santos, por su ejemplo, amor y perseverancia. A mi esposa, mis hijos, por su cariño, amor y exorbitante sacrificio a lo largo de vida personal y profesional. A mis hermanos(as), especialmente a mi hermano mayor máximo nos separó tu óbito, sus enseñanzas y ejemplo siempre vivirá en mi memoria. A toda mi gran familia, cuñados(as), sobrinos(as), tíos(as), primos(as). Gracias por cumplir una de mis metas.

Alfonso Sanchez Cajo

Con todo mi amor a Dios Todopoderoso, por darme la vida y regalarme una familia maravillosa. A mi Esposa Susana Marilú, a mis hijos Zucetty Maricruz, Roberto Javier, Luis Antonio y Genaro Joel, por ser la razón de mi vida y superación profesional, A mis Padres Julio quien desde el Cielo me guía e ilumina y a mi Madre Ysabel por contribuir con su ejemplo de humildad, superación, apoyo e infinito amor para lograr metas. A mis hermanos Candelario, Miguel Ángel, José Santos, Lorenza del Rosario y María Isabel, quienes en todas las instancias de la vida siempre están pendientes de su hermano mayor para lograr el objetivo. A mis Padres Políticos Luis Antonio y María Hermila, quienes permanentemente con mucha humildad y amor me apoyaron moralmente para lograr el objetivo propuesto.

Isidro Perleche Perleche

Agradecimiento

Especial agradecimiento a los participantes en el desarrollo de la investigación, que nos apoyaron de forma espléndida al logro de este objetivo. Así mismo, al Dr. Paul Gustavo García Becerra, docente y asesor de la facultad de Derecho de la Universidad César Vallejo, por su permanente acompañamiento, aporte y guía en la elaboración de la tesis.

Coautores:

Perleche Perleche Isidro

Sánchez Cajo Alfonso

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de la Investigación	12
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	13
3.3. Escenario del estudio	13
3.4. Participantes	13
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.6. Procedimiento	14
3.7. Rigor Científico	15
3.8. Método de análisis de la información	15
3.9. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	17
V. CONCLUSIONES	25
VI. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Reducción de datos y generación de subcategorías</i>	108
Tabla 2. <i>Matriz de triangulación de participante 1 - rubro empresa vigilancia privada</i>	131
Tabla 3. <i>Matriz de triangulación de participantes - rubro empresa educación</i>	135
Tabla 4. <i>Matriz de triangulación de participantes 1 - rubro construcciones</i>	142
Tabla 5. <i>Matriz de triangulación de participantes</i>	147
Tabla 6. <i>Matriz de triangulación de respuestas específicas</i>	155
Tabla 7. <i>Matriz de triangulación de resultados</i>	161
Tabla 8. <i>Información complementaria</i>	167

Resumen

Presente estudio, Tiene como finalidad describir las consecuencias jurídicas del trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado. La metodología planteada en la investigación es de tipo estudio básico y diseño fenomenológico con enfoque cualitativo, la cual se encuentra conectado a un proceso de explorar, registrar, describir y comprender experiencias de las personas. El resultado logrado pone en evidencia durante la pandemia COVID 19 y el trabajo remoto, tanto el empleador y trabajador remoto no estaban preparados, es decir cada empresa han tratado de adaptarse a la circunstancia, además de existir normas y políticas referente al trabajo remoto no se cumplen en su totalidad; igualmente, desde la perspectiva más general favorecieron la productividad laboral. Asimismo, la aplicación del trabajo remoto afectó a la salud física, emocional y estrés extremo del trabajador, así como su vida personal y familiar, también de manera más general hubo afectación del vínculo laboral, remuneraciones y condiciones económicas. Por otro lado, se evidencia poco conocimiento de los derechos y deberes de la desconexión laboral del trabajador remoto. Finalmente, a pesar de las dificultades, la entidad ha implementado acciones concretas con la finalidad de disminuir riesgos en la salud y salud del trabajador.

Palabras clave: trabajador remoto, entidad, desconexión laboral.

Abstract

This study aims to describe the legal consequences of remote work in the field of labor relations in the private sector. The methodology proposed in the research is of the basic study type and phenomenological design with a qualitative approach, which is connected to a process of exploring, recording, describing and understanding people's experiences. The result achieved shows that during the COVID 19 pandemic and remote work, both the employer and the remote worker were not prepared, that is, each company has tried to adapt to the circumstance, in addition to the existence of rules and policies regarding remote work. fully compliant; Likewise, from the most general perspective, they favored labor productivity. Likewise, the application of remote work affected the physical, emotional and extreme stress of the worker, as well as his personal and family life, also in a more general way there was an affectation of the labor relationship, remuneration and economic conditions. On the other hand, there is evidence of little knowledge of the rights and duties of the remote worker's job disconnection. Finally, despite the difficulties, the entity has implemented concrete actions in order to reduce risks to the health and health of the worker.

Keywords: remote worker, entity, job disconnection.

I. INTRODUCCIÓN

En mundo globalizado la sociedad avanza, a medida que el tiempo transcurre, el derecho como ciencia evoluciona, y las leyes se adecuan a las necesidades de la sociedad globalizada; asimismo en el mundo globalizado las empresas también se ajustan al avance de la tecnología y a sus propias necesidades estructurales (finanzas, trabajadores, sindicatos, producción, distribución, salud y seguridad, derechos laborales), en este contexto, inicios del año 2020 el mundo enfrenta una pandemia COVID-19, el gobierno peruano aras de salvaguarda la salud de la población, de acuerdo a sus atribuciones establecidas en la constitución política del Perú 1993, se decreta el estado de emergencia nacional sanitaria frente al Covid 19 y la implementación de manera temporal el trabajo remoto, así como también el teletrabajo, se menciona que el trabajo remoto es la resultante de la pandemia Covid 19, su aplicación muestra experiencias y lecciones de aprendizajes con aspectos positivos (cuidarse contra el contagio del Covid 19 y acercamiento familiar) y negativos (no contar con las herramientas tecnológicas, comunicacionales, falta de espacios en el hogar, afectación de la salud física y emocional, gastos adicionales sobre el uso tecnológico, otros) sobre todo en el ámbito privado empresarial. También estos procesos de aprendizajes ponen en evidencia la necesidad de fortalecer políticas de Estado en favor de la sociedad en general, sobre todo la protección de los derechos laborales y la salud física y emocional de los teletrabajadores y trabajadores remotos. Por otro lado, el trabajo a distancia es una tendencia de mayor relevancia en la región antes de COVID 19, por ejemplo, Brasil con la mayor tasa de trabajadores (11.3%), Argentina (9.6%), Chile (5.2%) y México (4.6%). Sin embargo, no todos los países presentan las mismas condiciones para que sus trabajadores empleen esta modalidad de distancia. Dado ello, el banco mundial identifica al Perú como el segundo país (0.01%) donde los trabajadores presentan mayores dificultades para trabajar desde sus hogares, esto se debe al limitado acceso a internet en el hogar (IPE, 2020). También este estudio, evidencia claramente una tendencia y desafíos de fortalecer con políticas de estado la permanencia del trabajo remoto y teletrabajo. También otro estudio, las empresas operativas por modalidad de trabajo adoptada debido al impacto del Covid-19, es decir según su tamaño de la empresa: un total de 38.8%

realiza solo trabajo presencial, el 28.2% realiza solo trabajo remoto, y 33% realiza trabajo mixto (presencial y remota) y solo trabajo presencial 38.8% (INEI, 2020, p.10). DU. N° 115-2021 prorroga la regulación del trabajo remoto hasta el 31-12-2022, en referencias a las implicancias en el sector privado, bajo la figura del trabajo remoto el empleador unilateralmente podrá seguir manteniendo a su trabajador; otra de las implicancias es que el empleador no tendrá la obligación de asumir los costos (internet, electricidad, telefonía, etc.) que los trabajadores remotos continúen. Paredes (2020). Revista actualidad laboral. Asimismo, el Decreto de Urgencia N° 127-2020, avance importante el derecho de los trabajadores a la desconexión digital, es decir garantizar el descanso laboral y jornadas máximas de trabajo, derechos que están consagrados en la constitución política del Perú del 1993, sin embargo, hace falta un mayor desarrollo a la norma, tal es el caso que el empleador no puede exigir al teletrabajador coordinaciones o tareas netamente laborales durante la desconexión digital. Por otro lado, la norma no precisa que el empleador deba abstenerse de enviar o coordinar asuntos netamente laborales. Para concluir, se cita a Cánova (2021), busca la protección del derecho fundamental a la seguridad y salud recogidas en la ley 29783, mantiene una regulación jurídica bastante general. Asimismo, el autor detalla en la parte reflexiones finales la dignidad jurídica laboral de los teletrabajadores y trabajador remoto, con la finalidad de que atienda medidas de prevención laboral contra la afectación de la salud de los trabajadores, a su vez en la medida que va evolucionando los riesgos emergentes, también deberán adaptarse las disposiciones legales y las políticas públicas. De lo anterior, se pone en evidencia los riesgos a la seguridad y salud de los trabajadores, por ende, las consecuencias jurídicas afectan los derechos fundamentales. Para el presente trabajo de investigación, se formula la siguiente pregunta general: ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas del trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado, distrito Cajamarca - 2021? Asimismo, se ha planteado preguntas específicas: ¿Cuáles son los riesgos del trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado, distrito Cajamarca - 2021? y ¿Cuál es la necesidad de la regulación de la desconexión laboral en el trabajo remoto en el sector privado, distrito Cajamarca – 2021? Respecto a la Justificación de la presente investigación, en el contexto del avance de la tecnología comunicacional

y de información, el trabajo remoto ha tenido mayor presencia como modalidad de empleo en tiempos de COVID 19, además el tema de investigación es un aporte académico para diseñar políticas de estado. Relevancia social, es evidente que el estudio de investigación se centra en las relaciones laborales de trabajadores remotos en el sector privado, que representa vulneraciones al derecho a la jornada laboral, además se ha evidenciado que impacta en la vida personal familiar del trabajador, y en su salud de forma directa, también hay una directa afectación económica de los trabajadores (sus gastos no son reconocidos por uso de electricidad y servicios de internet). Respecto al enfoque teórico, como resultado de la investigación es demostrar las consecuencias jurídicas (riesgos laborales y regulación desconexión digital). Enfoque metodológico, se analiza el marco normativo relacionado trabajo a distancia (trabajo remoto), también estudios nivel internacional y nacional, todo esto contribuye como evidencia para la implementación de la investigación de la presente tesis. Agregando a lo anterior, con la ayuda de fuentes bibliográficas de metodología de investigación científica se ha definido el método y técnicas que contribuye el análisis en el problema planteado. Desde el enfoque práctico, con el resultado de la investigación se plantea conclusiones y recomendaciones para que la autoridad gubernamental en materia laboral y el poder legislativo las acoja con la finalidad de fortalecer el marco normativo del trabajo a distancia, que impacta positivamente al trabajador y empleador, de acuerdo con la nueva orden mundial de la virtualidad. Se ha planteado como objetivo general. Describir las consecuencias jurídicas del trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado, distrito de Cajamarca – 2021. Como Objetivos Específicos, se tiene, Describir los riesgos del trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado, distrito de Cajamarca - 2021. Además, Evaluar la necesidad de la regulación de la desconexión laboral en el trabajo remoto en el sector privado, distritos de Cajamarca - 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes internacionales tenemos: Muy (2020). Los riesgos laborales en la modalidad del teletrabajo en Ecuador. La investigación tiene como objetivo determinar riesgos laborales que podrían suscitarse bajo la figura del teletrabajo (...). Conclusiones: riesgos laborales en combinación extralaborales en la casa y con el trabajo, generan efectos negativos que afectan la salud (estrés) de los teletrabajadores, ante esta realidad es importante la protección de los derechos constitucionales. Asimismo, citamos a Vallejo (2020), el objetivo fue analizar la necesidad de implementar nuevos sistemas y modalidades flexibles (...). Dentro de sus principales conclusiones: se evidencian que las normas son inconsistentes a la realidad, vulneración de derechos (no se especifica los procedimientos que se debe aplicar), el ejemplo más claro es la violación al derecho a la desconexión. También mencionamos a Rankimi (2020). Estado del trabajo remoto en América Latina, 2020. El objetivo de este estudio es determinar el estado del trabajo remoto en América Latina en tiempos de Covid 19 y sus desafíos, arribó a las siguientes Conclusiones, teletrabajo una nueva manera que las empresas se han mantenido operativas en todos los países del mundo, estos resultados se deben al uso de la tecnología y digitalización, sin embargo, advierte poner en especial cuidado en uno de los problemas que más afectan a los teletrabajadores es poder separar el trabajo de su vida privada. También citamos al autor Narváez (2020). El teletrabajo y la prevención de riesgos laborales en el sector privado. El objetivo del estudio es identificar los riesgos inherentes al teletrabajo en el sector privado, advertir las obligaciones empresariales (...). Conclusiones: se ha evidenciado ventajas tanto para el trabajador y empleador (mejora la productividad, incremento del trabajo y la calidad de vida de los trabajadores), también aspectos negativos, como aislamiento social, el tecnoestrés y sus derivados, la falta de control de actividades que podrían presentarse durante su aplicación. Finalmente, tenemos al autor, Evgenievna, Eskerkhanova & Eskerkhanova (2021). El efecto del trabajo remoto en el exitoso desarrollo de la empresa de la ingeniería. El presente artículo tiene como objetivo identificar las principales ventajas y problemas del trabajo a distancia (...). Conclusiones: entre las principales, el empleo a distancia tiene desarrollo de alta tecnología y su potencia aumenta, el costo de las computadoras y las

telecomunicaciones está disminuyendo, pero existen dificultades en modo de acceso remoto para hacer uso efectivo de sus capacidades y potencial. Así mismo, tenemos antecedentes nacionales, citamos a Paucar, A. J. (2021), tesis de maestría, el autor plantea como objetivo general establecer la influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la universidad de San Agustín de Arequipa. Conclusiones: existe una correlación entre las variables trabajo remoto y desempeño laboral, es decir existe una influencia positiva en cuanto al desempeño laboral, asimismo, la formalidad del empleador tiene poca influencia en el desempeño del trabajador. También citamos al autor Santos (2021), tesis de maestría, el investigador establece determinar cómo se viene desarrollando el trabajo remoto de los trabajadores jurisdiccionales. Conclusiones: se tiene inconvenientes al realizar el trabajo remoto, expedientes no se encuentran digitalizados, no cuenta un ambiente adecuado, escaso apoyo logístico, teniendo cuenta estos factores refiere recomendación de realizar un estudio previo a la situación real de cada servidor judicial. Meléndez (2020). Trabajo remoto en Perú en el contexto del COVID, desde la perspectiva del derecho al trabajo decente, sector privado, 2020-2021. Conclusiones: se ha implementado el trabajo remoto sin considerar el derecho a un trabajo decente; por otro lado, la transición del trabajo presencial al trabajo remoto permanente tiene que ver la capacidad digital de cada trabajador; de la misma manera, por motivo de la pandemia la regulación del trabajo remoto ha sido insuficiente, Es decir, desprotección al derecho la intangibilidad remunerativa, y se han desprotegido el derecho a la jornada, descanso laboral, a la desconexión laboral, y a la seguridad y salud en el trabajo; por otra parte, el marco normativo del trabajo remoto no ha considerado aspectos importantes como son capacitaciones, TICs, capacidad digital y el estrés laboral. Cuentas (2021), el autor analiza el problema para la aplicación del marco legal del teletrabajo en el contexto de la legislación que regula la actividad laboral privada. Conclusiones: el teletrabajo está regulada por ley y reglamentada, sin embargo, tiene ciertos vacíos legales que necesitan ser corregidas, dado que, la ley de teletrabajo no está establecido literalmente que el empleador tiene la obligación de salvaguardar al trabajador ante un posible accidente laboral, pero si está previsto en la ley Seguridad y salud en el trabajo y IV pleno jurisdiccional supremo en materia laboral. *Ángeles, E.N.* (2021), el autor

en una revisión de la literatura científica analiza la desconexión laboral y su relación con la privacidad de los trabajadores. Arribo a la siguiente conclusión: determina la existencia entre la desconexión digital y la privacidad de los trabajadores, es decir existe una pequeña brecha entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso motivado por el avance de la tecnología y reforzada por la pandemia Covid-19. De la misma manera, se cita al autor Arriola & Neyra (2020). Análisis en la eficiencia del trabajo remoto en el poder judicial, su objetivo general es estudiar, analizar y explorar sobre la eficacia del trabajo remoto en el sistema judicial peruano (...). Arribó a las siguientes conclusiones: aspectos importantes de innovación buena prácticas laborales, esto se debe al uso de tecnologías y la interconexión entre entidades públicas, además, existe una conciliación de la vida familiar y laborar de manera equitativa, pero advierte el punto crítico era la falta de regulación de la desconexión digital, pero con el D.U.N°127-2020, el punto crítico fue superado, como lección de aprendizaje la implementación del trabajo remoto resulta ser eficiente, y debe permanecer en el tiempo. De la misma forma tenemos a Peñafiel & Sonco (2020). Análisis jurídico del trabajo remoto y la afectación del tiempo de descanso en docentes de colegios particulares del distrito de Hunter durante el estado de emergencia sanitaria COVID 19. Por consiguiente llegó a las siguientes Conclusiones: se constató la existencia de riesgos en laborar más de 8 horas diarias que afectan la salud física y emocional (daños oculares, estrés, otros), asimismo, se identificó vulneración de los derechos de los trabajadores (jornada ordinaria de trabajo y el derecho a la tranquilidad), por último, el trabajo remoto tiene beneficios continuar aprendiendo y seguir enseñando de manera virtual, sin embargo tiene efectos jurídicos negativos violan 2 derechos: educación y a la desconexión digital. Edquen (2020), el autor plantea determinar la relación del trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía. Conclusiones: se evidencia que la aplicación del trabajo remoto del personal de la fiscalía no ha logrado los resultados esperados en el cumplimiento de sus funciones de los trabajadores, esto se debe a la falta de equipos tecnológicos, servicio de internet, además desconocimiento para usar los medios digitales. Sánchez (2020), el autor plantea como objetivo proponer la regulación del derecho a la desconexión laboral, como instrumento legal de protección (...). Arribó a las siguientes conclusiones: surge el imperativo de regular el derecho a la desconexión laboral y el uso

adecuado de herramientas tecnológicas, al mismo tiempo, se ha logrado determinar vulneración el derecho a la jornada laboral, debido ante el uso de las tecnologías que produce hiperconectividad de los trabajadores. Peralta (2020). Artículo científico. Pontificia Universidad Católica del Perú. El objetivo del trabajo es examinar las más importantes normas laborales insertadas a través de los DU- No 029-2020 y 038-2020, relativas a la modificación de horarios y turnos de trabajo, otorgamiento de licencia con goce de haber compensable, (...). Conclusiones: la pandemia Covid 19 dejará lecciones aprendidas, de ahí que, a la fecha se tiene 30 normas decretos de urgencia expedidas, estos dispositivos se ajustan al inciso 18 y al Art.19 de la CCP-1993, sin embargo, en el ámbito laboral todavía está a la espera de los decretos de urgencias, decretos supremos, entre otras. Reque (2020), El autor plantea como objetivo señalar las limitaciones que se presentan por el Trabajo Remoto y la situación laboral. El estudio concluye: se evidencia contrariedad la ley del teletrabajo con el DU. del trabajo remoto, trabajadores no manejan herramientas informáticas, falta de transparencia del desarrollo de sus actividades, el empleador tiene dificultad de precisión para definir orientaciones para la aplicación del trabajo remoto. Por otro lado, citamos a Delgado (2020). El autor evalúa cuales son las ventajas y beneficios del trabajo remoto tanto para el trabajador y empresas, así tenemos para las empresas reducción de los costos, y menor inversión en espacios físicos; por el contrario, no cuentan infraestructura apropiada, por otro lado, los trabajadores todavía no se han adaptado a los nuevos cambios tecnológicos e informáticos. Para concluir, se evidencia que las empresas pequeñas minoritarias son más beneficiadas con el trabajo remoto. También se cita Quispe L. (2019), refiere en sus conclusiones la vulneración al derecho de la seguridad y salud en el trabajo por mal uso de la tecnología, que afecta la salud del trabajador manifestándose en estrés laboral; por otro lado, el autor, menciona accidentes psicosociales producidos por la no desconexión digital del trabajo; finalmente, hace referencia las delegaciones de funciones realizadas fuera del horario laboral que tiene efectos negativos al entorno social del empleado, es decir, que interrumpe el debido descanso para que este desarrolle su vida en común con su familia y en lo personal. Para concluir, citamos fundamento 12 de la STC N.º 1429-2002-HC/TC; en la misma línea, STC N.º 2016- 2003-AA/TC y STC N.º 1956-2004-AA/TC]. El derecho fundamental a la salud involucra la facultad inherente a

todo ser humano de conservar un estado de normalidad orgánica funcional, tanto física como psíquica, así como de restituirlo ante una situación de perturbación” (p,16). Continuación, se tiene la base teórica que refuerza la presente investigación de tesis: para empezar, citamos la CPP-1993, establece en su artículo 22° El trabajo es un deber y un derecho de ejercicio constitucional, son preceptos inalienables de los derechos sociales y económicos de la persona, es decir repercute en la calidad de vida y desarrollo personal. De la misma manera, el Artículo 7° Los ciudadanos en general tienen derecho la protección de la salud, de la familia y de la comunidad, así como la obligación de contribuir a su promoción y defensa. de la misma forma se cita el Artículo 9° El Estado resuelve la política nacional de salud. Asimismo, el artículo 23° detalla, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, especialmente atención a las personas vulnerables a la madre, menores de edad y las personas con discapacidad impedidos que trabajen. También es importante citar el Artículo 2, numeral 22: la persona tiene derecho vivir en un ambiente equilibrado y adecuado, es decir a la tranquilidad, disfrute y goce del tiempo libre y al descanso. Luego, detallamos definición Teletrabajo y trabajo remoto, el teletrabajo está regulada en la Ley N°30036, D.S.017-2015-TR-Reglamento, Resolución ministerial N° 055-2020-TR (Guía para la prevención COVID-19 laboral), la definición de teletrabajo se cita el Art.2, se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado teletrabajador, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y a la supervisión de labores. a la supervisión de labores. Igualmente, el Trabajo remoto está regulada con el DS. N°010-2020-TR, DS. N°008-2020-SA, DU. N° 026-2020 (art.16,17,18,19 y 20), RM. N° 072-2020-TR, DU. N°115-2021, la definición del trabajo remoto de acuerdo al DS. N° 010. Art.3. Labor subordinada con la presencia física del trabajador remoto en su domicilio y/o espacio de aislamiento domiciliario, haciendo uso de cualquier medio o mecanismo para el desarrollo de sus labores remotas. Ahora veamos algunas diferencias resaltantes teletrabajo y trabajo remoto: Teletrabajo: Consentimiento del trabajador por escrito, la labor del trabajador remoto se realiza en cualquier lugar distinto a su centro laboral, la labor se desarrolla a través de medio informáticos de telecomunicaciones (TIC) y análogas. Trabajo remoto:

decisión unilateral del empleador, la labor remota se realiza en el domicilio y/o espacio de aislamiento, haciendo uso de telefonía, internet, plataformas digitales, entre otras que resulte necesario. Cabe resaltar, que para desarrollar el trabajo remoto es imprescindible contar con estas herramientas tecnológicas de la información y comunicación. Específicamente el teletrabajo, en nuestro país se viene implementando desde el año 2013; por el contrario, pocas empresas han implementado esta modalidad; durante la pandemia COVID 19, aislamiento social y restricciones realizar trabajo presencial, los empleadores no estaban preparados, surge la necesidad y un proceso de aprendizaje de los empleadores de implementar el teletrabajo; Por otro lado, también surge la necesidad implementar el trabajo remoto de manera temporal de aplicación en el sector público y privado. El derecho a la desconexión laboral, de acuerdo con López (2020), los trabajadores tienen derecho conocer su horario laboral, por lo que se deduce que el trabajador al tener conocimiento de su horario laboral se desconecta y va a permitir planificar sus actividades personales y familiares, por ende, el empleador no podrá coordinar, enviar mensajes y llamadas telefónicas. Siguiendo a Távara, M. (2020). Este derecho a la desconexión laboral se gestó (Francia) en el año 2017. Camós & Sierra (2020), el artículo analiza el derecho a la desconexión laboral, el trabajo remoto y teletrabajo, es la nueva forma de trabajo, es adaptable a las necesidades del trabajador y empleador, otro aspecto importante beneficia la conciliación de la vida familiar y laboral , esta modalidad de trabajo va de la mano con el aprovechamiento de nuevas tecnologías (teléfonos inteligentes, tabletas, otras), sin embargo, es necesario precaver que esto no se convierta como un instrumento abusivo de aprovechamiento de parte de los empleadores excediendo el uso del límite de la jornada laboral. Teoría garantista de los derechos, esta teoría según Molina (2017), refiere que es imprescindible para concretar los derechos constitucionales reconocidos en un país. Derechos como el respeto a la intimidad personal y familiar (vida privada) y al amparo de los datos personales. Teoría de los derechos fundamentales, Citamos Villarreal (2020), artículo científico, detalla que los derechos fundamentales, son aquellos derechos que únicamente corresponde a las personas humanas, tal como precisa en nuestra carta magna de 1993 en los artículos: 1, 2 y 3. Asimismo, de acuerdo al análisis de la teoría absoluta de los derechos fundamentales y con las normativas del estado de emergencia nacional -

COVID 19, concluye que los derechos fundamentales son relativos, porque dichos derechos fundamentales con criterio de razonabilidad y proporcionalidad pueden ser limitados en un estado de emergencia. Para finalizar el autor también hace referencia que los derechos fundamentales tiene 2 esferas, la primera esfera contenido esencial que viene ser la teoría absoluta, la segunda esfera viene ser la parte accesoria no esencial es la teoría relativa. A continuación, se cita Montoya (2021), define los siguientes conceptos: 1. Principio de irrenunciabilidad de derechos, el trabajador por ningún motivo debe renunciar a sus derechos laborales tal como está prescrito en las normas de mayor jerarquía y demás normas administrativas. 2. Principio de razonabilidad y proporcionalidad, son mecanismo de control, para evitar arbitrariedades de parte del empleador (discrecionalidad facultativa), también se cita Pacheco (2021), define Principio de buena fe, se centra en los valores conductuales de las partes, se concretiza en la confianza, fidelidad, lealtad, es decir una actuación correcta de las personas, asimismo el autor, resalta que este principio tiene su fundamento en el respeto a la dignidad humana, además en el ámbito laboral, parte del contrato laboral es el cumplimiento de los compromisos. Ahora, nos referiremos a los derechos que son afectados. El derecho a la intimidad personal y familiar por el empleador, expuestos se cita a Espinoza (2018), resalta a la intimidad con el factor cultural que es determinante en el derecho a la intimidad, asimismo detalla como un derecho que ampara a los bienes inmaterial, asimismo, el derecho a la intimidad no es un privilegio infinito, el investigador considera 2 límites al derecho a la intimidad, primero: derechos se ejercitan en protección de intereses superiores, segundo: los que resultan del ejercicio regular de otros derechos por parte de terceros, también agrega el derecho a la reserva de la vida privada, exige respecto, a la no agresión o dañar. En suma, estas conclusiones siendo el derecho a la intimidad de protección del interés superior, es decir el bienestar general y seguridad del estado en su efecto este derecho se aplica tanto para el trabajador remoto como para el empleador, no perdiendo de vista que el trabajador es el más vulnerable de la relación laboral, es decir en situación de desventaja frente a los excesos que podría resultar por su empleador. Finalmente es importante resaltar el Estrés laboral citado en el Repositorio de Ministerio de Educación dicha definición corresponde a la organización mundial de Salud (O.M.S.) siendo el estrés laboral la reacción que

puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen en prueba su capacidad para afrontar la situación” (p.2).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la Investigación

Tipo de estudio. El tipo de estudio planteado en la investigación es básico, se cita algunos autores: como a Ander-Egg (2011), define como un proceso introspectivo, ordenado, cauteloso y pensamiento crítico, así como encontrar, explicar o identificar hechos y fenómenos de una realidad determinada. Por otro lado, el autor plantea la investigación básica como un método, es decir un camino con procedimientos ordenados para identificar y conocer hechos verdades parciales. También se cita a Hernández (2014), define como un conjunto de métodos (sistemáticos) de manera ordenada, así como el conjunto de conocimientos empíricos previos que se aplica al estudio de un fenómeno. Para concluir, se cita a Noguera (2017), este tipo de investigación se denomina básica o sustantiva, orientados por el deseo de saber y conocer motivación por la satisfacción y alegría de comprender el objeto de estudio, también se le denomina investigación científica teórica.

Diseño de investigación

Enfoque Cualitativa: porque utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir, comprender y profundizar los fenómenos, explotándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con el contexto. Se cita a Taylor y Bogdan (1987), define el estudio cualitativo elaborar información y presentarlas con sus propias palabras de manera oral o escrita del individuo u objeto de estudio, dicho de otra manera, refiere a la conducta perceptible. Hernández (2014), en su estudio detalla: “El investigador cualitativo, parte de la premisa de que el mundo social es “relativo” y solo puede ser entendido desde el punto de vista de los actores estudiados” (p, 42).

Diseño Fenomenológico con enfoque cualitativo, se cita a Hernández (2014), su finalidad principal, es explorar, averiguar, registrar, describir y comprender las experiencias de las personas con respecto a un fenómeno y descubrir los

elementos en común de tales vivencias. Así mismo, el diseño fenomenológico, permite entender lo que las personas tienen características que se manifiestan de acuerdo con sus experiencias con un fenómeno señalado. Consideramos que el diseño permite explorar, describir y comprender las Consecuencias Jurídicas del trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado. Distrito de Cajamarca - 2021

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

CATEGORIA PRINCIPAL	SUB CATEGORIAS
El trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales	✓ Riesgos con la aplicación del trabajo remoto
	✓ Regulación de la desconexión laboral

3.3. Escenario del estudio

La crisis sanitaria y el aumento de contagios Covid 19 en todas las regiones del país obligó al gobierno Nacional decretar el estado de emergencia sanitaria y el trabajo remoto en el ámbito del sector privado y público, surgen nuevos procesos de aprendizajes y experiencias (aspectos económicos, sociales, jurídicos, etc.) con ciertas características particulares en cada región del país. En este contexto, para el desarrollo de la presente investigación se ha establecido realizar en el distrito de Cajamarca. Así como, el análisis normativo comparativo del trabajo remoto y teorías relacionadas a las Categorías principal y subcategoría. Cabe resaltar, que los estudios cualitativos con diseños fenomenológicos según Hernández (2014), la muestra en el proceso cualitativo refiere a grupo de personas, eventos sucesos, comunidades, etc., sobre el cual se hablan de recolectar datos, no necesariamente sea estadísticamente representativo del universo o población que se estudia, asimismo el tamaño mínimo de la muestra sugerida es 10 casos. (p,386).

3.4. Participantes

Los participantes en la presente investigación se han considerado, trabajadores remotos en el ámbito privado como son: rubro vigilancia privada (1), rubro educaciones (4) y rubro construcciones (1). Cabe precisar, el criterio de selección de participantes

es representantes legales y/o especialista en el área de recursos humanos (Apoderado legal, directores y trabajador).

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica. Entrevista: Según Hernández, Fernández & Baptista (2014), refiere a entrevista cualitativa pueden hacer preguntas sobre experiencias, opiniones, valores, creencias, emociones, sentimiento, entre otras. También se define como una reunión para conversar e intercambiar información, entre una persona el entrevistador y otra el entrevistado.

Instrumento. En la investigación se ha considerado como instrumento la guía de entrevista, citamos a León (2006), es una herramienta de deliberación que tiene como propósito organizar los temas y diseñar las posibles preguntas que se plantea en la entrevista. Asimismo, citamos a García, G.D (2016), para diseñar una guía de entrevista considerar las siguientes secuencias: El investigador debe tener bien claro el tema y los objetivos, asimismo la elaboración de la primera versión de las preguntas, luego someter esta primera versión de entrevistas a la evaluación de personas que tenga alguna experiencia en la utilización del método, por otro lado, luego de haber realizados cambios y/o mejoras como resultado de la primera versión de forma exploratoria se procede a la aplicación de la entrevista. Finalmente, se procede a la aplicación del método a la muestra de sujetos (entrevistas a participantes) a la investigación.

3.6. Procedimiento

Primer lugar, se realiza con la recolección de datos relacionadas al tema de estudio, mediante plataformas digitales, segundo lugar, se analiza los datos (internacional y nacional), así como teorías y normativas relacionado al trabajo remoto en el ámbito laboral privado; con estos datos permitió construir la realidad problemática, el marco teórico, definir el enfoque, plantear las preguntas de la investigación y objetivos, asimismo, la metodología de la investigación. Tercer lugar, de acuerdo a Sampieri (2014) detalla: de acuerdo al enfoque cualitativo se utiliza la recopilación y prospección de los datos, para luego perfeccionar las preguntas de investigación o replantear nuevas preguntas en el proceso de interpretación, considerando este

enfoque cualitativo de diseño fenomenológico, se diseñó guía de entrevista y aplicadas a los trabajadores remotos ámbito laboral privado, así como docentes universitarios especialista en Derecho Laboral y abogados independientes especialista en Derecho Laboral. Finalmente, análisis de fuente documental.

3.7. Rigor Científico

Al tener presente una problemática latente, es así que se ha podido realizar de manera descriptiva y comprensiva nuestro trabajo, se hizo una investigación cualitativa por ser más flexible, fue más teórica que práctica, no existió manipulación de las variables.

3.8. Método de análisis de la información

Triangulación. – De acuerdo a Rubin y Babbie citado en Izcara, “Implica la utilización de diferentes fuentes de información en la producción de unos mismos resultados” (Izcara, 2014, pág. 124). Es decir, la sistematización de la información recogida como entrevistas, revisión de teorías y estudios nacionales e internacionales.

Categorización. - Según Tojar, citado en Izcarra. “Es un proceso inductivo de clasificación conceptual de unidades bajo el mismo criterio” (Izcara, 2014, pág. 60) Cabe decir que, este proceso de razonamiento procede de premisas particulares (unidades de análisis) para generar conclusiones generales. Por otro lado, según Ariza y Velasco, este proceso de categorización implica la construcción de un nexo entre los datos recogidos durante el trabajo de campo y las nociones conceptuales abordadas durante la construcción del marco teórico (Izcara, 2014, pág. 60).

Saturación de Categoría. – Según Báez citado en Izcara, “se llega a un punto de la saturación cuando el discurso se cierra y no queda más por decir ya que distintos informantes solo repiten las mismas cosas” (Izcara, 2014, pág. 83).

Codificación. – Según Monge (2015) explica la unión principal de trabajo de la codificación de los datos. También, citamos a Strauss y Cobin (2008), puntualizan la denominación que se le dan a los conceptos y/o nociones derivadas a partir del proceso de codificación.

3.9. Aspectos éticos

Se ha tenido en consideración la guía de elaboración y trabajo de investigación UCV, normas establecidas según formato APA y RCU N° 126-2017/UCV, el Art.15. de la política de anti-plagio, para ello en esta investigación se ha citado correctamente las fuentes de consulta de acuerdo con el tema investigar. El Art.16. De los derechos del autor, cada autor o coautor tiene derecho de autoría, lo cual en el caso de la presente investigación se tiene 2 autores en el desarrollo de la investigación. De acuerdo con el Consejo nacional de la integración científica numeral 2.1. Principios de la integridad científica, detalla que todas las etapas de la investigación deben considerar: integridad, honestidad intelectual, objetividad e imparcial, veracidad justicia, responsabilidad y transparencia.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Trabajo previo

La labor de campo se realizó en el distrito de Cajamarca, donde se realizaron las entrevistas a los participantes de las empresas del rubro Vigilancia, rubro educación y rubro construcciones que operan en el distrito de Cajamarca. Lográndose entrevistar 4 representantes del rubro educación, un (1) representante del rubro empresa vigilancia, y un (1) rubro empresa construcciones, las cuales considerando el documento carta de consentimiento informado nos facilitaron las entrevistas mediante plataforma virtual Zoom. De acuerdo con lo planificado el trabajo de campo/virtual, se realizaron las entrevistas en el mes de julio, ejecutándose las entrevistas a los participantes en el siguiente orden: rubro empresa vigilancia, rubro empresa educación y rubro empresa construcciones. Cabe resaltar, antes de la entrevista con los participantes se les explico el título y objetivos del trabajo de investigación, carta de consentimiento informado, transcripción de datos, otros.

4.2. Recoger la experiencia vivida

Al concluir las entrevistas a cada de uno de los participantes se procedió a transcribir las entrevistas y el análisis respectivo, desglosándose por grupos, el primer grupo rubro empresa de vigilancia, segundo grupo rubro empresa educación y tercer grupo rubro empresa construcciones, identificando palabras claves que fueron citadas en cada una de las entrevistas. Estando estas palabras codificadas con el propósito de arribar a similitud o afinidad entre los participantes de cada grupo, comprender con ello la finalidad de ubicar la interpretación de ambos grupos con las preguntas realizadas en las entrevistas a los participantes. Siendo con estos resultados se realizó la triangulación de tanto de rubro de empresa vigilancia, empresa educación y empresa de construcciones, alcanzando un solo resultado por cada pregunta, obteniendo los resultados finales y respuestas a nuestro objetivo general y objetivo específicos.

4.3. Escribir y reflexionar de la experiencia vivida

4.3.1. Objetivo general

Consecuencias jurídicas del trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado, distrito Cajamarca. De los resultados de la investigación, se evidencian tanto el empleador y el trabajador no estaban preparados a una nueva realidad la pandemia COVID 19 y aplicación trabajo remota; no hay normas específicas sobre el trabajo remoto, además de existir las normas y políticas referente al trabajo remoto no se cumplen en su totalidad, razón por la cual cada empresa han tratado de adaptarse a la circunstancia, sin embargo, de manera general favorecieron la productividad laboral. Así mismo, la aplicación del trabajo remoto afectó a la salud física, emocional y estrés extremo del trabajador, también, es importante destacar que la labor remota ha alterado su vida personal y familiar del trabajador, y para minimizar estos efectos negativos a la salud del trabajador, durante el desarrollo su labor remota se realizó algunas pautas activas (juego de páginas, descanso, otros); de igual modo, de manera general también hubo afectación del vínculo laboral, remuneraciones y condiciones económicas. De la misma forma, cabe destacar, en un inicio el empleador estableció que el trabajador debe contar con herramientas tecnológicas para realizar sus labores remotas, de allí que el empleador realizó acciones de implementación de plataformas virtuales, capacitaciones, charlas y estrategias, asimismo, la entidad implementó programas de vigilancia y seguimiento técnico con el propósito de minimizar los riesgos de seguridad y seguridad en el trabajo. Para concluir, con relación a las obligaciones especiales del empleador es respetar la jornada laboral y horario de trabajo, cumplir con las obligaciones logísticas, laboral, salud y puntualidad en el pago a los trabajadores remotos. Al tratar de evaluar la necesidad de la regulación de la desconexión laboral en el trabajo remoto, cabe resaltar, en un principio no se contemplaba la jornada máxima legal de trabajo del trabajador remoto, debido que el objetivo de la empresa era cumplir con las metas y objetivos, en algunos casos esto trajo el recorte de sueldos y carga horaria, posteriormente el empleador de manera general se respeta la jornada máxima legal del trabajador, pero con algunas excepciones de acorde a la necesidad del trabajador. Asimismo, el empleador estableció horarios y jornadas escalonadas accesibles a cada trabajador, por el contrario, en el rubro de construcciones no hubo horarios

establecidos. Cabe destacar, que no se realizó labores más allá del horario de trabajo, con algunas excepciones (rubro construcciones y educación) horas extras (clases reforzamiento, labor virtual), también, de acuerdo a la normativa vigente, se establece derechos y obligaciones del trabajo remoto, siendo en el rubro de educación y vigilancia se establece de acuerdo al plan y normativa vigente, es decir, derechos de disfrute del tiempo desconexión laboral: feriados, días no laborables, otros, cabe precisar, que el rubro educación, se tiene poco conocimiento sobre los derechos y obligación de la desconexión laboral. Cabe destacar, la entidad realizó monitoreo a la asistencia y horario de trabajo remoto a través de plataforma SIEWEB, plataforma Zoom o vía Google Meet conexión de cámara y sistema de campus. Así mismo, SUNAFIL de manera remota realizó seguimiento a algunas empresas.

4.3.2. Objetivos específicos 1. Durante la pandemia COVID 19 y el trabajo remoto, el empleador y el trabajador no estaban preparados a una nueva realidad en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado, de la misma forma, las normas y políticas referente al trabajo remoto no se cumplen en su totalidad, además no hay normas específicas sobre el trabajo remoto, pero de manera general favorecieron la productividad laboral; de igual modo, de manera general también hubo afectación del vínculo laboral, remuneraciones y condiciones económicas; por otro lado, con relación a las obligaciones especiales del empleador es respetar la jornada laboral y horario de trabajo, cumplir con las obligaciones logísticas, laboral, salud y puntualidad en el pago a los trabajadores remotos; en igual forma, la aplicación del trabajo remoto afectó (vulneración derecho a la salud) negativamente a la salud física, emocional y estrés extremo del trabajador, también ha alterado su vida personal y familiar, y para minimizar estos efectos negativos a la salud del trabajador, se realizaron algunas pautas activas (juego de páginas, descanso, otros), por otro lado, la entidad implemento programas de vigilancia y seguimiento técnico con el propósito de minimizar los riesgos de seguridad y seguridad en el trabajo, igualmente, sobre el uso de herramientas tecnológicas virtuales y actividades de prevención para el desarrollo de la labor del trabajador remoto, el empleador realizo acciones de implementación de plataformas virtuales, capacitaciones, charlas y estrategias, cabe destacar, en un inicio el empleador estableció que el trabajador debe contar con herramientas tecnológicas.

4.3.3. Objetivo específico 2. Al tratar de evaluar la necesidad de la regulación de la desconexión laboral en el trabajo remoto, es importante destacar en un principio no se contemplaba la jornada máxima legal de trabajo del trabajador remoto, debido que el objetivo de la empresa era cumplir metas y objetivos, en algunos casos esto generó el recorte de sueldos y carga horaria, sin embargo, posteriormente el empleador de manera general se respeta la jornada máxima legal del trabajador, con algunas excepciones de acorde a la necesidad del trabajador. Al mismo tiempo, en la realización del trabajo remoto el empleador establece horarios y jornadas escalonadas accesibles a cada trabajador, por el contrario, en el rubro de construcciones no hubo horarios establecidos. Cabe resaltar, que no se realizó labores más allá del horario de trabajo, es decir no realizó asignaciones laborales fuera de la hora máxima legal de trabajo, con algunas particularidades de manera excepcional (rubro construcciones y educación) horas extras (clases reforzamiento, trabajo virtual); también, de acuerdo a la normativa vigente, se establece derechos y obligaciones del trabajo remoto, siendo en el rubro de educación y vigilancia se establece de acuerdo al plan y normativa vigente, es decir, derechos de disfrute del tiempo desconexión laboral: feriados, días no laborables, otros, cabe precisar, que el rubro educación, se tiene poco conocimiento sobre los derechos y obligación de la desconexión laboral. Cabe destacar, el área de recursos humanos y la parte operacional la entidad realiza monitoreo asistencia y horario del trabajo remoto a través de plataforma SIEWEB, plataforma Zoom o vía Meet conexión de cámara y sistema de campus. Así mismo, durante el trabajo remoto SUNAFIL como ente de fiscalización laboral realizó monitoreo remoto a las empresas, por el contrario, la empresa en el rubro construcciones no realizó ninguna fiscalización durante la aplicación del trabajo remoto.

Discusión

Del resultado general podemos comprender que es un tema notorio que está vinculado a derecho laboral, que es un deber y un derecho de ejercicio constitucional, son normas inalienables de los derechos sociales y económicos de la persona, cabe resaltar que repercute en la calidad de vida y desarrollo personal. De igual forma, está vinculado a los derechos fundamentales de la persona, lo que quiere decir, la persona tiene derecho a vivir en un ambiente equilibrado y

adecuado, de hecho, a la tranquilidad, disfrute y goce del tiempo libre y al descanso, de igual manera vinculada al derecho a la salud. Sobre la base de mandato constitucional, como resultado del presente estudio se evidencia que durante la pandemia COVID 19, el empleador y el trabajador no estaban preparados a una nueva realidad, de igual forma, sobre el trabajo remoto no hay normas específicas, además la aplicación tardía (11 de marzo 2021).de la norma DS. N°004-2021-TR. Donde se incorpora Artículo 9-A. Derecho a la desconexión digital, esto de alguna manera afecto el derecho a la desconexión laboral de los trabajadores remotos. razón por la cual cada empleador ha tratado de adaptarse a la circunstancia; por otro lado, la aplicación del trabajo remoto se dio en el entorno familiar del trabajador, esto tuvo implicancias positivas mayor acercamiento familiar y organización de actividades en el hogar , así como el ahorro en gastos de servicios de transporte y alimentación que antes realizaban en las labores presenciales; en cuanto a las implicancias negativas se cita lo referido por el entrevistado y datos complementarios recogidos del rubro educación (IEP. REAL COLLEGE CAJAMARCA), durante el año 2020, el seguimiento prevención COVID 19, otras enfermedades y condiciones para realizar trabajo remoto, siendo un total 9 trabajadores remotos de los cuales 9 (100%) trabajadores no tuvieron COVID 19, sin embargo, 7 (77.77%) trabajadores remotos tuvieron síntomas de alerta estrés laboral con mayor frecuencia: dolores de cabeza, musculares de espalda y cuello, visual, otros, de acuerdo a los indicadores de alerta de la Organización Iberoamericana del seguro social OISS. Cabe resaltar, estos trabajadores que tenían síntomas no acudían a un establecimiento de salud, debido al miedo de contagiarse con el COVID 19, por lo que optaron medios alternativos de tratamiento como la medicina natural, practica de deporte y pausas activas en el hogar; también hace referencia “ambiente adecuado para realizar clases virtuales”, de los cuales 4 (44%) trabajadores remotos tienen ambiente regular, y 5 (55.55%) trabajadores precisan que tienen ambientes adecuados; en igual forma, “ respecto si cuenta con equipos (celular, servicio , equipo cómputo - laptop, internet, otros), de los cuales 7 (77.78%) trabajadores cuenta con equipos regular, es decir, compartes con sus hijos los equipos de laptop, celular, además tiene poca capacidad de almacenamiento, celular (poca capacidad de almacenamiento), lentitud de cobertura del servicio de internet, otros. Igualmente, a lo citado por el entrevistado

y datos complementarios recogidos en el rubro de educación (IEP. REAL COLLEGUE CAJAMARCA), durante el año 2021, los 9 (100%) trabajadores remotos no tuvieron contagios de COVID, sin embargo, 5 trabajadores (55.55%) tuvieron síntomas de alerta estrés laboral con mayores frecuencias: dolor, muscular, cansancio, entre otros, y el 4 (44.44%) no tuvieron síntomas de alerta estrés. Considerando los criterios de alerta de estrés laboral del repositorio MINEDU “Te escucho docente”, cabe mencionar que estos trabajadores no acudían a un establecimiento médico y/o salud debido al miedo de contagiarse con el COVID 19, por lo que optaron por medios alternativos de tratamiento como la medicina natural y/o práctica de deporte y pausas activas; comparando los datos del año 2020 al año 2021, hay una tendencia a la baja de síntomas de estrés laboral. Todas estas observaciones se relacionan también con lo mencionado por el entrevistado y datos complementarios recogidos en el rubro Vigilancia privada (ESVICSA), de los cuales 4 trabajadores en el área administrativa realizaron labor remota y no tuvieron COVID 19, además tienen evaluación médica del centro Médico Ocupacional. En la parte CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES se detalla apto el trabajo con restricciones tales como control de diabetes, estrés, uso de lentes, evaluación oftalmológica, entre otros. En consecuencia, de acuerdo a los resultados de la entrevista y datos complementarios de alguna manera la aplicación del trabajo remoto tuvo implicancias adversas a la salud física, emocional y estrés del trabajador, así mismo, ha alterado su vida personal y familiar, y para minimizar estos riesgos de seguridad y salud en el trabajo el empleador implemento programas de vigilancia y seguimiento técnico, también el trabajador durante su jornada laboral realizo pausas activas, al mismo tiempo, sobre el uso de herramientas tecnológicas virtual y actividades de prevención para el desarrollo del trabajo remoto, también el empleador realizo acciones de implementación plataformas virtuales, capacitaciones, charlas y estrategias, cabe destacar, en un inicio el empleador estableció que el trabajador debe contar con herramientas tecnológicas (tablets, celular, otros). En igual forma, respecto a las normas y políticas referente al trabajo remoto no se cumplen en su totalidad, pero de alguna manera favorecieron la productividad laboral, igualmente, de manera general se ha visto afectado la naturaleza del vínculo laboral, remuneraciones, y condiciones económicas; hay que mencionar además, que en relación a las obligaciones

especiales del empleador en el trabajo remoto, es respetar la jornada laboral y horario de trabajo, cumplir con las obligaciones logísticas, laboral, salud y puntualidad en el pago a los trabajadores remotos. Este resultado guarda afinidad con lo señalado Meléndez (2020), por motivo de la pandemia la regulación del trabajo remoto ha sido insuficiente, así como también a la afectación a la seguridad y salud en el trabajo; por otra parte, el marco normativo del trabajo remoto no ha considerado aspectos importantes como son capacitaciones, Tics, capacidad digital y el estrés laboral. Al tratar de evaluar la necesidad de la regulación de la desconexión laboral en el trabajo remoto, es importante destacar en un principio no se respetaba la jornada máxima legal de trabajo del trabajador remoto, debido que el objetivo de la empresa era cumplir con las metas y objetivos, en algunos casos esto trajo el recorte de sueldos y carga horaria, al mismo tiempo, en la realización del trabajo remoto el empleador establece horarios y jornadas escalonadas accesibles a cada trabajador, por el contrario en el rubro de construcciones no hubo horarios establecidos; Así mismo, en el rubro de empresas construcciones y educación de manera excepcional se realizaron labores más allá del horario de trabajo, es decir horas extras (clases de reforzamiento, trabajo virtual), asimismo, de acuerdo a la normativa vigente, se establece derechos y obligaciones del trabajo remoto, siendo en el rubro de educación y vigilancia se implementa de acuerdo al plan y normativa vigente, es decir, derechos de disfrute del tiempo desconexión laboral (feriados, días no laborables, otros), cabe precisar, que en el rubro educación, se tiene poco conocimiento sobre los derechos y obligación de la desconexión laboral digital. De la misma manera, la entidad realiza monitoreo, asistencia y horario del trabajo remoto a través de plataforma SIEWEB, plataforma Zoom o vía Meet conexión de cámara y sistema de campus. Asimismo, también durante el trabajo remoto SUNAFIL como ente de fiscalización laboral realizó monitoreo remoto a las empresas del rubro vigilancia, por el contrario, a las empresas rubro educación y construcciones no realizaron ninguna fiscalización. De igual manera, este resultado guarda afinidad con lo señalado Vallejo (2020), se evidencian que las normas son inconsistentes a la realidad, vulneración de derechos, el ejemplo más claro es la violación al derecho a la desconexión. En esa misma línea, citamos a Camós & Sierra, A. (2020), el derecho a la desconexión laboral, el trabajo remoto y teletrabajo, es la nueva forma de trabajo, es adaptable

a las necesidades del trabajador y empleador, beneficia la conciliación de la vida familiar y laboral, además, va de la mano con el aprovechamiento de nuevas tecnologías, sin embargo, es necesario precaver que esto no se convierta como un instrumento abusivo de aprovechamiento de parte de los empleadores. También, citamos a Sánchez (2020), surge el imperativo de regular el derecho a la desconexión laboral y el uso adecuado de herramientas tecnológicas, al mismo tiempo, se ha logrado determinar vulneración del derecho a la jornada laboral, debido ante el uso de las tecnologías que produce hiperconectividad de los trabajadores. De la misma forma, se cita a Quispe (2019), refiere vulneración al derecho de la seguridad y salud en el trabajo por mal uso de la tecnología, que afecta la salud del trabajador manifestándose en estrés laboral. Pues bien, después de todo lo expuesto podemos agregar nuestra opinión como investigador acerca de la validez de los resultados de la investigación en función al diseño y tipo de la investigación., es decir, el tipo de estudio es básico, diseño fenomenológico con enfoque cualitativo: de acuerdo a los estudios internacional y nacional, se analizaron la categoría COVID 19, herramientas comunicacionales, trabajo remoto y teletrabajo, considerando a los resultados de nuestra investigación “Consecuencias Jurídicas del trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado, distrito de Cajamarca – 2021, tiene validez dado que nuestro estudio analizó la conducta perceptible del fenómeno estudiado, tal como citó a Taylor y Bogdan (1987), así mismo nuestro estudio es comprendido desde las experiencias de los actores con respecto a un fenómeno estudiado y descubrir elementos en común de tales vivencias de acuerdo a lo citado a Hernández (2014). En efecto, de manera general el fenómeno estudiado pone en evidencia las consecuencias jurídicas y relaciones laborales, es decir vulneración de los derechos laborales de los trabajadores remotos, sobre todo el derecho de desconexión digital dado por su aplicación tardía, igualmente, la afectación a la salud y bienestar de los trabajadores remoto, es decir la vulneración el derecho a la salud, por otro lado, cabe precisar, que también se identificó aspectos positivos al fenómeno estudiado tales como las empresas se adaptaron de manera progresiva a las medidas sanitarias Covid 19, mejora de la productividad, política y jurídica del desarrollo del trabajo remoto. así como mayor acercamiento personal y familiar y organización familiar.

V. CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general

Podemos concluir que es un tema tan claro y vinculado al ejercicio pleno a los derechos constitucionales, tales como derechos fundamentales de las persona, derechos laborales, derecho a la salud y derechos a la desconexión laboral, a pesar de contar con normativas y políticas de estado relacionados al trabajo remoto de manera coyuntural en tiempos de pandemia COVID 19, el empleador y el trabajador no estaban preparados a una nueva realidad de trabajo remoto, en igual forma, sobre la aplicación excepcional y temporal (hasta que dure la medida sanitaria COVID 19), la labor remota cuenta con un marco normativo Decreto de Urgencia, guía para la aplicación del trabajo remoto, de existir otros normas de aplicación temporal, pero no se cumplieron en su totalidad, así mismo la aplicación tardía del Decreto Supremo N°004-2021-TR, se incorpora el Artículo 9 A “Derecho a la desconexión digital”, por otro lado, de acuerdo a los resultados de la entrevista no habido acompañamiento, orientación y/o supervisión del ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (SUNAFIL), la aplicación de la labor remota, a pesar en la guía del trabajo remoto en el numeral 15 detalla ¿el incumplimiento de la regulación aplicable al trabajo remoto está sujeto a fiscalización laboral?. Si, la inspección del trabajo ejerce las funciones de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas sociolaborales durante el estado de emergencia sanitaria (...) en concordia al protocolo N°003-2020/SUNAFIL/ INIL. En efecto, las consecuencias jurídicas es la vulneración de alguna manera el derecho a la desconexión digital, el derecho a la salud y la naturaleza del vínculo laboral, remuneraciones y condiciones económicas. Pues bien, el resultado de esta investigación es de índole Jurídico (Derecho laboral) relacionadas: derecho a la Salud y bienestar de los trabajadores remotos.

2. Respecto objetivos específico 1

Durante la aplicación del trabajo remoto de alguna manera se infiere la afectación (vulneración el derecho a la salud), a la salud física, emocional y estrés del trabajador remoto, por otro lado, ha alterado su vida personal y familiar, y para minimizar estos efectos negativos a la salud del trabajador, durante el desarrollo laboral remota el trabajador realiza algunas pautas activas, de igual modo, también

de manera general existió afectación de naturaleza del vínculo laboral, remuneraciones y condiciones económicas; es importante destacar que con el propósito de minimizar los riesgos en la seguridad y salud en el trabajo, el empleador implementa programas de vigilancia, charlas, seguimiento técnico, capacitaciones y estrategias, así como plataformas virtuales, de la misma forma, las normas y políticas referente al trabajo remoto no se cumplen en su totalidad, pero de manera general favorecieron la productividad laboral.

3. Objetivo específico 2

Desde la perspectiva más general se puede inferir vulneración del derecho laboral y desconexión digital del trabajador remoto, debido por su aplicación tardía esto se evidencia, en un principio no se respetaba la jornada máxima legal de trabajo del trabajador remoto, así mismo, de manera excepcional se realizaron labores más allá del horario de trabajo, es decir horas extras.

VI. RECOMENDACIONES

- 1.** Lecciones aprendidas trabajo remoto en tiempos de pandemia COVID 19, resulta necesario estar preparados ante otra posible pandemia mundial, para ello sobre la base de las conclusiones de la presente investigación es importante que el estado implemente políticas públicas y un marco normativo específico regulador del trabajo remoto, es decir crear una ley del trabajo remoto y su reglamentación con la finalidad de fortalecer el ámbito de las relaciones laborales del sector privado.
- 2.** Es necesario que el empleador elabore un plan de contingencia de la labor remota que permita establecer procedimientos formales que precise las acciones a seguir frente al riesgo latente COVID 19 y/o otros riesgos, además permite optimizar los recursos humanos y materiales de la empresa y trabajador remoto, también un control adecuado para cumplir con las normas y procedimientos establecidos, como resultado de la implementación del plan contingencia, va contribuir a mitigar los riesgos frecuentes en el empleo de la modalidad remota, las condiciones de seguridad y salud (salud física, emocional y estrés extremo) , así como su vida personal y familiar del trabajador remoto, por otro lado, proteger la naturaleza del vínculo laboral, remuneraciones y condiciones económicas del trabajador y el derecho a la salud.
- 3.** SUNAFIL además de cumplir el rol de fiscalización, debe desarrollar acciones de capacitación, asistencia técnica, seguimiento y acompañamiento a las empresas en la implementación de labor remota en el ámbito de las relaciones laborales en el sector privado, con la finalidad de fortalecer la productividad laboral y no se vulneren los derechos laborales, así como la productividad empresarial.
- 4.** Resulta importante el efecto jurídico laboral bajo el principio de la primacía de la realidad, es importante regular un marco normativo actualizado en el derecho a la desconexión laboral del trabajo remoto, de acuerdo con los avances tecnológicos comunicacional digital y el uso adecuado de las tecnologías, con la finalidad de no vulnerar el derecho a la jornada laboral en el ámbito de las relaciones laborales en el sector privado.

REFERENCIAS

- Actualidad Laboral. (2020). *El derecho a la desconexión digital fuera del ámbito laboral, a propósito de la implementación del trabajo remoto*. Obtenido de <https://actualidadlaboral.com/el-derecho-a-la-desconexion-digital-fuera-del-ambito-laboral-a-proposito-de-la-implementacion-del-trabajo-remoto/#:~:text=Los%20trabajadores%20y%20los%20empleados,su%20intimidad%20personal%20y%20familiar.>
- Actualidad Laboral. (2022). *Principales Implicancia de la ampliación del trabajo remoto hasta 31 de diciembre de 2022*. Obtenido de <https://actualidadlaboral.com/principales-implicancias-de-la-ampliacion-del-trabajo-remoto-hasta-31-de-diciembre-de-2022/>
- Aguilar. (2020). Proyecto Ley N°408/2020-CR N°5408-2020-CR. Obtenido de https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL05408_20200602.pdf
- Aguilera, R., & Cristóbal, R. (2018). *Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: El derecho a la desconexión tecnológica*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6277237>
- Alemán, F. (2017). *El derecho de desconexión digital: Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la Loi Travail N° 2016-1088*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6040234>
- Ángeles, E. (2021). *La Desconexión digital y su relación con la privacidad de los trabajadores: una revisión de la literatura científica. Para obtener el grado de Bachiller en Administración*. Lima - Peru: Universidad Privada del Norte. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28101>
- Arrieta, F. (2019). *La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/338523040_La_desconexion_digital_y_el_registro_de_la_jornada_diaria_en_Espana_como_mecanismos_pa

ra_garantizar_el_descanso_la_salud_y_el_bienestar_de_los_trabajadores_
digitales_a_distancia

Arriola, M., & Neyra, H. (2020). *Análisis en la eficiencia del trabajo remoto en el poder judicial. Trabajo de investigación para optar el grado académico de Maestro en Derecho de la Empresa.* . Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

Barrios, R. (2007). *El teletrabajo. Revista de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad del Perú, 60.* Lima.

Boletín IPE. (18 de 08 de 2020). Boletín de discusión: trabajo a distancia. Obtenido de <https://www.ipe.org.pe/portal/boletin-ipe-trabajo-a-distancia/>

Calderón, M., & Torres, J. (2015). *Alcances de la regulación del Teletrabajo en la Legislación Laboral Peruana.* Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/180/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Camós, I., & Sierra, A. (24 de 03 de 2020). El derecho a la desconexión laboral: un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y de la comunicación. *Izquierdas (Santiago)* [online]. 2020, vol.49, 56. Epub 24-Mar-2021. ISSN 0718-5049. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/s0718-50492020000100256>.

Cánova, K. (2021). Seguridad y Salud en tiempos de COVID 19: Teletrabajo y Trabajo Remoto. *Revista Laboren N°24.* Obtenido de <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem24-19-1.pdf>.

Cánova, K. (2021). Seguridad y Salud en tiempos de COVID 19: Teletrabajo y Trabajo Remoto. *Revista Laboren N°24.* Obtenido de <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem24-19-1.pdf>

Canova, K. (13 de 02 de 2021). Seguridad y salud: una nueva perspectiva de los sistemas de gestión de seguridad y salud con motivo de la aparición de riesgos emergentes. Obtenido de

https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/lus_et_Praxis/article/download/4973/5333/.

Castillo, & Urbina. (2021). *El teletrabajo y el efecto en el entorno familiar de los trabajadores de la Institución Educativa Abraham Baldelomar Trujillo – 2021. Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración.* . Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.

Castillo, E. (2009). El teletrabajo, ¿cómo controlar a quien no se ve? . Obtenido de <http://www.twsolutions.com.pe/pdf/articulos/recopilacion/2.pdf>.

Castro, A. (2021). *Impacto del teletrabajo en los trabajadores de entidades e instituciones de cooperación técnica internacional constituidas en el extranjero (ENIEX) que operan en Perú al 2020. Tesis de Licenciatura en Administración.* Lima - Perú: Universidad del Pacífico. Obtenido de https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3354/Castro%2C%20Andrea_Tesis_Administraci%C3%B3n_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=

Cialti, P. (2017). El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece? . *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 137, 163-181.

Correa, F. (2015). El teletrabajo: Una nueva forma de organización del trabajo. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2177/DER_016.pdf%3Bsequence=1

Cuentas, L. (2021). *La Adecuación de la Ley de Teletrabajo y su reglamento en el marco del régimen laboral de la actividad privada.*). Tesis para obtener el título profesional de Abogada. Lima - Peru: Universidad Privada del Norte. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/27866>

Delgado, A. (2020). *El trabajo remoto en el Perú en tiempos del Covid 19.* Obtenido de <http://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/34/31>

Diario el Peruano. (2020). *Decreto de Urgencia N°127-2020.* Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-el-otorgamiento-de-subsidi-decreto-de-urgencia-n-127-2020-1899077-1/>

- Diario oficial el peruano. (2022). Normas legales actualizadas. 48. Obtenido de <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0034/codigo-penal-29.07.2020.pdf>
- Edquen, J. (2020). *Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-Covid 19. Tesis para optar el título profesional de Licenciada*. Pimentel - Perú: Universidad Señor de Sipán.
- Escobedo, A. (2020). Diferencias entre el teletrabajo y trabajo remoto. Obtenido de <https://lpderecho.pe/diferencias-teletrabajo-trabajo-remoto/>
- Espinoza, J. (2018). *El derecho a la intimidad y su protección en el sistema. Tesis para optar el grado de Doctor*. Lima - Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Evgenievna, A., Eskerkhanova, L., & Eskerkhanova, L. (2021). The effect of remote work on the successful development of engineering company. Obtenido de <https://camjol.info/index.php/NEXO/article/view/13135/15221>
- Hernández, R. F., & Baptista, P. (2014). *Selección de la muestra. Metodología de la investigación*. (6ta Ed. ed.). México: McGraw-Hill. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr> › 2017/10 › Investigacion
- Herrera, A. M. (2020). *La suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito. Análisis de la institución en los tiempos del covid-19. Monografía presentada como requisito para optar al título de Abogada*. Medellín: Universidad Eafit. Medellín.
- Herrero, S. (2016). *Formalización del concepto de salud a través de la lógica: impacto del lenguaje formal en las ciencias de la salud*. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2016000200006&lng=es&tlng=es.
- Izcara, S. (2014). *Manual de Investigación Cualitativa* (1era Ed ed.). Editoria Fontamara. Obtenido de <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/4613>

- López, J. (2020). *Flexibilidad, protección laboral y seguridad social durante la pandemia del Covid19. Documentos de Trabajo IELAT, N° 134*. Madrid - España: Universidad de Alcalá.
- Lugo, D. (2020). *El trabajo remoto y las condiciones laborales en las entidades públicas de Piura, Perú -2020. Tesis para optar el grado académico de Abogado*. Piura - Perú: Universidad César Vallejo.
- Luque, M., & Ginés, A. (2016). *Teletrabajo y prevención de riesgos laborales*. CEOE. Obtenido de https://contenidos.ceoe.es/PRL/var/pool/pdf/cms_content_documentsfile-915-estudio-teletrabajo-y-prevencion-de-riesgos-laborales.pdf
- Meléndez, H. (2020). *Trabajo remoto en Perú en el contexto del COVID-19, desde la perspectiva del derecho al trabajo decente, sector privado, 2020-2021*.
- Mella, L., & Villalba, A. (2016). *Trabajo a Distancia y Teletrabajo: La Seguridad y Salud en el Teletrabajo*. Editorial Aranzadi.
- Monge, V. (2015). *La codificación en el método de investigación de la grounded theory o teoría fundamentada*. Obtenido de <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/innovaciones/article/view/1100/1035>
- Montoya, L. (2021). Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional. *Bolín informativo laboral*. Obtenido de https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:mw8aKqSqeMMJ:https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf+%&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe
- Morales, G., & Romanik, K. (2011). *Una mirada a la figura del teletrabajo*. Obtenido de https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-100016_archivo_01.pdf.
- Muy, E. (2020). *Los riesgos laborales en la modalidad del teletrabajo en Ecuador. Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social*. Ecuador: Universidad de Cuenca. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/33875>

- Narváez, A. (2020). *El teletrabajo y la prevención de riesgos laborales en el sector privado. Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales de Justicia de la República y Licenciado en Ciencias Políticas y Sociales*. Cuenca - Ecuador: Universidad de Cuenca.
- Noguera, I. (2017). *Metodología de la Investigación Científica*. Peru: Universidad Privada Telesup.
- Normas legales el peruano. (2021). *Decreto Supremo N°018-2021-TR, que aprueba la política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo al 2030*. Obtenido de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:4ktn9iw7EXsJ:https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-la-politica-nacional-de-segurida-decreto-supremo-n-018-2021-tr-1976342-1/+&cd=4&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
- Pacheco (2021). Los principios del derecho al trabajo. Obtenido de <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Mario-Pasco-Homenaje-full-589-607.pdf>.
- Paredes, I. (04 de 11 de 2020). En el ámbito Laboral: el derecho a la desconexión digital. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia/106513-el-derecho-a-la-desconexion-digital>
- Peñafiel, & Sonco. (2020). *Análisis jurídico del trabajo remoto y la afectación del tiempo de descanso en docentes de colegios particulares del distrito de Hunter, durante el estado de emergencia sanitaria COVID 19*. Arequipa .
- Peralta, A. (2020). La (in)seguridad jurídica laboral en el Perú en tiempos de pandemia. Artículo científico. *Pontificia Universidad Católica del Perú*. Obtenido de <https://www.comparativecovidlaw.it/2020/10/05/la-inseguridad-juridica-laboral-en-el-peru-en-tiempos-de-pandemia/>
- Poder Ejecutivo. (2020). Decreto de Urgencia. N° 026-2020. Normas Legales “El Peruano”. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que->

establece-diversas-medidas-excepcion-decreto-de-urgencia-n-026-2020-1864948-1/

Poquet, R. (2017). Accidente de Trabajo In Itinere en el Teletrabajo: Su difícil conjunción. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 5, 41-57.

Promoción del trabajo y Empleo. (2017). *DS 005-2012-TR, Reglamento de la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/349382/LEY_DE_SEGURIDAD_Y_SALUD_EN_EL_TRABAJO.pdf.

Promoción del trabajo y Empleo. (2020). Decreto Supremo N° 010-2020-TR. Normas legales “el peruano”. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-desarrolla-disposiciones-para-el-sector-decreto-supremo-n-010-2020-tr-1865130-2>

Promoción del trabajo y Empleo. (2020). Resolución Ministerial N°072-2020-TR. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571630/Resolucion-ministerial-n-072-2020-tr-1865153-1.pdf>

Promoción del trabajo y Empleo. (11 de 03 de 2021). Resolución Ministerial N°004-2021-TR. Normas Legales” El Peruano”. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-dicta-disposiciones-reglamentarias-para-decreto-supremo-n-004-2021-tr-1933990-3>

Puntriano, C. (2004). El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11740>

Putriano, C. (2020). La desconexión digital: alcances y regulación en el Perú. *Revista LABOREM N.º 23*. Obtenido de <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem23-18-1.pdf>

- Ramírez, S., & Rúa, N. (2014). El concepto de Teletrabajo: Aspectos para la Seguridad y Salud en el Empleo. *CES Salud Pública*, 5(1), 82-91.
- Rankimi. (2020). *Estado del trabajo remoto en américa latina, 2020*. Obtenido de <https://www.orgdch.org/wp-content/uploads/2020/10/Estudio-Estado-del-Trabajo-Remoto-en-LatAm-2020.pdf>.
- Reque, A. (2020). *El trabajo remoto y las condiciones laborales en las entidades públicas de Piura, Perú-2020. Tesis para obtener el título profesional de Abogada*. Piura-Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55604/Reque_AAY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, M. (2007). El teletrabajo en el mundo y Colombia. *Gaceta Laboral*, 29-42.
- Ruggiero, M. (2021). *Webinar: Teletrabajo y trabajo remoto: Análisis de sus principales implicancias, laborales, migratorias y tributarias*. Payet, Rey, Cauvi y Pérez abogados. Perú. Obtenido de <https://prcp.com.pe/wp-content/uploads/2021/11/PPT-Teletrabajo-y-Trabajo-Remoto-ana%CC%81lisis-de-sus-principales-implicancias-laborales-migratorias-y-tributarias.pdf>
- Sánchez, R. (2020). *La regulación de la desconexión laboral ante las nuevas formas de trabajo: teletrabajo y trabajo remoto. Tesis para optar título profesional de Abogada*. Pimentel - Perú: Universidad Señor de Sipán.
- Santos, G. (2021). *Trabajo remoto del personal jurisdiccional en el poder judicial de la Corte Lima Este, año 2020. Tesis de Maestría en Gestión Pública*. Lima-Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:abmau4YIPyYJ:https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67376%3Fshow%3Dfull+%&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
- Uribe, J., Jiménez, Vargas, J., Castro, D., Bashualdo, M., & Geraldo, L. (2020). El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores. *Revista*

Industrial Data 24. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/19858/17026>

Vallejo, G. (2020). *Análisis de la implementación del teletrabajo en el sector privado en Ecuador. Casos Prácticos. Tesis de Maestría en Derecho de la Empresa.* Quito- Ecuador.: Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77612/Castillo_ZCF-Urbina_RER-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Villareal, L. (2020). Limitaciones de los derechos fundamentales constitucionalidad de la declaración de un estado de emergencia. *La revista Catedral Villareal.* Obtenido de <https://revistas.unfv.edu.pe/RCV/article/view/760/1050#toc>

Ministerio de Educación (2021). Te escucho docente. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/7757/EI%20estres%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Quispe.L.(2019). La vulneración al derecho de la seguridad y salud en el trabajo por el mal uso de la tecnología fuera de la jornada laboral. *Tesis para optar el título profesional de abogado.* Pimentel - Perú: Universidad Cesar Vallejo (UCV). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47253/Quispe_QLR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tribunal Constitucional (2022).Derecho a la salud. Serie: Cuaderno de Jurisprudencia (nueva época)<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/08/Derecho-a-la-salud-Tribunal-Constitucional-LPDerecho.pdf>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia interna

PROBLEMA	OBJETIVOS	CATEGORÍAS	METODOLOGÍA	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	INSTRUMENTO
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuáles son las consecuencias jurídicas del trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado, distrito de Cajamarca - 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuáles son los riesgos del trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado, distrito Cajamarca - 2021?</p> <p>¿Cuál es la necesidad de la regulación de la desconexión laboral en el trabajo remoto en el sector privado, Cajamarca - 2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Describir las consecuencias jurídicas del trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado, distrito Cajamarca – 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Describir los riesgos del trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado, distrito Cajamarca - 2021.</p> <p>Evaluar la necesidad de la regulación de la desconexión laboral en el trabajo remoto en el sector privado, distrito de Cajamarca - 2021.</p>	<p>CATEGORÍA PRINCIPAL</p> <p>✓ El trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales</p> <p>SUB CATEGORIAS</p> <p>✓ Riesgos con la aplicación del trabajo remoto</p> <p>✓ Regulación de la desconexión laboral</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>N</p> <p>✓ Enfoque Cualitativa</p> <p>✓ Básica</p>	<p>Fenomenológica</p>	<p>TÉCNICA</p> <p>Entrevista</p> <p>INSTRUMENTO</p> <p>Guía de entrevista</p>

Anexo 2: Matriz de Categorización

CATEGORIA PRINCIPAL	DEFINICION CONCPETUAL	SUB CATEGORIAS	DEFINICION CONCEPTUAL	INDICADORES	ITEMS
El trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales	Considerando el antecedente en el convenio 177 de la OIT (1966) la definición de teletrabajo y trabajo remoto, se conceptualizan como trabajo a domicilio, es decir, aquel que se realiza en el propio domicilio y/o otro lugar distinto del que ofrece el empleador (personería jurídica); en este escenario, los trabajadores, reciben una remuneración, prestan un servicio o confeccionan un producto de acuerdo a las exigencias del empleador (Uribe, et al;2020). Art 3, define la labor remota subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento (lugar de residencia habitual u otro lugar donde se encuentre) utilizando cualquier medio o mecanismo (internet, telefonía u otro) para el desarrollo del trabajo remoto. Ámbito de aplicación Art.4: a) empleadores y trabajadores ámbito privado. C) las modalidades formativas u otro análogas utilizados en el sector privado (Decreto Supremo N°010,2020). Asimismo, TITULO II.Art.16, también define labor remota subordinada, dicha labor se realiza en el domicilio o lugar de aislamiento, utilizando cualquier medio que facilite al trabajador.Art.17 ámbito de aplicación: Sector público y privado, cabe resaltar no resulta aplicables trabajadores confirmados con el COVID 19, trabajadores con descansos médicos y trabajadores con	Riesgos con la aplicación del trabajo remoto	Riesgo laboral se define: "Probabilidad de que la exposición a un factor o proceso peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión" (Decreto Supremo N°005-2012, p.92). Artículo 168-A.- Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo: "El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores de forma grave, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años (Código penal-Diario oficial el peruano-Normas legales actualizadas,2022, p.48). Cánova, G. (2021), refiere la seguridad y salud en el trabajo remoto y teletrabajo de acuerdo a los dispositivos legales vigentes ha sido establecido bajo la concepción de que el empleador tiene un control total de sus establecimientos, además, precaver, inspeccionar y garantiza la seguridad y salud de los trabajadores en el desempeño de todos los	Riesgos laborales	<p>P1. ¿Durante la emergencia sanitaria COVID 19, para evitar riesgos a la salud del trabajador remoto, de qué manera considera usted importante que el empleador implemente y/o se están implementando un adecuado programa de vigilancia de la seguridad y seguridad en el trabajo de sus trabajadores remoto?</p> <p>P2. ¿De acuerdo a su experiencia, de qué manera considera usted, que la actividad laboral virtual trabajo remoto ha afectado su salud física y emocional, y además producen mayor estrés en los trabajadores?</p> <p>P3. ¿De qué forma considera usted, que el empleador deberá (o ya viene implementando) informar y capacitar al trabajador remoto, sobre los riesgos del puesto de trabajo, sobre el uso de nuevas tecnologías y las actividades de prevención que se tiene que adoptar durante el desarrollo de sus labores?</p> <p>P4. ¿De qué manera considera Usted, la realización del trabajo remoto ha alterado su vida personal y familiar?</p> <p>P5. ¿En qué momento usted realiza pausas activas durante su jornada de trabajo remoto?</p> <p>P6. ¿En su opinión, considera usted que el establecimiento de normas y políticas sobre la jornada laboral en el trabajo remoto favorecerían la productividad laboral?</p> <p>P7. De acuerdo a su experiencia vivida, con la aplicación del trabajo remoto: ¿de qué manera se ha visto afectado la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración y demás condiciones económicas?</p> <p>P8. De acuerdo a la normativa vigente sobre el trabajo</p>

	<p>suspensión imperfecta (Decreto de Urgencia N°026,2020). Por otro lado, en el numeral 2 define el trabajo remoto como la prestación de servicios subordinada que realiza un /a trabajador/a que se encuentra físicamente en el domicilio (residencia habitual) o lugar de aislamiento (aislamiento social), se realiza a través de medios o equipos informáticos de telecomunicaciones y análogos, además se agrega algunas características principales: vigencia durante la emergencia sanitaria, su aplicación en sector privado y público, obligaciones de los empleadores no afectar el vínculo laboral, la remuneración y de los demás condiciones económicas, asimismo comunicar a los trabajadores la decisión de cambiar el lugar de prestación y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, entre otras (Resolución Ministerial N°072,2020).</p>		<p>aspectos relacionados con su trabajo en el centro o con ocasión del mismo. Por otro lado, el autor agrega que el empleador debe seguir las pautas mínimas en el marco de trabajos a distancia: apreciación de la competencia e idoneidad de los trabajadores, evaluación de los riesgos, informar y capacitar a los trabajadores y establecer programas de vigilancia respecto a la salud y seguridad a los trabajadores. En la misma línea, Herrero, J. (2016) De acuerdo a la OMS, define el concepto de Salud como: " un estado de completo bienestar físico, mental y social de la persona y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades" (Sección de discusión, párrafo 16). Asimismo, en DU.026-2020, en el numeral 18.1.2. Se refiere comunicar al trabajador sobre las medidas y condiciones y salud en el trabajo que deben verificarse durante sus labores remoto. Canova, K. (2021). En sus reflexiones finales refiere a la adecuación a fin de cumplir el principal objetivo que es la prevención de riesgos laborales en el marco del trabajo remoto y teletrabajo, es decir</p>	<p>remoto: ¿Que obligaciones especiales corresponde a los empleadores en caso del trabajo remoto?</p>
--	--	--	---	---

			<p>el respeto por el derecho fundamental de la seguridad y salud, y esta deberá desarrollarse atendiendo a la aparición de riesgos emergentes, disposiciones legales, así como las políticas públicas. Asimismo, agrega el uso de tecnologías, introducción de comunicación digitalizada, entre otras conduce a que los sistemas de gestión de seguridad y salud también se reenfoque a fin de poder enfrentar los riesgos laborales de estos cambios.</p>		
		Regulación de la desconexión laboral	<p>En la parte de conclusiones el autor define: “El término “detox digital” o “desintoxicación digital” se refiere a un período de tiempo durante el cual una persona se abstiene de usar dispositivos electrónicos de conexión, como teléfonos inteligentes, laptops, PCs, entre otros”. (Putriano,2020. p.22). Art.9 – A. Define derecho a la desconexión digital, se refiere al párrafo 18.1.4. del Artículo 18 del DU N°026-2020, menciona que el trabajador tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos: Internet, telefonía, entre otros. En efecto, el empleador no puede establecer coordinaciones de carácter laboral, durante el tiempo de</p>	Regulación de la desconexión laboral	<p>P9. ¿En la entidad que labora, de qué forma, se respeta la jornada máxima legal de trabajo de quienes realizan trabajo remoto? P10. ¿De qué forma su empleador ha establecido horarios determinados para la realización del trabajo remoto? P11. ¿De qué manera, considera usted que los empleadores asignan labores más allá del horario de trabajo bajo la justificación que el trabajo es digital? P12. De acuerdo a su experiencia: ¿Cuáles son las alternativas para regular la imposibilidad de recibir asignaciones laborales fuera de la hora establecida en el trabajo remoto? P13. ¿De qué forma, ha realizado asignaciones laborales fuera de la hora máxima legal de trabajo? P14. De acuerdo a la normativa vigente sobre el trabajo remoto: ¿cuáles son sus derechos y obligaciones de desconexión laboral digital? P15. ¿De qué forma, su empresa ha establecido</p>

		<p>desconexión laboral. Numeral 9.A-2, el derecho a la desconexión laboral no excluye el uso de los medios informáticos, telecomunicaciones o análogos. Asimismo, el numeral 9A-3. El tiempo de la desconexión laboral se extiende entre el término de una jornada diaria de trabajo y el inicio de la siguiente. Por otro lado, numeral 9. A-4, se considera tiempo de desconexión digital: descanso semanal, feriados, vacaciones, licencias y demás días de periodos de relajación de suspensión laboral (Decreto Supremo N°004,2021).Camós, I y Sierra, A. (2020), en la parte reflexiones finales define el derecho a la desconexión laboral: el trabajo remoto y teletrabajo, es la nueva forma de trabajo, es adaptable a las necesidades del trabajador y empleador, otro aspecto importante beneficia la conciliación de la vida familiar y laboral , esta modalidad de trabajo va de la mano con el aprovechamiento de nuevas tecnologías(teléfonos inteligentes, tabletas, otras), sin embargo, es necesario precaver que esto no se convierta como un instrumento</p>	<p>mecanismos para el registro virtual de asistencia, y como se realiza la supervisión del trabajo efectivo durante la jornada?</p> <p>P16. ¿De acuerdo a su experiencia vivida, para el cumplimiento de la normativa aplicable al trabajo remoto, específicamente el derecho a la desconexión digital, de qué manera SUNAFIL cumple el rol de fiscalización laboral?</p> <p>P17. ¿Cómo se debe sancionar a los empleadores que vulneren la jornada laboral máxima permitida?</p>
--	--	---	---

			<p>abusivo de aprovechamiento de parte de los empleadores excediendo el uso del límite de la jornada laboral. Además, agrega ante esta realidad emerge la obligación de reforzar y/o adecuar el marco normativo laboral a esta reciente realidad, ya sea a través del reconocimiento del derecho a la desconexión laboral o través de una reforma de la regulación del tiempo de trabajo.</p>		
--	--	--	---	--	--

Anexo 3: Guía de Entrevista (instrumento cualitativo)

ANEXO 3: Guía de entrevista (Instrumento cualitativo)

Entrevista

Nombres y apellidos del entrevistado(a):

Cargo / puesto en que se desempeña:

Empresa/institución:

Código de la entrevista:

Lugar de la entrevista:

Fecha de la entrevista:

Título de la tesis: Consecuencias Jurídicas del trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado, distrito de Cajamarca – 2021.

- **Objetivo general:** Describir las consecuencias jurídicas del trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado, distrito Cajamarca – 2021.

. **Objetivos específicos:**

Describir los riesgos del trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado, distrito Cajamarca - 2021.

Evaluar la necesidad de la regulación de la desconexión laboral en el trabajo remoto en el sector privado, distrito de Cajamarca - 2021.

P1. ¿Durante la emergencia sanitaria COVID 19, para evitar riesgos a la salud del trabajador remoto, de qué manera considera usted importante que el empleador implemente y/o se están implementando un adecuado programa de vigilancia de la seguridad y seguridad en el trabajo de sus trabajadores remoto?

P2. ¿De acuerdo a su experiencia, de qué manera considera usted, que la actividad laboral virtual trabajo remoto ha afectado su salud física y emocional, y además producen mayor estrés en los trabajadores?

P3. ¿De qué forma considera usted, que el empleador deberá (o ya viene implementando) informar y capacitar al trabajador remoto, sobre los riesgos del puesto de trabajo, sobre el uso de nuevas tecnologías y las actividades de prevención que se tiene que adoptar durante el desarrollo de sus labores?

P4. ¿De qué manera considera Usted, la realización del trabajo remoto ha alterado su vida personal y familiar?

P5. ¿En qué momento usted realiza pausas activas durante su jornada de trabajo remoto?

P6. ¿En su opinión, considera usted que el establecimiento de normas y políticas sobre la jornada laboral en el trabajo remoto favorecerían la productividad laboral?

P7. ¿De acuerdo a su experiencia vivida, con la aplicación del trabajo remoto: ¿de qué manera se ha visto afectado la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración y demás condiciones económicas?

P8. ¿De acuerdo a la normativa vigente sobre el trabajo remoto: ¿Que obligaciones especiales corresponde a los empleadores en caso del trabajo remoto?

P9. ¿En la entidad que labora, de qué forma, se respeta la jornada máxima legal de trabajo de quienes realizan trabajo remoto?

P10. ¿De qué forma su empleador ha establecido horarios determinados para la realización del trabajo remoto?

P11. ¿De qué manera, considera usted que los empleadores asignan labores más allá del horario de trabajo bajo la justificación que el trabajo es digital?

P12. ¿De acuerdo a su experiencia: ¿Cuáles son las alternativas para regular la imposibilidad de recibir asignaciones laborales fuera de la hora establecida en el trabajo remoto?

P13. ¿De qué forma, ha realizado asignaciones laborales fuera de la hora máxima legal de trabajo?

P14. ¿De acuerdo a la normativa vigente sobre el trabajo remoto: ¿cuáles son sus derechos y obligaciones de desconexión laboral digital?

P15. ¿De qué forma, su empresa ha establecido mecanismos para el registro virtual de asistencia, y como se realiza la supervisión del trabajo efectivo durante la jornada?

P16. ¿De acuerdo a su experiencia vivida, para el cumplimiento de la normativa aplicable al trabajo remoto, específicamente el derecho a la desconexión digital, de qué manera SUNAFIL cumple el rol de fiscalización laboral?

P17. ¿Cómo se debe sancionar a los empleadores que vulneren la jornada laboral máxima permitida?

Firma

Nombres y apellidos:

DNI:

Anexo 4: Validez de los instrumentos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor Doctor:

Julio Edgar Castillo Casa.

Presente

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

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de elaboración de tesis Titulación UCV, en la sede Callao, aula N°122 - grupo 1, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual obtener el título profesional de Abogado.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: "Consecuencias Jurídicas del trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado, distrito de Cajamarca – 2021".

y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas jurídicos y/o investigación jurídica. El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

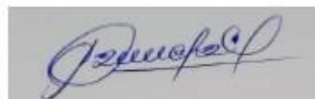
- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las categorías y subcategorías
- Matriz de categorización
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.



Apellidos y nombre: Alfonso Sánchez Cajo
D.N.I: 16738301



Apellidos y nombres: Perleche Perleche Isidro
D.N.I: 16748112

Categoría 1: El trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales.

Considerando el antecedente en el convenio 177 de la OIT (1966) la definición de teletrabajo y trabajo remoto, se conceptualizan como trabajo a domicilio, es decir, aquel que se realiza en el propio domicilio y/o otro lugar distinto del que ofrece el empleador (personería jurídica); en este escenario, los trabajadores, reciben una remuneración, prestan un servicio o confeccionan un producto de acuerdo a las exigencias del empleador (Uribe, et al; 2020).

Art 3, define la labor remota subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento (lugar de residencia habitual u otro lugar donde se encuentre) utilizando cualquier medio o mecanismo (internet, telefonía u otro) para el desarrollo del trabajo remoto. Ámbito de aplicación Art.4: a) empleadores y trabajadores ámbito privado. C) las modalidades formativas u otro análogos utilizados en el sector privado (Decreto Supremo N°010,2020).

Asimismo, TITULO II.Art.16, también define labor remota subordinada, dicha labor se realiza en el domicilio o lugar de aislamiento, utilizando cualquier medio que facilite al trabajador.Art.17 ámbito de aplicación: Sector público y privado, cabe resaltar no resulta aplicables trabajadores confirmados con el COVID 19, trabajadores con descansos médicos y trabajadores con suspensión imperfecta (Decreto de Urgencia N°026,2020)

Por otro lado, en el numeral 2 define el trabajo remoto como la prestación de servicios subordinada que realiza un /a trabajador/a que se encuentra físicamente en el domicilio (residencia habitual) o lugar de aislamiento (aislamiento social), se realiza a través de medios o equipos informáticos de telecomunicaciones y análogos, además se agrega algunas características principales: vigencia durante la emergencia sanitaria, su aplicación en sector privado y público, obligaciones de los empleadores no afectar el vínculo laboral, la remuneración y de los demás condiciones económicas, asimismo comunicar a los trabajadores la decisión de cambiar el lugar de prestación y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, entre otras (Resolución Ministerial N°072,2020).

Subcategorías:

Subcategoría 1: Riesgos con la aplicación del trabajo remoto

Riesgo laboral se define: "Probabilidad de que la exposición a un factor o proceso peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión" (Decreto Supremo N°005-2012, p.92).

Artículo 168-A.- Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo: "El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores de forma grave, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años (Código penal-Diario oficial el peruano-Normas legales actualizadas, 2022, p.48)

Cánova, G. (2021), refiere la seguridad y salud en el trabajo remoto y teletrabajo de acuerdo a los dispositivos legales vigentes ha sido establecido bajo la concepción de que el empleador tiene un control total de sus establecimientos, además, precaver, inspeccionar y garantiza la seguridad y salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su trabajo en el centro o con ocasión del mismo. Por otro lado, el autor agrega que el empleador debe seguir las pautas mínimas en el marco de trabajos a distancia: apreciación de la competencia e idoneidad de los trabajadores, evaluación de los riesgos, informar y capacitar a los trabajadores y establecer programas de vigilancia respecto a la salud y seguridad a los trabajadores.

En la misma línea, Herrero, J. (2016) De acuerdo a la OMS, define el concepto de Salud como: " un estado de completo bienestar físico, mental y social de la persona y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades" (Sección de discusión, párrafo 16).

Asimismo, en DU.026-2020, en el numeral 18.1.2. Refiere comunicar al trabajador sobre las medidas y condiciones y salud en el trabajo que deben verificarse durante sus labores remotas.

Canova, K. (2021). En sus reflexiones finales refiere a la adecuación a fin de cumplir el principal objetivo que es la prevención de riesgos laborales en el marco del trabajo remoto y teletrabajo, es decir el respeto por el derecho fundamental de la seguridad y salud, y esta deberá desarrollarse atendiendo a la aparición de riesgos emergentes, disposiciones legales, así como las políticas públicas. Asimismo, agrega el uso de tecnologías, introducción de comunicación digitalizada, entre otras conduce a que los sistemas de

Subcategoría 2: Regulación de la desconexión laboral

En la parte de conclusiones el autor define: "El término "detox digital" o "desintoxicación digital" se refiere a un período de tiempo durante el cual una persona se abstiene de usar dispositivos electrónicos de conexión, como teléfonos inteligentes, laptops, PCs, entre otros". (Putriano,2020. p.22).

Art.9 – A. Define derecho a la desconexión digital, se refiere al párrafo 18.1.4. del Artículo 18 del DU N°026-2020, menciona que el trabajador tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos: Internet, telefonía, entre otros. En efecto, el empleador no puede establecer coordinaciones de carácter laboral, durante el tiempo de desconexión laboral. Numeral 9.A-2, el derecho a la desconexión laboral no excluye el uso de los medios informáticos, telecomunicaciones o análogos. Asimismo, el numeral 9 A-3. El tiempo de la desconexión laboral se extiende entre el término de una jornada diaria de trabajo y el inicio de la siguiente. Por otro lado, numeral 9. A-4, se considera tiempo de desconexión digital: descanso semanal, feriados, vacaciones, licencias y demás días de periodos de relajación de suspensión laboral (Decreto Supremo N°004,2021).

Camós, I y Sierra, A. (2020), en la parte reflexiones finales define el derecho a la desconexión laboral: el trabajo remoto y teletrabajo, es la nueva forma de trabajo, es adaptable a las necesidades del trabajador y empleador, otro aspecto importante beneficia la conciliación de la vida familiar y laboral , esta modalidad de trabajo va de la mano con el aprovechamiento de nuevas tecnologías(teléfonos inteligentes, tabletas, otras), sin embargo, es necesario precaver que esto no se convierta como un instrumento abusivo de aprovechamiento de parte de los empleadores excediendo el uso del límite de la jornada laboral. Además, agrega ante esta realidad emerge la obligación de reforzar y/o adecuar el marco normativo laboral a esta reciente realidad, ya sea a través del reconocimiento del derecho a la desconexión laboral o través de una reforma de la regulación del tiempo de trabajo.

Categoría 1: El trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales.

Subcategorías	Indicadores	ítems
Riesgos con la aplicación del trabajo remoto	Riesgos laborales	<p>P1. ¿Durante la emergencia sanitaria COVID 19, para evitar riesgos a la salud del trabajador remoto, de qué manera considera usted importante que el empleador implemente y/o se están implementando un adecuado programa de vigilancia de la seguridad y seguridad en el trabajo de sus trabajadores remoto?</p> <p>P2. ¿De acuerdo a su experiencia, de qué manera considera usted, que la actividad laboral virtual trabajo remoto ha afectado su salud física y emocional, y además producen mayor estrés en los trabajadores?</p> <p>P3. ¿De qué forma considera usted, que el empleador deberá (o ya viene implementando) informar y capacitar al trabajador remoto, sobre los riesgos del puesto de trabajo, sobre el uso de nuevas tecnologías y las actividades de prevención que se tiene que adoptar durante el desarrollo de sus labores?</p> <p>P4. ¿De qué manera considera Usted, la realización del trabajo remoto ha alterado su vida personal y familiar?</p> <p>P5. ¿En qué momento usted realiza pausas activas durante su jornada de trabajo remoto?</p> <p>P6. ¿En su opinión, considera usted que el establecimiento de normas y políticas sobre la jornada laboral en el trabajo remoto favorecerían la productividad laboral?</p> <p>P7. De acuerdo a su experiencia vivida, con la aplicación del trabajo remoto: ¿de qué manera se ha visto afectado la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración y demás condiciones económicas?</p> <p>P8. De acuerdo a la normativa vigente sobre el trabajo remoto: ¿Que obligaciones especiales corresponde a los empleadores en caso del trabajo remoto?</p>

	Regulación de la desconexión laboral	<p>P9. ¿En la entidad que labora, de qué forma, se respeta la jornada máxima legal de trabajo de quienes realizan trabajo remoto?</p> <p>P10. ¿De qué forma su empleador ha establecido horarios determinados para la realización del trabajo remoto?</p> <p>P11. ¿De qué manera, considera usted que los empleadores asignan labores más allá del horario de trabajo bajo la justificación que el trabajo es digital?</p> <p>P12. De acuerdo a su experiencia: ¿Cuáles son las alternativas para regular la imposibilidad de recibir asignaciones laborales fuera de la hora establecida en el trabajo remoto?</p> <p>P13. ¿De qué forma, ha realizado asignaciones laborales fuera de la hora máxima legal de trabajo?</p> <p>P14. De acuerdo a la normativa vigente sobre el trabajo remoto: ¿cuáles son sus derechos y obligaciones de desconexión laboral digital?</p> <p>P15. ¿De qué forma, su empresa ha establecido mecanismos para el registro virtual de asistencia, y como se realiza la supervisión del trabajo efectivo durante la jornada?</p> <p>P16. ¿De acuerdo a su experiencia vivida, para el cumplimiento de la normativa aplicable al trabajo remoto, específicamente el derecho a la desconexión digital, de qué manera SUNAFIL cumple el rol de fiscalización laboral?</p> <p>P17. ¿Cómo se debe sancionar a los empleadores que vulneren la jornada laboral máxima permitida?</p>
--	--------------------------------------	---

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Guía de entrevista

CATEGORÍA 1: El trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales.		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Nº 1	SUBCATEGORÍA 1: Riesgos con la aplicación del trabajo remoto ¿Durante la emergencia sanitaria COVID 19, para evitar riesgos a la salud del trabajador remoto, de qué manera considera usted importante que el empleador implemente y/o se están implementando un adecuado programa de vigilancia de la seguridad y seguridad en el trabajo de sus trabajadores remoto?	X		X		X		
2	¿De acuerdo a su experiencia, de qué manera considera usted, que la actividad laboral virtual trabajo remoto ha afectado su salud física y emocional, y además producen mayor estrés en los trabajadores?	X		X		X		
3	¿De qué forma considera usted, que el empleador deberá (o ya viene implementando) informar y capacitar al trabajador remoto, sobre los riesgos del puesto de trabajo, sobre el uso de nuevas tecnologías y las actividades de prevención que se tiene que adoptar durante el desarrollo de sus labores?	X		X		X		
4	¿De qué manera considera Usted, la realización del trabajo remoto ha alterado su vida personal y familiar?	X		X		X		
5	¿En qué momento usted realiza pausas activas durante su jornada de trabajo remoto?	X		X		X		
6	¿En su opinión, considera usted que el establecimiento de normas y políticas sobre la jornada laboral en el trabajo remoto favorecerían la productividad laboral?	X		X		X		

7	De acuerdo a su experiencia vivida, con la aplicación del trabajo remoto: ¿de qué manera se ha visto afectado la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración y demás condiciones económicas?	X		X		X		
8	De acuerdo a la normativa vigente sobre el trabajo remoto: ¿Que obligaciones especiales corresponde a los empleadores en caso del trabajo remoto?	X		X		X		
Nº	SUBCATEGORÍA 2: Regulación de la desconexión laboral							
1	¿En la entidad que labora, de qué forma, se respeta la jornada máxima legal de trabajo de quienes realizan trabajo remoto?	X		X		X		
2	¿De qué forma su empleador ha establecido horarios determinados para la realización del trabajo remoto?	X		X		X		
3	¿De qué manera, considera usted que los empleadores asignan labores más allá del horario de trabajo bajo la justificación que el trabajo es digital?	X		X		X		
4	De acuerdo a su experiencia: ¿Cuáles son las alternativas para regular la imposibilidad de recibir asignaciones laborales fuera de la hora establecida en el trabajo remoto?	X		X		X		
5	¿De qué forma, ha realizado asignaciones laborales fuera de la hora máxima legal de trabajo?	X		X		X		
6	De acuerdo a la normativa vigente sobre el trabajo remoto: ¿cuáles son sus derechos y obligaciones de desconexión laboral digital?	X		X		X		
7	¿De qué forma, su empresa ha establecido mecanismos para el registro virtual de asistencia, y como se realiza la supervisión del trabajo efectivo durante la jornada?	X		X		X		

8	¿De acuerdo a su experiencia vivida, para el cumplimiento de la normativa aplicable al trabajo remoto, específicamente el derecho a la desconexión digital, de qué manera SUNAFIL cumple el rol de fiscalización laboral?	X		X		X	
9	¿Cómo se debe sancionar a los empleadores que vulneren la jornada laboral máxima permitida?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Julio Edgar Castillo Casa DNI: 41271626

Especialidad del validador: Doctor en derecho.

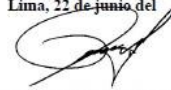
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

Lima, 22 de junio del



Firma del Experto Informante

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor Doctor:

RIQUELMER AMARILDO SANDOVAL PEVES

Presente

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

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de elaboración de tesis Titulación UCV, en la sede Callao, aula N°122 - grupo 1, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual obtener el título profesional de Abogado.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: "Consecuencias Jurídicas del trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado, distrito de Cajamarca - 2021".

y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas jurídicos y/o investigación jurídica. El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las categorías y subcategorías
- Matriz de categorización
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

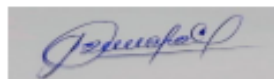
Atentamente.



Firma

Apellidos y nombre: Alfonso Sánchez Cajo

D.N.I: 16738301



Firma

Apellidos y nombres: Perleche Perleche Isidro

D.N.I: 16748112

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS

Categoría 1: El trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales.

Considerando el antecedente en el convenio 177 de la OIT (1966) la definición de teletrabajo y trabajo remoto, se conceptualizan como trabajo a domicilio, es decir, aquel que se realiza en el propio domicilio y/o otro lugar distinto del que ofrece el empleador (personería jurídica); en este escenario, los trabajadores, reciben una remuneración, prestan un servicio o confeccionan un producto de acuerdo a las exigencias del empleador (Unibe, et al,2020).

Art 3, define la labor remota subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento (lugar de residencia habitual u otro lugar donde se encuentre) utilizando cualquier medio o mecanismo (internet, telefonía u otro) para el desarrollo del trabajo remoto. Ámbito de aplicación Art.4: a) empleadores y trabajadores ámbito privado. C) las modalidades formativas u otro análogos utilizados en el sector privado (Decreto Supremo N°010,2020).

Asimismo, TITULO II.Art.16, también define labor remota subordinada, dicha labor se realiza en el domicilio o lugar de aislamiento, utilizando cualquier medio que facilite al trabajador.Art.17 ámbito de aplicación: Sector público y privado, cabe resaltar no resulta aplicables trabajadores confirmados con el COVID 19, trabajadores con descansos médicos y trabajadores con suspensión imperfecta (Decreto de Urgencia N°026,2020)

Por otro lado, en el numeral 2 define el trabajo remoto como la prestación de servicios subordinada que realiza un /a trabajadora que se encuentra físicamente en el domicilio (residencia habitual) o lugar de aislamiento (aislamiento social), se realiza a través de medios o equipos informáticos de telecomunicaciones y análogos, además se agrega algunas características principales: vigencia durante la emergencia sanitaria, su aplicación en sector privado y público, obligaciones de los empleadores no afectar el vínculo laboral, la remuneración y de los demás condiciones económicas, asimismo comunicar a los trabajadores la decisión de cambiar el lugar de prestación y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, entre otras (Resolución Ministerial N°072,2020).

Subcategorías:

Subcategoría 1: Riesgos con la aplicación del trabajo remoto

Riesgo laboral se define: "Probabilidad de que la exposición a un factor o proceso peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión" (Decreto Supremo N°005-2012, p.92).

Artículo 168-A.- Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo: "El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores de forma grave, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años (Código penal-Diario oficial el peruano-Normas legales actualizadas,2022, p.48)

Cánova, G. (2021), refiere la seguridad y salud en el trabajo remoto y teletrabajo de acuerdo a los dispositivos legales vigentes ha sido establecido bajo la concepción de que el empleador tiene un control total de sus establecimientos, además, precaver, inspeccionar y garantiza la seguridad y salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su trabajo en el centro o con ocasión del mismo. Por otro lado, el autor agrega que el empleador debe seguir las pautas mínimas en el marco de trabajos a distancia: apreciación de la competencia e idoneidad de los trabajadores, evaluación de los riesgos, informar y capacitar a los trabajadores y establecer programas de vigilancia respecto a la salud y seguridad a los trabajadores.

En la misma línea, Herrero, J. (2016) De acuerdo a la OMS, define el concepto de Salud como: " un estado de completo bienestar físico, mental y social de la persona y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades" (Sección de discusión, párrafo 16).

Asimismo, en DU.026-2020, en el numeral 18.1.2. refiere comunicar al trabajador sobre las medidas y condiciones y salud en el trabajo que deben verificarse durante sus labores remoto.

Canova, K. (2021). En sus reflexiones finales refiere a la adecuación a fin de cumplir el principal objetivo que es la prevención de riesgos laborales en el marco del trabajo remoto y teletrabajo, es decir el respeto por el derecho fundamental de la seguridad y salud, y esta deberá desarrollarse atendiendo a la aparición de riesgos emergentes, disposiciones legales, así como las políticas públicas. Asimismo, agrega el uso de tecnologías, introducción de comunicación digitalizada, entre otras conduce a que los sistemas de

gestión de seguridad y salud también se reenfoca a fin de poder enfrentar los riesgos laborales de estos cambios.

Subcategoría 2: Regulación de la desconexión laboral

En la parte de conclusiones el autor define: "El término "detox digital" o "desintoxicación digital" se refiere a un período de tiempo durante el cual una persona se abstiene de usar dispositivos electrónicos de conexión, como teléfonos inteligentes, laptops, PCs, entre otros". (Putriano,2020. p.22).

Art.9 – A. Define derecho a la desconexión digital, se refiere al párrafo 18.1.4. del Artículo 18 del DU N°026-2020, menciona que el trabajador tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos: Internet, telefonía, entre otros. En efecto, el empleador no puede establecer coordinaciones de carácter laboral, durante el tiempo de desconexión laboral. Numeral 9.A-2, el derecho a la desconexión laboral no excluye el uso de los medios informáticos, telecomunicaciones o análogos. Asimismo, el numeral 9 A-3. El tiempo de la desconexión laboral se extiende entre el término de una jornada diaria de trabajo y el inicio de la siguiente. Por otro lado, numeral 9. A-4, se considera tiempo de desconexión digital: descanso semanal, feriados, vacaciones, licencias y demás días de periodos de relajación de suspensión laboral (Decreto Supremo N°004,2021).

Camós, I y Sierra, A. (2020), en la parte reflexiones finales define el derecho a la desconexión laboral: el trabajo remoto y teletrabajo, es la nueva forma de trabajo, es adaptable a las necesidades del trabajador y empleador, otro aspecto importante beneficia la conciliación de la vida familiar y laboral, esta modalidad de trabajo va de la mano con el aprovechamiento de nuevas tecnologías (teléfonos inteligentes, tabletas, otras), sin embargo, es necesario precaver que esto no se convierta como un instrumento abusivo de aprovechamiento de parte de los empleadores excediendo el uso del límite de la jornada laboral. Además, agrega ante esta realidad emerge la obligación de reforzar y/o adecuar el marco normativo laboral a esta reciente realidad, ya sea a través del reconocimiento del derecho a la desconexión laboral o través de una reforma de la regulación del tiempo de trabajo.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

Categoría I: El trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales.

Subcategorías	Indicadores	Ítems
Riesgos con la aplicación del trabajo remoto	Riesgos laborales	<p>P1. ¿Durante la emergencia sanitaria COVID 19, para evitar riesgos a la salud del trabajador remoto, de qué manera considera usted importante que el empleador implemente y/o se están implementando un adecuado programa de vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo de sus trabajadores remotos?</p> <p>P2. ¿De acuerdo a su experiencia, de qué manera considera usted, que la actividad laboral virtual trabajo remoto ha afectado su salud física y emocional, y además producen mayor estrés en los trabajadores?</p> <p>P3. ¿De qué forma considera usted, que el empleador deberá (o ya viene implementando) informar y capacitar al trabajador remoto, sobre los riesgos del puesto de trabajo, sobre el uso de nuevas tecnologías y las actividades de prevención que se tiene que adoptar durante el desarrollo de sus labores?</p> <p>P4. ¿De qué manera considera Usted, la realización del trabajo remoto ha alterado su vida personal y familiar?</p> <p>P5. ¿En qué momento usted realiza pausas activas durante su jornada de trabajo remoto?</p> <p>P6. ¿En su opinión, considera usted que el establecimiento de normas y políticas sobre la jornada laboral en el trabajo remoto favorecerían la productividad laboral?</p>

		<p>P7. De acuerdo a su experiencia vivida, con la aplicación del trabajo remoto: ¿de qué manera se ha visto afectado la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración y demás condiciones económicas?</p> <p>P8. De acuerdo a la normativa vigente sobre el trabajo remoto: ¿Que obligaciones especiales corresponde a los empleadores en caso del trabajo remoto?</p>
	Regulación de la desconexión laboral	<p>P9. ¿En la entidad que labora, de qué forma, se respeta la jornada máxima legal de trabajo de quienes realizan trabajo remoto?</p> <p>P10. ¿De qué forma su empleador ha establecido horarios determinados para la realización del trabajo remoto?</p> <p>P11. ¿De qué manera, considera usted que los empleadores asignan labores más allá del horario de trabajo bajo la justificación que el trabajo es digital?</p> <p>P12. De acuerdo a su experiencia: ¿Cuáles son las alternativas para regular la imposibilidad de recibir asignaciones laborales fuera de la hora establecida en el trabajo remoto?</p> <p>P13. ¿De qué forma, ha realizado asignaciones laborales fuera de la hora máxima legal de trabajo?</p> <p>P14. De acuerdo a la normativa vigente sobre el trabajo remoto: ¿cuáles son sus derechos y obligaciones de desconexión laboral digital?</p> <p>P15. ¿De qué forma, su empresa ha establecido mecanismos para el registro virtual de asistencia, y como se realiza la supervisión del trabajo efectivo durante la jornada?</p> <p>P16. ¿De acuerdo a su experiencia vivida, para el cumplimiento de la normativa aplicable al trabajo remoto, específicamente el derecho a la desconexión digital, de qué manera SUNAFIL cumple el rol de fiscalización laboral?</p> <p>P17. ¿Cómo se debe sancionar a los empleadores que vulneren la jornada laboral máxima permitida?</p>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Guía de entrevista

CATEGORÍA 1: El trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales.		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Nº	SUBCATEGORÍA 1: Riesgos con la aplicación del trabajo remoto	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Durante la emergencia sanitaria COVID 19, para evitar riesgos a la salud del trabajador remoto, de qué manera considera usted importante que el empleador implemente y/o se están implementando un adecuado programa de vigilancia de la seguridad y seguridad en el trabajo de sus trabajadores remoto?	X		X		X		
2	¿De acuerdo a su experiencia, de qué manera considera usted, que la actividad laboral virtual trabajo remoto ha afectado su salud física y emocional, y además producen mayor estrés en los trabajadores?	X		X		X		
3	¿De qué forma considera usted, que el empleador debiera (o ya viene implementando) informar y capacitar al trabajador remoto, sobre los riesgos del puesto de trabajo, sobre el uso de nuevas tecnologías y las actividades de prevención que se tiene que adoptar durante el desarrollo de sus labores?	X		X		X		
4	¿De qué manera considera Usted, la realización del trabajo remoto ha alterado su vida personal y familiar?	X		X		X		
5	¿En qué momento usted realiza pausas activas durante su jornada de trabajo remoto?	X		X		X		
6	¿En su opinión, considera usted que el establecimiento de normas y políticas sobre la jornada laboral en el trabajo remoto favorecerían la productividad laboral?	X		X		X		

7	De acuerdo a su experiencia vivida, con la aplicación del trabajo remoto: ¿de qué manera se ha visto afectado la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración y demás condiciones económicas?	X		X		X		
8	De acuerdo a la normativa vigente sobre el trabajo remoto: ¿Que obligaciones especiales corresponde a los empleadores en caso del trabajo remoto?	X		X		X		
Nº	SUBCATEGORÍA 2: Regulación de la desconexión laboral							
1	¿En la entidad que labora, de qué forma, se respeta la jornada máxima legal de trabajo de quienes realizan trabajo remoto?	X		X		X		
2	¿De qué forma su empleador ha establecido horarios determinados para la realización del trabajo remoto?	X		X		X		
3	¿De qué manera, considera usted que los empleadores asignan labores más allá del horario de trabajo bajo la justificación que el trabajo es digital?	X		X		X		
4	De acuerdo a su experiencia: ¿Cuáles son las alternativas para regular la imposibilidad de recibir asignaciones laborales fuera de la hora establecida en el trabajo remoto?	X		X		X		
5	¿De qué forma, ha realizado asignaciones laborales fuera de la hora máxima legal de trabajo?	X		X		X		
6	De acuerdo a la normativa vigente sobre el trabajo remoto: ¿cuales son sus derechos y obligaciones de desconexión laboral digital?	X		X		X		
7	¿De qué forma, su empresa ha establecido mecanismos para el registro virtual de asistencia, y como se realiza la supervisión del trabajo efectivo durante la jornada?	X		X		X		

8	¿De acuerdo a su experiencia vivida, para el cumplimiento de la normativa aplicable al trabajo remoto, específicamente el derecho a la desconexión digital, de qué manera SUNAFIL cumple el rol de fiscalización laboral?	X		X		X		
9	¿Cómo se debe sancionar a los empleadores que vulneren la jornada laboral máxima permitida?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador:DR. SANDOVAL PEVES RIQUELMER AMARILDO.....

DNI:.....15377803.....

Especialidad del validador:.....DOCTOR EN DERECHO.....

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

...13...de...JULIO...del 2022.

.....
Firma del Experto Informante

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor Doctor:

PAUL GUSTAVO GARCIA BECERRA

Presente

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

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de elaboración de tesis Titulación UCV, en la sede Callao, aula N°122 - grupo 1, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual obtener el título profesional de Abogado.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: "Consecuencias Jurídicas del trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado, distrito de Cajamarca – 2021".

y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas jurídicos y/o investigación jurídica. El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las categorías y subcategorías
- Matriz de categorización
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.



Firma

Apellidos y nombre: Alfonso Sánchez Cajo



Firma

Apellidos y nombres: Perleche Perleche Isidro

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS CATEGORÍAS Y SUBCATEGORIAS

Categoría 1: El trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales.

Considerando el antecedente en el convenio 177 de la OIT (1966) la definición de teletrabajo y trabajo remoto, se conceptualizan como trabajo a domicilio, es decir, aquel que se realiza en el propio domicilio y/o otro lugar distinto del que ofrece el empleador (personería jurídica); en este escenario, los trabajadores, reciben una remuneración, prestan un servicio o confeccionan un producto de acuerdo a las exigencias del empleador (Uribe, et al;2020).

Art 3, define la labor remota subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento (lugar de residencia habitual u otro lugar donde se encuentre) utilizando cualquier medio o mecanismo (internet, telefonía u otro) para el desarrollo del trabajo remoto. Ámbito de aplicación Art.4: a) empleadores y trabajadores ámbito privado. C) las modalidades formativas u otro análogas utilizados en el sector privado (Decreto Supremo N°010,2020).

Asimismo, TITULO II.Art.16, también define labor remota subordinada, dicha labor se realiza en el domicilio o lugar de aislamiento, utilizando cualquier medio que facilite al trabajador.Art.17 ámbito de aplicación: Sector público y privado, cabe resaltar no resulta aplicables trabajadores confirmados con el COVID 19, trabajadores con descansos médicos y trabajadores con suspensión imperfecta (Decreto de Urgencia N°026,2020)

Por otro lado, en el numeral 2 define el trabajo remoto como la prestación de servicios subordinada que realiza un /a trabajador/a que se encuentra físicamente en el domicilio (residencia habitual) o lugar de aislamiento (aislamiento social), se realiza a través de medios o equipos informáticos de telecomunicaciones y análogos, además se agrega algunas características principales: vigencia durante la emergencia sanitaria, su aplicación en sector privado y público, obligaciones de los empleadores no afectar el vínculo laboral, la remuneración y de los demás condiciones económicas, asimismo comunicar a los trabajadores la decisión de cambiar el lugar de prestación y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, entre otras (Resolución Ministerial N°072,2020).

Subcategorías:

Subcategoría 1: Riesgos con la aplicación del trabajo remoto

Riesgo laboral se define: "Probabilidad de que la exposición a un factor o proceso peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión" (Decreto Supremo N°005-2012, p.92).

Artículo 168-A.- Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo: "El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores de forma grave, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años (Código penal-Diario oficial el peruano-Normas legales actualizadas,2022, p.48)

Cánova, G. (2021), refiere la seguridad y salud en el trabajo remoto y teletrabajo de acuerdo a los dispositivos legales vigentes ha sido establecido bajo la concepción de que el empleador tiene un control total de sus establecimientos, además, precaver, inspeccionar y garantiza la seguridad y salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su trabajo en el centro o con ocasión del mismo. Por otro lado, el autor agrega que el empleador debe seguir las pautas mínimas en el marco de trabajos a distancia: apreciación de la competencia e idoneidad de los trabajadores, evaluación de los riesgos, informar y capacitar a los trabajadores y establecer programas de vigilancia respecto a la salud y seguridad a los trabajadores.

En la misma línea, Herrero, J. (2016) De acuerdo a la OMS, define el concepto de Salud como: " un estado de completo bienestar físico, mental y social de la persona y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades" (Sección de discusión, párrafo 16).

Asimismo, en DU.026-2020, en el numeral 18.1.2. refiere comunicar al trabajador sobre las medidas y condiciones y salud en el trabajo que deben verificarse durante sus labores remoto.

Canova, K. (2021). En sus reflexiones finales refiere a la adecuación a fin de cumplir el principal objetivo que es la prevención de riesgos laborales en el marco del trabajo remoto y teletrabajo, es decir el respeto por el derecho fundamental de la seguridad y salud, y esta deberá desarrollarse atendiendo a la aparición de riesgos emergentes, disposiciones legales, así como las políticas públicas. Asimismo, agrega el uso de tecnologías, introducción de comunicación digitalizada, entre otras conduce a que los sistemas de

gestión de seguridad y salud también se reenfoca a fin de poder enfrentar los riesgos laborales de estos cambios.

Subcategoría 2: Regulación de la desconexión laboral

En la parte de conclusiones el autor define: "El término "detox digital" o "desintoxicación digital" se refiere a un período de tiempo durante el cual una persona se abstiene de usar dispositivos electrónicos de conexión, como teléfonos inteligentes, laptops, PCs, entre otros". (Putriano,2020. p.22).

Art.9 – A. Define derecho a la desconexión digital, se refiere al párrafo 18.1.4. del Artículo 18 del DU N°026-2020, menciona que el trabajador tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos: Internet, telefonía, entre otros. En efecto, el empleador no puede establecer coordinaciones de carácter laboral, durante el tiempo de desconexión laboral. Numeral 9.A-2, el derecho a la desconexión laboral no excluye el uso de los medios informáticos, telecomunicaciones o análogos. Asimismo, el numeral 9 A-3. El tiempo de la desconexión laboral se extiende entre el término de una jornada diaria de trabajo y el inicio de la siguiente. Por otro lado, numeral 9. A-4, se considera tiempo de desconexión digital: descanso semanal, feriados, vacaciones, licencias y demás días de periodos de relajación de suspensión laboral (Decreto Supremo N°004,2021).

Camós, I y Sierra, A. (2020), en la parte reflexiones finales define el derecho a la desconexión laboral: el trabajo remoto y teletrabajo, es la nueva forma de trabajo, es adaptable a las necesidades del trabajador y empleador, otro aspecto importante beneficia la conciliación de la vida familiar y laboral, esta modalidad de trabajo va de la mano con el aprovechamiento de nuevas tecnologías (teléfonos inteligentes, tabletas, otras), sin embargo, es necesario precaver que esto no se convierta como un instrumento abusivo de aprovechamiento de parte de los empleadores excediendo el uso del límite de la jornada laboral. Además, agrega ante esta realidad emerge la obligación de reforzar y/o adecuar el marco normativo laboral a esta reciente realidad, ya sea a través del reconocimiento del derecho a la desconexión laboral o a través de una reforma de la regulación del tiempo de trabajo.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

Categoría 1: El trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales.

Subcategorías	Indicadores	Ítems
Riesgos con la aplicación del trabajo remoto	Riesgos laborales	<p>P1. ¿Durante la emergencia sanitaria COVID 19, para evitar riesgos a la salud del trabajador remoto, de qué manera considera usted importante que el empleador implemente y/o se están implementando un adecuado programa de vigilancia de la seguridad y seguridad en el trabajo de sus trabajadores remoto?</p> <p>P2. ¿De acuerdo a su experiencia, de qué manera considera usted, que la actividad laboral virtual trabajo remoto ha afectado su salud física y emocional, y además producen mayor estrés en los trabajadores?</p> <p>P3. ¿De qué forma considera usted, que el empleador deberá (o ya viene implementando) informar y capacitar al trabajador remoto, sobre los riesgos del puesto de trabajo, sobre el uso de nuevas tecnologías y las actividades de prevención que se tiene que adoptar durante el desarrollo de sus labores?</p> <p>P4. ¿De qué manera considera Usted, la realización del trabajo remoto ha alterado su vida personal y familiar?</p> <p>P5. ¿En qué momento usted realiza pausas activas durante su jornada de trabajo remoto?</p> <p>P6. ¿En su opinión, considera usted que el establecimiento de normas y políticas sobre la jornada laboral en el trabajo remoto favorecerían la productividad laboral?</p>

		<p>P7. De acuerdo a su experiencia vivida, con la aplicación del trabajo remoto: ¿de qué manera se ha visto afectado la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración y demás condiciones económicas?</p> <p>P8. De acuerdo a la normativa vigente sobre el trabajo remoto: ¿Que obligaciones especiales corresponde a los empleadores en caso del trabajo remoto?</p>
	Regulación de la desconexión laboral	<p>P9. ¿En la entidad que labora, de qué forma, se respeta la jornada máxima legal de trabajo de quienes realizan trabajo remoto?</p> <p>P10. ¿De qué forma su empleador ha establecido horarios determinados para la realización del trabajo remoto?</p> <p>P11. ¿De qué manera, considera usted que los empleadores asignan labores más allá del horario de trabajo bajo la justificación que el trabajo es digital?</p> <p>P12. De acuerdo a su experiencia: ¿Cuáles son las alternativas para regular la imposibilidad de recibir asignaciones laborales fuera de la hora establecida en el trabajo remoto?</p> <p>P13. ¿De qué forma, ha realizado asignaciones laborales fuera de la hora máxima legal de trabajo?</p> <p>P14. De acuerdo a la normativa vigente sobre el trabajo remoto: ¿cuáles son sus derechos y obligaciones de desconexión laboral digital?</p> <p>P15. ¿De qué forma, su empresa ha establecido mecanismos para el registro virtual de asistencia, y como se realiza la supervisión del trabajo efectivo durante la jornada?</p> <p>P16. ¿De acuerdo a su experiencia vivida, para el cumplimiento de la normativa aplicable al trabajo remoto, específicamente el derecho a la desconexión digital, de qué manera SUNAFIL cumple el rol de fiscalización laboral?</p> <p>P17. ¿Cómo se debe sancionar a los empleadores que vulneren la jornada laboral máxima permitida?</p>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Guía de entrevista

CATEGORÍA 1: El trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales.		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Nº	SUBCATEGORÍA 1: Riesgos con la aplicación del trabajo remoto	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Durante la emergencia sanitaria COVID 19, para evitar riesgos a la salud del trabajador remoto, de qué manera considera usted importante que el empleador implemente y/o se están implementando un adecuado programa de vigilancia de la seguridad y seguridad en el trabajo de sus trabajadores remoto?	X		X		X		
2	¿De acuerdo a su experiencia, de qué manera considera usted, que la actividad laboral virtual trabajo remoto ha afectado su salud física y emocional, y además producen mayor estrés en los trabajadores?	X		X		X		
3	¿De qué forma considera usted, que el empleador deberá (o ya viene implementando) informar y capacitar al trabajador remoto, sobre los riesgos del puesto de trabajo, sobre el uso de nuevas tecnologías y las actividades de prevención que se tiene que adoptar durante el desarrollo de sus labores?	X		X		X		
4	¿De qué manera considera Usted, la realización del trabajo remoto ha alterado su vida personal y familiar?	X		X		X		
5	¿En qué momento usted realiza pausas activas durante su jornada de trabajo remoto?	X		X		X		
6	¿En su opinión, considera usted que el establecimiento de normas y políticas sobre la jornada laboral en el trabajo remoto favorecerían la productividad laboral?	X		X		X		

7	De acuerdo a su experiencia vivida, con la aplicación del trabajo remoto: ¿de qué manera se ha visto afectado la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración y demás condiciones económicas?	X		X		X		
8	De acuerdo a la normativa vigente sobre el trabajo remoto: ¿Que obligaciones especiales corresponde a los empleadores en caso del trabajo remoto?	X		X		X		
Nº	SUBCATEGORÍA 2: Regulación de la desconexión laboral							
1	¿En la entidad que labora, de qué forma, se respeta la jornada máxima legal de trabajo de quienes realizan trabajo remoto?	X		X		X		
2	¿De qué forma su empleador ha establecido horarios determinados para la realización del trabajo remoto?	X		X		X		
3	¿De qué manera, considera usted que los empleadores asignan labores más allá del horario de trabajo bajo la justificación que el trabajo es digital?	X		X		X		
4	De acuerdo a su experiencia: ¿Cuáles son las alternativas para regular la imposibilidad de recibir asignaciones laborales fuera de la hora establecida en el trabajo remoto?	X		X		X		
5	¿De qué forma, ha realizado asignaciones laborales fuera de la hora máxima legal de trabajo?	X		X		X		
6	De acuerdo a la normativa vigente sobre el trabajo remoto: ¿cuáles son sus derechos y obligaciones de desconexión laboral digital?	X		X		X		
7	¿De qué forma, su empresa ha establecido mecanismos para el registro virtual de asistencia, y como se realiza la supervisión del trabajo efectivo durante la jornada?	X		X		X		

8	¿De acuerdo a su experiencia vivida, para el cumplimiento de la normativa aplicable al trabajo remoto, específicamente el derecho a la desconexión digital, de qué manera SUNAFIL cumple el rol de fiscalización laboral?	X		X		X	
9	¿Cómo se debe sancionar a los empleadores que vulneren la jornada laboral máxima permitida?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI 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.

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

...22...de...JUNIO...del 2022.



Firma del Experto Informante

Anexo 5: Consentimiento informado

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) participante:

El presente investigador viene desarrollando la investigación titulada:
Consecuencias Jurídicas del trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado, distrito de Cajamarca – 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,, después de haber leído las condiciones del presente estudio, acepto participar de manera voluntaria.

Fecha:

Firma:



CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) participante:

El presente investigador viene desarrollando la investigación titulada:
**Consecuencias Jurídicas del trabajo remoto en el ámbito de las relaciones
laborales del sector privado, distrito de Cajamarca – 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, **Cesar Augusto Fiestas Ramos**, después de haber leído las condiciones del presente estudio, acepto participar de manera voluntaria.

Fecha: 18 Julio 2022'

Firma:

ESVICSAC
Cesar Augusto Fiestas Ramos
REPRESENTANTE LEGAL POR NOMINACIÓN

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) participante:

El presente investigador viene desarrollando la investigación titulada:
**Consecuencias Jurídicas del trabajo remoto en el ámbito de las relaciones
laborales del sector privado, distrito de Cajamarca – 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, **Edith Calua Infante**, después de haber leído las condiciones del presente estudio, acepto participar de manera voluntaria.

Fecha: Cajamarca, 22 de junio de 2022

Firma:



DNI N° 47476730

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) participante:

El presente investigador viene desarrollando la investigación titulada:
**Consecuencias Jurídicas del trabajo remoto en el ámbito de las relaciones
laborales del sector privado, distrito de Cajamarca – 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, Orlando Aguilar Aliaga, después de haber leído las condiciones del presente estudio, acepto participar de manera voluntaria.

Fecha: 20-07-2022.

Firma: 

26687097

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) participante:

El presente investigador viene desarrollando la investigación titulada:
Consecuencias Jurídicas del trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado, distrito de Cajamarca – 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, Celso Enrique Aguilar Aliaga después de haber leído las condiciones del presente estudio, acepto participar de manera voluntaria.

Fecha: 20/07/2022

Firma:

26683071



CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) participante:

El presente investigador viene desarrollando la investigación titulada:
Consecuencias Jurídicas del trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado, distrito de Cajamarca – 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. Sirvase firmar el presente consentimiento informado:

Yo, Juan Carlos Lara Vásquez después de haber leído las condiciones del presente estudio, acepto participar de manera voluntaria.

Fecha: 20 de julio 2022

Firma: 

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) participante:

El presente investigador viene desarrollando la investigación titulada:
Consecuencias Jurídicas del trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado, distrito de Cajamarca – 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, José Pablo Sandoval Mantilla, después de haber leído las condiciones del presente estudio, acepto participar de manera voluntaria.

Fecha: 20 de julio 2022

Firma:



Abg. José Pablo Sandoval Mantilla
266801/4.

Anexo 6: Transcripción de datos

Participante 1 – Rubro Vigilancia Privada

Anexo 6: Transcripción de datos	
Entrevista 1	
Nombres y apellidos del entrevistado(a):	César Augusto Fiestas Ramos
Cargo / puesto en que se desempeña:	Apoderado Legal - Supervisor Zonal
Empresa/institución:	Empresa de Seguridad, Vigilancia y Control S.A.C. – "ESVICSAC"
Código de la entrevista:	
Lugar de la entrevista:	Cajamarca (Plataforma virtual - vía zoom)
Fecha de la entrevista:	20 de julio del 2022
Título de la tesis:	Consecuencias Jurídicas del trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado, distrito de Cajamarca – 2021.
Objetivo general:	Describir las consecuencias jurídicas del trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado, distrito Cajamarca – 2021.
Objetivos específicos:	Describir los riesgos del trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado, distrito Cajamarca - 2021. Evaluar la necesidad de la regulación de la desconexión laboral en el trabajo remoto en el sector privado, distrito de Cajamarca - 2021.
P1. ¿Durante la emergencia sanitaria COVID 19, para evitar riesgos a la salud del trabajador remoto, de qué manera considera usted importante que el empleador implemente y/o se están implementando un adecuado programa de vigilancia de la seguridad y seguridad en el trabajo de sus trabajadores remoto?	
R1:	Bueno en lo que respecta en las empresas de ESVICSAC ciertamente implementó el programa de vigilancia el cual fue difundido incluso en todas nuestras sedes a nivel

[Handwritten signature]

nacional consideramos de mucha importancia el haber cumplido con parte de los protocolos que se establecieron y los procedimientos que se establecieron para evitar los riesgos en la salud de los trabajadores.

P2. ¿De acuerdo con su experiencia, de qué manera considera usted, que la actividad laboral virtual trabajo remoto ha afectado su salud física y emocional, y además producen mayor estrés en los trabajadores?

R2: Bueno la experiencia nos llegó a la conclusión que la afectación más que emocional oficina fue de estrés del producto de uno, de que todas las actividades se han desarrollado en su domicilio y de forma remota, el estrés es un factor que fue preponderante o que se evidenció durante este proceso.

P3. ¿De qué forma considera usted, que el empleador deberá (o ya viene implementando) informar y capacitar al trabajador remoto, sobre los riesgos del puesto de trabajo, sobre el uso de nuevas tecnologías y las actividades de prevención que se tiene que adoptar durante el desarrollo de sus labores?

R3: Si, si se informó en forma profunda, se capacitó a través del área a través del área de seguridad y salud del trabajo, a través del área también de salud ocupacional donde nuestros médicos ocupacionales nos asistían periódicamente, asistían al trabajador mediante diversas charlas y se adoptaron las mejores estrategias para el desarrollo de sus actividades.

P4. ¿De qué manera considera Usted, la realización del trabajo remoto ha alterado su vida personal y familiar?

R4: Se vio alterada debido a que este trabajo se realizaba dentro de su entorno mismo, de la familia entonces desde manera pensamos o se evidencio que había una alteración entre lo laboral, personal y familiar. Pero que supo manejar como volver repetir a través de las capacitaciones y ciertas informaciones que se le iban alcanzando al trabajador para que no se presentará en estos problemas.

P5. ¿En qué momento usted realiza pausas activas durante su jornada de trabajo remoto?

R5: Mayormente se trataba de que los trabajadores quisieran o desarrollarán estas pausas en circunstancias por ejemplo a veces podía estar conectados ya sea de manera auditiva o en cámaras Entonces cuando lograban conectarse y solamente quedarse de forma auditiva y sin la cámara de por medio no se enviaron --un listado unas imágenes de cómo estás pausas activas se podían desarrollar ahí en el lugar donde estaban ubicados realizando su trabajo remoto o en forma remota.

P6. ¿En su opinión, considera usted que el establecimiento de normas y políticas sobre la jornada laboral en el trabajo remoto favorecerían la productividad laboral?

R6: Si favorecieron no se vio afectada la actividad laboral misma empresa por que se logrado mantener los objetivos en cuanto al mantenimiento de las labores administrativas de la empresa, casi no se vieron afectados y obviamente que las normas

y políticas que se dictaron fueron netamente favorables para tanto para trabajador como para el empleador.

P7. De acuerdo con su experiencia vivida, con la aplicación del trabajo remoto: ¿de qué manera se ha visto afectado la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración y demás condiciones económicas?

R7: Vínculo de laboral no se vio afectado, las remuneraciones tampoco y mucho menos las condiciones económicas de estas se mantuvieron hubo compromiso por la alta dirección de la empresa de que así fuera y se cumplieron los objetivos, no hubo alteración en ese aspecto.

P8. De acuerdo a la normativa vigente sobre el trabajo remoto: ¿Que obligaciones especiales corresponde a los empleadores en caso del trabajo remoto?

R8: Básicamente respetar su horario de trabajo al menos para evitar el estrés y otros problemas más que pueden afectar la salud, se trató de un igual como si fuera de manera presencial se respetar a la jornada laboral establecida de acuerdo a la norma.

P9. ¿En la entidad que labora, de qué forma, se respeta la jornada máxima legal de trabajo de quienes realizan trabajo remoto?

R9: Como le indicaba anteriormente se respetó el horario de trabajo establecido y se consideran también ciertas excepciones de acuerdo a las necesidades mismas del trabajador, permisos especiales; se trataba también de apoyar todo lo que pudiera estar a nuestro alcance partiendo de la jornada laboral establecida.

P10. ¿De qué forma su empleador ha establecido horarios determinados para la realización del trabajo remoto?

R10: En algunos casos en forma por ejemplo en jornadas de horarios de repente que sea no por toda la semana si no que se establece un horario del lunes miércoles y viernes y otro de martes jueves de esa manera se desarrollaban las labores.

P11. ¿De qué manera, considera usted que los empleadores asignan labores más allá del horario de trabajo bajo la justificación que el trabajo es digital?

R11: Yo quiero que no se justificaba si bien es cierto los labores de son digitales y no presenciales, las labores estaban en marcadas tanto dentro de sus funciones como en el horario mismo en si establecido.

P12. De acuerdo a su experiencia: ¿Cuáles son las alternativas para regular la imposibilidad de recibir asignaciones laborales fuera de la hora establecida en el trabajo remoto?

R12: Creo que ninguna.

P13. ¿De qué forma, ha realizado asignaciones laborales fuera de la hora máxima legal de trabajo?

R13: Creo que muy excepcionalmente se pudieron dar cuando estaban próximos a nuestro cierre de facturación ante las cobranzas con nuestras clientes, pero de ahí a más allá no hubieron asignación de laborales fuera de la hora máxima legal de trabajo.

P14. De acuerdo a la normativa vigente sobre el trabajo remoto: ¿cuáles son sus derechos y obligaciones de desconexión laboral digital?

R14: Los derechos que se establecieron y las obligaciones que se Establecieron en el plan combi y acuerdo a las normativas laborales vigentes.

P15. ¿De qué forma, su empresa ha establecido mecanismos para el registro virtual de asistencia, y como se realiza la supervisión del trabajo efectivo durante la jornada?

R15: Bueno los mecanismos para la asistencia virtual se realizaron de esa forma y supervisión también siempre estuvo a cargo de nuestra jefatura de recursos humanos de transferencias de operaciones mismas de empresa en el centro control que es el que monitoreaba constantemente nuestras actividades nuestras asistencias y Nuestro respectivo horario de trabajo.

P16. ¿De acuerdo a su experiencia vivida, para el cumplimiento de la normativa aplicable al trabajo remoto, específicamente el derecho a la desconexión digital, de qué manera SUNAFIL cumple el rol de fiscalización laboral?

R16: Si creo que SUNAFIL lo hizo de forma efectiva porque hubieron unidades.... De forma digital también se conectaban con nosotros y nos pedían cierta información sobre de qué manera se iba aplicando la normativa sobre el trabajo remoto si hubo una conexión con un fin en todo momento y cumplieron con su labor fiscalización laboral.

P17. ¿Cómo se debe sancionar a los empleadores que vulneren la jornada laboral máxima permitida?

R17: Creo que eso pasa ya por un tema de competitividad a los órganos que corresponde. en este caso con el trabajo es SUNAFIL creo que ahí está especificado de las sanciones que pueden incurrir en ciertos empleadores que vulneren la jornada laboral la jornada laboral máxima permitida.

ESVICSAC

Firma


César Augusto Festas Ramos
EMPRESARIO INDEPENDIENTE

Nombres y apellidos: César Augusto Festas Ramos

DNI: 77545393

Anexo 6: Transcripción de datos

ENTREVISTA 2

Nombres y apellidos del entrevistado(a):

Lic. Edith Calua Infante

Cargo / puesto en que se desempeña:

Docente

Empresa/institución:

I.E.P.C. DIEGO THOMSON BURNET

Código de la Entrevistas:

Lugar de la entrevista:

Cajamarca (plataforma virtual - zoom)

Fecha de la entrevista: 20 de Julio 2022

Título de la tesis: Consecuencias Jurídicas del trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado, distrito de Cajamarca – 2021.

Objetivo general: Describir las consecuencias jurídicas del trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado, distrito Cajamarca – 2021.

Objetivos específicos:

Describir los riesgos del trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado, distrito Cajamarca - 2021.

Evaluar la necesidad de la regulación de la desconexión laboral en el trabajo remoto en el sector privado, distrito de Cajamarca - 2021.

P1. ¿Durante la emergencia sanitaria COVID 19, para evitar riesgos a la salud del trabajador remoto, de qué manera considera usted importante que el empleador implemente y/o se están implementando un adecuado programa de vigilancia de la seguridad y seguridad en el trabajo de sus trabajadores remoto?

Con respecto a esta pregunta, si bien es cierto, en el año 2020 que se empezó todo el tema de la pandemia, pues uno no esperaba que empezáramos de repente a realizar un trabajo

desde casa, el trabajo remoto que se considera como tal, y pues en un inicio creo yo que nadie estaba preparado, el empleador ni el trabajador para realizar o llegar de repente a cumplir la función como tal ya que esto fue inesperado no?, y considero de que, bueno la pregunta dice ¿De qué manera considera usted importante que el empleador implemente? pues considerado que es muy muy importante aunque no se haya dado porque en un inicio pues nos cogió de sorpresa como les comento, entonces nadie estaba preparado y considero que es demasiado importante estar preparados para cualquier circunstancia que se nos puede presentar, no sé si entendió en su totalidad a su pregunta pero considero que sí es muy importante.

P2. ¿De acuerdo a su experiencia, de qué manera considera usted, que la actividad laboral virtual trabajo remoto ha afectado su salud física y emocional, y además producen mayor estrés en los trabajadores?

Bueno, sí bien es cierto, esto del trabajo remoto en definitiva a causado un malestar en la salud física y emocional, en la salud física de qué manera por ejemplo brevemente les comento antes de la pandemia yo no utilizaba anteojos, ahora los utilizo a partir de la pandemia porque todo el tiempo uno ha estado perenne constantemente frente a una pantalla no, tal vez más de ocho horas en realidad porque a veces se realizaban las clases durante la mañana y por la tarde también entonces una en la salud física que en realidad sí genera, un claro ejemplo mi caso, no utilizaba anteojos y ahora sí utilizo anteojos, y emocional pues uno de estar aquí cohibidos pues porque no tienes contacto físico con las personas que trabajas porque solo los ves por la pantalla como que no puedes compartir ciertas experiencias y el estrés que es demasiado, también porque solo estás sentado qui tienes los músculos tensionados, no te movilizas, no caminas, solo tienes movimientos en la boca nada más entonces sí se da, este tipo de malestares afecta la salud, lo emocional y todo lo que ustedes mencionan.

P3. ¿De qué forma considera usted, que el empleador deberá (o ya viene implementando) informar y capacitar al trabajador remoto, sobre los riesgos del puesto de trabajo, sobre el uso de nuevas tecnologías y las actividades de prevención que se tiene que adoptar durante el desarrollo de sus labores? Bien, como les comentaba sí bien es cierto, no estábamos preparados para esta pandemia, pero en el caso de nuestro empleador para la cual yo trabajo he pues en un inicio se nos estableció no, que debemos contar con ciertos herramientas tecnológicas ya sea una laptop, un celular una tablet, para realizar ciertos trabajos y en algunos casos como el colegio tenía se los ha proporcionado a los docentes, entonces de alguna manera no solo se los proporcionaba sí

no también realizaba programas de capacitación de como por ejemplo asistir a una plataforma virtual porque el colegio implemento una plataforma virtual también y si bien es cierto no todos tenían la capacidad o estaban preparados porque hay personas que están acostumbrados por ejemplo a una pizarra y un plumón, los cuales si necesitaban más capacitación de repente que aquellos que están inmersos totalmente en la tecnología o en las tics entonces las capacitaciones si se han dado de cierta manera por parte de nuestro empleador.

P4. ¿De qué manera considera Usted, la realización del trabajo remoto ha alterado su vida personal y familiar? ¿De qué manera? Por ejemplo privándonos de ciertas actividades, ya que a veces decían "No tu ya estas realizando trabajos remotos desde casa y te puedes conectar a cualquier hora", por ejemplo las horas colegiadas que llamamos nosotros, a veces se extendía más de lo que debería ser porque como estas en casa no puedes salir para privarte de ciertos contagios entonces estas en casa trabajas con la computadora y como que tienes disponibilidad, entonces ya está inmerso solo en el trabajo, descuidas tu vida personal, ya no te reúnes con la familia porque el trabajo te absorbe como que se tuvo un mal concepto, ya trabajo remoto donde estes, a veces estas en el almuerzo con el familiar y con el celular conectado como que no das un 100% a la familia, por ese lado tal vez.

P5. ¿En qué momento usted realiza pausas activas durante su jornada de trabajo remoto?

Bien, durante el trabajo que se realizaba desde las 8 am hasta las 1 tarde en esos lapsos solamente se tenía un tiempo de 10 minutos máximo y 5 minutos de tiempo intervalo que generalmente se daba en los cambios de grupo en este caso de grado, tiempo máximo para poder tomar un breve refrigerio y eran muy cortos en realidad los lapsos o intervalos de tiempo que nos tomábamos para poder descansar y por eso era estresante porque uno estaba todo el tiempo sentado, ni siquiera los músculos se podían mover a no ser que se caminaba de un lugar a otro, en este caso solamente en el cuarto, en la habitación, en la sala o en la oficina, no se tomaba mucho tiempo, ni muchos lapsos.

P6. ¿En su opinión, considera usted que el establecimiento de normas y políticas sobre la jornada laboral en el trabajo remoto favorecerían la productividad laboral?

En cierta medida creo que sí pero no en su totalidad porque a veces incluso las supervisiones que se dan no son tan confiables, se podría decir de esa manera, las normas pueden estar establecidas pero como dice el dicho "Hecha la ley hecha la trampa" en cierta medida como que no es suficiente, las normas que están establecidas porque a veces no

se cumple en su cabalidad y mucho menos cuando se realiza un trabajo remoto, como que no favorece tampoco la productividad laboral porque puedes estar ahí asignas un trabajo apagas la cámara y como que no es productivo, no se llega en su totalidad al 100%.

P7. De acuerdo con su experiencia vivida, con la aplicación del trabajo remoto: ¿de qué manera se ha visto afectado la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración y demás condiciones económicas?

Bueno aquí sí habido en realidad mucho cambios se podrían decir por ejemplo desde la pensión ya que yo laboro en un centro educativo privado, las pensiones se han reducido, se reducen las pensiones por ende se reducen también el sueldo del docente entonces la remuneración varía, a pesar de que hay una remuneración establecida, ya hay una establecida pero sin embargo eso, han habido algunos cambios durante este tiempo del trabajo remoto y por lo tanto también afecta también nuestra economía como docentes pues la canasta básica aumenta enteramente y pese a eso pues uno no percibe un sueldo que espera, ¿por qué?, porque el trabajo remoto se tiene entendido que es un poco minoritario en el horario de repente o como que no te genera muchos gastos, ya no gastas en pasajes, ya no gastas de repente en refrigerio que gastabas en el colegio entonces afecta de esa manera, yo considero que ha variado mucho, varió mucho en el tiempo de trabajo remoto y sí afecta nuestra remuneración, nuestra economía, mucho más el vínculo laboral porque como le decía aquí te encierras, en cuatro paredes, ya no dialogas de repente con tus colegas o con los estudiantes de manera directa sino de una manera indirecta.

P8. De acuerdo a la normativa vigente sobre el trabajo remoto: ¿Que obligaciones especiales corresponde a los empleadores en caso del trabajo remoto?

Como les comentaba al inicio, las obligaciones que considero que deberían tener es brindar capacitaciones, porque no todos cuentan de repente con el conocimiento necesario para esto porque a veces uno maneja la computadora, programa básicos nada más, entonces una de sus obligaciones sería pues capacitar, brindar las herramientas necesarias para que este pueda desenvolverse o desarrollar su trabajo al 100%, Informar también de repente sobre qué horas deberían realizar trabajos, por qué medios porque no solamente por una computadora sino por programas de Whatsapp, Facebook, Messenger de repente, principalmente considero que esas serían sus obligaciones y también no excederse de repente en la exigencia o en la obligación más allá de las horas, debería ser más bien así.

P9. ¿En la entidad que labora, de qué forma, se respeta la jornada máxima legal de trabajo de quienes realizan trabajo remoto?

Bueno aquí este, les comento brevemente nosotros en trabajo remoto trabajamos 5 horas no, 5 horas diarias de lunes a Jueves excepto los viernes que se trabajaban 8 horas diarias, como está establecido ocho horas diarias como máximo y también cuarenta y ocho horas a la semana pues se respetaba de esta manera, como les comento, se excedía mucho a excepto de los viernes, que si a veces teníamos por ahí algunas horas colegiadas que considero que no se respetaban porque excedían en el tiempo, nos pasábamos de repente una hora más pero durante el tiempo en la jornada sí, ocho horas tal como lo establece la Ley.

P10. ¿De qué forma su empleador ha establecido horarios determinados para la realización del trabajo remoto?

Los horarios los han establecido de acuerdo con los cursos, por ejemplo, los cursos que tienen más horas pedagógicas en el colegio donde trabajo son los de Inglés, matemática y comunicación, a estos 3 cursos como que se les ha dado un poquito más de tiempo y por eso es que el docente a veces tenía que exceder o hace un esfuerzo máximo no solamente por las mañanas sino también por las tardes para completar el horario de repente programado, de esa manera.

P11. ¿De qué manera, considera usted que los empleadores asignan labores más allá del horario de trabajo bajo la justificación que el trabajo es digital? A veces cuando se trata de un colegio privado por ejemplo con la necesidad de repente de generar más estudiantes quizás por políticas o por ingresos tal vez a la institución educativa, como que necesitamos un reforzamiento más, un tiempo extra para los estudiantes de repente y como estas en casa pues considero que debes brindar un poco más de tiempo, quizás por ese lado, por marketing tal vez para que se diga "No, en esa institución pues brindan o una retroalimentación extra más allá de un horario establecido" tal vez.

P12. De acuerdo con su experiencia: ¿Cuáles son las alternativas para regular la imposibilidad de recibir asignaciones laborales fuera de la hora establecida en el trabajo remoto?

Podría ser que tenemos como base la norma, ya que si no se cumple pues están expuestos de repente a ser sancionados como institución educativa, tal vez de esa manera que se tenga claro, o concientizarlos también de alguna manera que si se percibe un sueldo por ciertas horas determinadas pues debe cumplir, entonces de esa manera se imposibilita

de repente que se les exija en una hora extra, más allá de lo que el profesor o el docente percibe.

P13. ¿De qué forma, ha realizado asignaciones laborales fuera de la hora máxima legal de trabajo?

Pues a veces por las tardes cuando se necesitan retroalimentar a estudiantes que faltaron de repente a la clase no pudieron asistir por motivos de salud, de viaje, en ese caso se ha exigido de repente realizar un trabajo fuera de las horas establecidas y más allá de las ocho horas.

P14. De acuerdo a la normativa vigente sobre el trabajo remoto: ¿cuáles son sus derechos y obligaciones de desconexión laboral digital?

Los derechos establecidos por la Ley, no bien si recuerdo si son entre diez a doce horas que uno debería disfrutar del tiempo de desconexión digital, esto incluye por ejemplo los días feriados, los días no laborables que de repente se deben considerar, y obligaciones por parte de repente del empleador, nosotros manejamos una calendarización, que se debe respetar entonces es obligación del empleador respetar esta calendarización que ha sido planificada desde un inicio de año, antes de realizar labores.

P15. ¿De qué forma, su empresa ha establecido mecanismos para el registro virtual de asistencia, y como se realiza la supervisión del trabajo efectivo durante la jornada?

Bueno, en la institución desde un inicio como que estableció de como nosotros podemos registrar nuestra asistencias mediante una plataforma, la plataforma tiene el nombre de Sieweb e ingresamos nosotros y queda registrado, al momento en donde ingresamos porque ahí colgábamos los enlaces, los links para que los estudiantes puedan ingresar, y de cierta manera quedaba registrado la hora de ingreso, a qué hora ingresábamos y a qué hora finalizaba también nuestra a la sesión y, ¿cómo supervisaban nuestro trabajo?, había un encargado en este caso que era la promotora de la institución educativa y a veces ingresaba, en cualquier horario porque tenía la disponibilidad del acceso a nuestro link entonces podría ingresar en cualquier horario, de esa manera supervisaba nuestro trabajo.

P16. ¿De acuerdo con su experiencia vivida, para el cumplimiento de la normativa aplicable al trabajo remoto, específicamente el derecho a la desconexión digital, de qué manera SUNAFIL cumple el rol de fiscalización laboral?

Creo que SUNAFIL tiene estipulado ya, cuales son o que rol debe cumplir cada institución educativa durante este periodo y si no me equivoco pues tienen que presentar ciertos cuantos documentos, para cumplir por ejemplo ¿cuál es el número de trabajadores?, ¿cuáles son la horas que ellos laboran? y ¿cuáles son también sus tiempos libres no?, en que tiempos ellos descansan o sea toda la información que el empleador debe brindar debe coincidir, de tal forma que cuando hay una supervisión por parte de SUNAFIL pues todo lo que estuvo establecido en documentos se esté dando, en realidad, así sea de manera virtual, ya habido algunos casos por ejemplo que SUNAFIL ha supervisado y como que se ha encontrado irregularidades, tal trabajador debería estar por ejemplo laborando y resulta que no está de repente no, o está laborando fuera del horario establecido.

P17. ¿Cómo se debe sancionar a los empleadores que vulneren la Jornada laboral máxima permitida? Las sanciones ya están establecidas me parece si es que por ejemplo se les impone de acuerdo con la infracción que se comete una multa de repente, una multa, dependiendo la gravedad también de la infracción, creo que ya está estipulado de repente las multas de acuerdo a la gravedad, de esa manera considero yo que sí debería haber una sanción, a los empleadores en caso de no cumplir con el horario establecido por Ley.

Firma



Nombres y apellidos: Edith Calua Infante

DNI: 47476730

Anexo E: Transcripción de datos

Entrevista 3

Nombres y apellidos del entrevistado(a):

Dr. Orlando Aguilar Alaga

Cargo / puesto en que se desempeña:

Director de Ingeniería Civil-UPN (sede Cajamarca)

Empresa/institución:

Universidad Privada del Norte - Cajamarca

Código de la entrevista:

Lugar de la entrevista:

Cajamarca (Plataforma virtual - vía zoom)

Fecha de la entrevista:

20 de julio del 2022

Título de la tesis: Consecuencias Jurídicas del trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado, distrito de Cajamarca – 2021.

Objetivo general: Describir las consecuencias jurídicas del trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado, distrito Cajamarca – 2021.

Objetivos específicos:

Describir los riesgos del trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado, distrito Cajamarca - 2021.

Evaluar la necesidad de la regulación de la desconexión laboral en el trabajo remoto en el sector privado, distrito de Cajamarca - 2021.

P1. ¿Durante la emergencia sanitaria COVID 19, para evitar riesgos a la salud del trabajador remoto, de qué manera considera usted importante que el empleador implemente y/o se están implementando un adecuado programa de vigilancia de la seguridad y seguridad en el trabajo de sus trabajadores remoto?

Muy bien, yo me voy a referir particularmente a la institución donde trabajo, a lo largo de estos 5 ciclos de trabajo remoto hemos tenido seguimiento, digamos un seguimiento técnico para



desarrollar encuestas y también instructivos relacionados al entorno remoto lo que nos ha permitido de que esto tomara algunas medidas que minimicen o reduzcan los riesgos , como por ejemplo se puede producir riesgos en el uso del equipo de cómputo en las tomas de energía eléctrica, en el ruido, cuestiones así que pueden interferir en el desempeño.

P2. ¿De acuerdo a su experiencia, de qué manera considera usted, que la actividad laboral virtual trabajo remoto ha afectado su salud física y emocional, y además producen mayor estrés en los trabajadores?

Bueno, en realidad en la salud física podría ser que reduzcan las posibilidades de desarrollar un trabajo, digamos que no nos genera mucho desplazamiento porque el trabajo remoto lo hacemos en nuestra vivienda por allí podríamos ver que se reduce el tiempo de desplazarnos al campus, desplazarnos a instalaciones de infraestructura como aulas, laboratorios, y en cuanto al estrés considero pertinente que podría incrementar de hecho pero me parece que ya la parte propiamente del estrés es manejo de cada uno de los trabajadores y cada uno ve, como organice su tiempo, como organice sus actividades para atenderlas sin generarse ese estrés que obviamente los primeros de esta pandemia si nos ha afectado a todos, luego con el transcurso del tiempo hemos podido ir manejando obviamente con el apoyo de la universidad que nos iba dado pautas en términos de organizar mejor nuestros tiempos, distribuir nuestras tareas, escalar algunas actividades al personal bajo responsabilidad, el apoyo de asistentes académicos entonces el estrés que se tuvo al principio se ha ido paulatinamente reduciendo y probablemente muchos de nosotros ya no lo tengamos presente en nuestro diario quehacer.

P3. ¿De qué forma considera usted, que el empleador deberá (o ya viene implementando) informar y capacitar al trabajador remoto, sobre los riesgos del puesto de trabajo, sobre el uso de nuevas tecnologías y las actividades de prevención que se tiene que adoptar durante el desarrollo de sus labores?

Yo considero que esta obligación que tiene el empleador, no es una obligación digamos puntual es una obligación permanente cotidiana continua que está sujeta al seguimiento al monitoreo porque obviamente como ustedes saben en una institución el capital humano es el más importante, entonces en el caso de las instituciones considero que, se tiene que seguir haciendo independientemente que algunos trabajadores ya manejen sus estrategias, sus tiempos, digamos la organización de sus tareas, de sus actividades de manera prudente o no sé, de otra forma pero que ya no les permita generar ese estrés, esa incomodidad o que le pueda afectar el desempeño correcto de sus actividades.



P4. ¿De qué manera considera Usted, la realización del trabajo remoto ha alterado su vida personal y familiar?

Bueno en realidad yo creo nos ha cambiado a todos nuestro quehacer diario tanto en lo personal como en lo familiar podemos estar más tiempo cerca de la familia, podemos compartir digamos algunas actividades más cotidianas, el desayuno, el almuerzo la cena, los fines de semanas y obviamente durante el desempeño de nuestros labores lo que no sucedía antes cuando estábamos trabajando en el campus porque casi era imposible a media mañana, a media tarde conversar con algún familiar, estar reunido con un familiar, si yo diría que nos ha afectado a todos tomémoslo en el mejor sentido.

P5. ¿En qué momento usted realiza pausas activas durante su jornada de trabajo remoto?

Bueno en realidad, estas pausas activas en cualquier momento que yo considero lo hago, básicamente considerando como referencia el no tener en mi bandeja temas por atender, correos o algunas actividades propias de la carrera, y veo que no las tengo entonces aprovecho para dar una vuelta, para subirme a la bicicleta, para trotar, para alguna actividad, entonces eso queda digamos a mi decisión.

P6. ¿En su opinión, considera usted que el establecimiento de normas y políticas sobre la jornada laboral en el trabajo remoto favorecerían la productividad laboral?

Yo creo que sí, si no hay normas y políticas adecuadas, obviamente no sabríamos como enfocarnos en el trabajo remoto, tanto el empleador como el empleado.

P7. De acuerdo a su experiencia vivida, con la aplicación del trabajo remoto: ¿de qué manera se ha visto afectado la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración y demás condiciones económicas?

En realidad, no sé ha afectado estos temas de vínculo laboral porque tengo un contrato permanente me parece que se llama así, la remuneración no ha sido tampoco afectada, al contrario, digamos una buena práctica que tiene la universidad de acuerdo a nuestro desempeño laboral cada año se adiciona un incremento de acuerdo a los objetivos de desempeño que tenemos y al alcance de los mismos entonces hay un pequeño incremento que se ha producido.

P8. De acuerdo a la normativa vigente sobre el trabajo remoto: ¿Que obligaciones especiales corresponde a los empleadores en caso del trabajo remoto?

Básicamente en nuestro caso, por ejemplo el favorecer o apoyar digamos con equipos de cómputo, tenemos a nuestra disposición, digamos las laptops, incluso tenemos el apoyo del

personal del mismo campus que puede venir a nuestros domicilios a hacer la instalación de los equipos, y tenemos también el servicio permanente de manera remota por ejemplo la instalación de software y bueno no tenemos ningún problema por esa parte de cómo es que está cumpliendo tanto en las obligaciones y no solo en la parte laboral, porque en la parte de salud igual está al pendiente, recibimos notificaciones de algunas actividades que la universidad realiza, por ejemplo el pago de bonificaciones, el pago de haberes, la entrega de bonos, o sea el cumplimiento en realidad no se ha afectado en nada por parte del empleador.

P9. ¿En la entidad que labora, de qué forma, se respeta la jornada máxima legal de trabajo de quienes realizan trabajo remoto?

En un principio esto no se contemplaba porque el objetivo era cumplir con las metas diarias, semanales o mensuales del trabajo que teníamos como responsables en cada área y obviamente no había digamos un horario definido en que tiempos trabajar, sin embargo paulatinamente esto ha ido cambiando, tenemos un horario en el cual por ejemplo a partir de las 7 de la noche ya no enviamos correos tampoco nos envían correos, vuelven a llegar a partir de las 8 de la mañana horario de oficina, en los primeros meses, en el primer ciclo como que si había una recarga en la bandeja porque nos llegaban, bueno el pedido de unas áreas, de otras áreas o de la misma dirección para hacer alguna tarea, alguna actividad a cualquier hora, entonces eso paulatinamente ha ido trocando a lo de ahora, tenemos un horario fijo de atención también en este escenario remoto y ya nos da más tranquilidad y como que se ha organizado también digamos todas las áreas y la misma universidad.

P10. ¿De qué forma su empleador ha establecido horarios determinados para la realización del trabajo remoto?

Si, en realidad el trabajo remoto, nosotros tenemos un horario laboral que define nuestro desempeño en la semana, en mi caso tengo 45 horas a la semana de lunes a viernes y lo que yo tengo que evidenciar es un horario de permanencia que ha sido alcanzado a la institución, entonces en ese horario de permanencia asume la entidad y yo también como responsable de la carrera doy mi servicios, no podría ausentarme en un horario en el que se supone reporto que estoy cumpliendo actividades de la carrera.

P11. ¿De qué manera, considera usted que los empleadores asignan labores más allá del horario de trabajo bajo la justificación que el trabajo es digital?

En mi caso no hemos tenido ningún tipo de que haya un correo o algún spish o alguna disposición de que el trabajo sí o si se hace incluso fuera del horario de trabajo.

P12. De acuerdo a su experiencia: ¿Cuáles son las alternativas para regular la imposibilidad de recibir asignaciones laborales fuera de la hora establecida en el trabajo remoto?

Bueno yo considero que aquí hay dos escenarios, el empleador y el empleado, cuando el empleador sabe que es lo que quiere y el empleado sabe que es lo que debe hacer, yo creo que ya entre los dos media un nivel de organización y de cumplimiento que ambos esperan cumplir, porque el empleador espera obviamente resultados y el empleado también tiene que cumplir esos resultados y la transacción que se da entre los dos que en este caso es el sueldo, yo considero que sí, no hay problema en este escenario salvo alguien que sienta como empleado que no cumple con sus funciones.

P13. ¿De qué forma, ha realizado asignaciones laborales fuera de la hora máxima legal de trabajo?

Con poca frecuencia en realidad he tenido algunas emergencias pero ya relacionadas propiamente digamos a mi nivel como director pero no como parte de la universidad, por decir me llegó una conformidad vamos a suponer de un jurado, la conformidad de la tesis de un bachiller y me llegó, vamos a suponer hoy día nueve de la noche y hoy día es el último día para programar sustentaciones de aquí a una semana, entonces por ejemplo ahí sí he tenido que actuar, elaborar el correo dirigido a todos los miembros del comité evaluador, a los bachilleres, planificando la sustentación, cosas así pero que obviamente salen pues del contexto de que yo no lo hice porque yo no quisiera sino, porque simplemente se dio porque alguien no envió oportunamente la rúbrica de revisión de tesis.

P14. De acuerdo a la normativa vigente sobre el trabajo remoto: ¿cuáles son sus derechos y obligaciones de desconexión laboral digital?

En realidad les comento que no manejo mucho las normas técnicas relacionadas al trabajo remoto, tampoco manejo muy claramente los derechos de obligaciones también relacionadas a este tema de desconexión laboral, porque como reitero es cuestión de cada trabajador el cómo cumple sus actividades, al menos en el caso de la universidad si es que un trabajador siente que no puede cumplir con sus actividades y eso no los dicen continuamente hay que comunicar para que tengamos el soporte adecuado o puede ser un asistente o puede ser otro director, en mi caso por ejemplo yo tengo dos docentes con responsabilidad, así se denomina aquí en la universidad, quienes son el uno y el dos después del director, quienes tienen menos cantidad de horas, uno tiene ocho horas y el otro tiene doce horas, ambos docentes me apoyan en actividades propias de la carrera, entonces si yo más adelante tuviera un recarga de actividades igual tengo la opción de informar a mi jefe y mi jefe hace lo propio a recursos

humanos y me asignan apoyo, por ejemplo en el tema de matrícula necesito apoyo y ya cada ciclo me dan ahí un número de asistentes por ejemplo ahora tengo algo de nueve asistentes que están en matrícula atendiendo en la plataforma virtual de UPN las inquietudes de los estudiante para la matrícula, entonces como que aquí no me he visto mellado en mis derechos y más bien en el tema de obligaciones tampoco he tenido llamadas de atención o algo que me dijera mi jefe de que "No estás cumpliendo con tus obligaciones".

P15. ¿De qué forma, su empresa ha establecido mecanismos para el registro virtual de asistencia, y como se realiza la supervisión del trabajo efectivo durante la jornada?

Tengo entendido que para el caso de algunos trabajadores digamos que están en el campus para ellos si hay un sistema de control como siempre lo ha habido, pero propiamente para el trabajo virtual no hemos tenido ningún mecanismo, digamos que se maneja un nivel de compromiso entre la institución y el empleado, ¿Para qué? como ya les dije anteriormente para el cumplimiento de obligaciones y de resultados.

P16. ¿De acuerdo con su experiencia vivida, para el cumplimiento de la normativa aplicable al trabajo remoto, específicamente el derecho a la desconexión digital, de qué manera SUNAFIL cumple el rol de fiscalización laboral?

Yo no podría responder a esta pregunta porque se supone ese rol de fiscalización lo hace sobre la entidad, yo no he tenido en ningún momento a alguien que me llame de SUNAFIL o de esa institución y que me pregunte algo, no sabía que estaban haciendo este seguimiento al trabajo remoto.

P17. ¿Cómo se debe sancionar a los empleadores que vulneren la jornada laboral máxima permitida?

Yo creo que como técnico no hablaría tanto de sanción si no diría tal vez como se genera un escenario de motivación al trabajador que pueda cumplir más allá de lo que está permitido o llegar tal vez a un posible acuerdo por ejemplo reconocimiento de horas extras, si lo vemos desde esa perspectiva yo creo que cambiaría el enfoque más que como que la institución vulnere el derecho del trabajador.

Firma



DNI

26689097

Anexo 6: Transcripción de datos
Entrevista
Nombres y apellidos del entrevistado(a): Prof. Celso Enrique Aguilar Aliaga
Cargo / puesto en que se desempeña: Director
Empresa/institución: I.E.P. REAL COLLEGE CAJAMARCA
Código de la entrevista:
Lugar de la entrevista: Cajamarca (Plataforma virtual - via zoom)
Fecha de la entrevista: 21 de julio del 2022
Título de la tesis: Consecuencias Jurídicas del trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado, distrito de Cajamarca – 2021.
Objetivo general: Describir las consecuencias jurídicas del trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado, distrito Cajamarca – 2021.
Objetivos específicos: Describir los riesgos del trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado, distrito Cajamarca - 2021. Evaluar la necesidad de la regulación de la desconexión laboral en el trabajo remoto en el sector privado, distrito de Cajamarca - 2021.
P1. ¿Durante la emergencia sanitaria COVID 19, para evitar riesgos a la salud del trabajador remoto, de qué manera considera usted importante que el empleador implemente y/o se están implementando un adecuado programa de vigilancia de la seguridad y seguridad en el trabajo de sus trabajadores remoto?



Bueno, la seguridad es muy importante en toda empresa tanto como trabajo virtual como presencial, pero nosotros tuvimos que adaptarnos a una realidad de la noche a la mañana, y no hubo tiempo para estar, para prever sobre la seguridad educativa, sobre la seguridad del trabajador, ya que tuvimos que adaptarnos de la noche a la mañana para la realización de las clases virtuales en el año 2020.

P2. ¿De acuerdo con su experiencia, de qué manera considera usted, que la actividad laboral virtual trabajo remoto ha afectado su salud física y emocional, y además producen mayor estrés en los trabajadores?

De hecho, que al estar aislados y al no poder salir de su domicilio los trabajadores tuvieron que adaptarse a la nueva realidad, y estar en su domicilio para dictar estas clases y no poder salir a un campo, a un ambiente de recreo, de hecho, que se estresaron los trabajadores y nosotros optamos por dar una clase de 45 minutos y dejar libre los siguientes 45 minutos como para que se desestrese un poco el trabajador, pero de hecho que al estar aislados tenían que desestresarse de todas maneras.

P3. ¿De qué forma considera usted, que el empleador deberá (o ya viene implementando) informar y capacitar al trabajador remoto, sobre los riesgos del puesto de trabajo, sobre el uso de nuevas tecnologías y las actividades de prevención que se tiene que adoptar durante el desarrollo de sus labores?

Nosotros usamos el trabajo remoto durante estos dos años de pandemia pasados y tuvimos que, al ver que la institución no trajo los resultados correspondientes, ya este año se está trabajando con la presencialidad ya en las clases, pero el trabajador en las clases virtuales tuvo que adaptarse y tuvo que cambiar el trabajo virtual, incluso tuvo que empaparse de las nuevas tecnologías para las clases, realizar clases de la noche a la mañana si o si el trabajador tuvo que cambiar, hacia las nuevas tecnologías, a la computadora, a una cámara, adaptarse con sus clases para que el alumno pueda aprender de esas clases dadas. Gracias.

P4. ¿De qué manera considera Usted, la realización del trabajo remoto ha alterado su vida personal y familiar?

Al inicio de la pandemia, la empresa tuvo que adaptarse a las clases virtuales, como les vuelvo a recalcar, de hecho que tuvo que afectar porque ya el trabajador se quedaba en su domicilio, tenía que cambiar la estrategia de clase, porque una estrategia de clase presencial es muy diferente a la estrategia de la clase virtual, incluso teníamos que estar preocupados que el alumno prenda su cámara para que nosotros podamos tener una

relación con el alumno y no se daba esa relación ya que los alumnos no optaban por prender la cámara, entonces ya el trabajador nos tuvimos que adecuar a esa nueva situación y adaptarse de todas maneras a las clases remotas. Afectó en una gran parte que el mismo trabajador se estresaba y otra también que, o a ensamblado más a la familia no, ya que estábamos juntos en las mañanas de trabajo, tenían que vernos mientras nosotros estábamos trabajando virtualmente. Gracias

P5. ¿En qué momento usted realiza pausas activas durante su jornada de trabajo remoto?

No podíamos realizar las clases continuas desde las ocho de la mañana hasta la una, la empresa opto por realizar clases de cuarenta y cinco minutos con un descanso de cuarenta y cinco minutos, hicimos tres horas pedagógicas de clase, pero con descansos de cuarenta y cinco minutos de intermedio

P6. ¿En su opinión, considera usted que el establecimiento de normas y políticas sobre la jornada laboral en el trabajo remoto favorecerían la productividad laboral?

A mi parecer yo creo que si es necesario las normas, pero bueno en nuestra empresa tuvimos que dejar un poco más de libertad al trabajador porque si le hubiésemos condicionado a una manera exacta como nosotros hubiésemos podido de repente no lo hubiese podido trabajar el trabajador, hemos dejado libertad para que ellos hagan sus clases, ellos tomen sus horarios incluso conversando con los alumnos los horarios de clase, le hemos dado libertad al trabajador para que este cómodo y tranquilo en sus labores de trabajo

P7. De acuerdo con su experiencia vivida, con la aplicación del trabajo remoto: ¿de qué manera se ha visto afectado la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración y demás condiciones económicas?

Mire, nosotros cuando entramos a la pandemia teníamos de todas un precio de cobro de pensiones un precio normal, pero al entrar a la pandemia las pensiones se tuvieron que cambiar casi al cincuenta por ciento por ende tuvimos que bajar los sueldos de los trabajadores y este acondicionamos a esa nueva situación ya que no se podía cobrar igual, de hecho que tampoco no podíamos pagarles iguales a los trabajadores, pero dábamos las mejores condiciones en la hora de pagos y sueldos para poder seguir trabajando, cada mes


Facundo Aguilar Alago
DIRECTOR
"AL COLLAGE"

P8. De acuerdo con la normativa vigente sobre el trabajo remoto: ¿Que obligaciones especiales corresponde a los empleadores en caso del trabajo remoto?

Bueno, yo creo que en esto de ya de las obligaciones especiales, yo creo que nuestra situación de la empresa, de nuestra empresa de colegio, creo que nuestra obligación principal fue pagarles sus sueldos puntuales a los trabajadores, y no podíamos ya abocarnos a más obligaciones especiales porque estábamos prácticamente a pérdida en esta situación económica que tuvimos que pasar por la situación remota, lo único que nos preocupamos más fue nuestra obligación especial fue pagar su sueldo de los profesores puntual.

P9. ¿En la entidad que labora, de qué forma, se respeta la jornada máxima legal de trabajo de quienes realizan trabajo remoto?

Bueno, nosotros tuvimos que contratar los trabajadores a tiempo completo, bueno fueron contratados a tiempo completo, pero como de noche a la mañana se cambió a la parcialidad, perdón a las clases remotas, entonces nosotros optamos por reducir el sueldo y también la carga horaria de los trabajadores, dando solo tres horas pedagógicas por día cada docente

P10. ¿De qué forma su empleador ha establecido horarios determinados para la realización del trabajo remoto?

Lo que optamos fue que cada trabajador haga un horario de clase priorizando los cursos de matemática y comunicación, dos horas, una hora pedagógica de matemática, una hora de comunicación y otra hora más para el resto de los cursos en la semana, priorizando matemática y comunicación todos los días, por lo tanto, el trabajador se dedicaba solo tres horas pedagógicas por mañana, por cada mañana nada más, cumpliendo así su tiempo de trabajo por el cual se le habla contratado.

P11. ¿De qué manera, considera usted que los empleadores asignan labores más allá del horario de trabajo bajo la justificación que el trabajo es digital?

No, no hemos considerado, ninguno, no hemos considerado estas labores más allá del horario de trabajo, hemos cumplido solo con las mañanas de clase nada más, no hemos optado por clases en la tarde ya que teníamos que haber coordinado con los alumnos para dichas clases y el padre no optaba por entrar a esas clases extras, por lo tanto, solo se cumplió el trabajo horas, el trabajo normal de las mañanas nada más en la empresa, o sea no ha sido necesario el trabajo de más no.


Prof. Dennis Aguilar Allaga
DIRECTOR
I.E.F. "SICAL COLLEGE"

P12. De acuerdo con su experiencia: ¿Cuáles son las alternativas para regular la imposibilidad de recibir asignaciones laborales fuera de la hora establecida en el trabajo remoto?

Como les vuelvo a recalcar, en nuestro trabajo no ha sido necesario este el trabajo fuera del horario no ha sido necesario, siempre hemos estado dentro de la carga horaria dentro del horario normal nada mas

P13. ¿De qué forma, ha realizado asignaciones laborales fuera de la hora máxima legal de trabajo?

No ha sido necesario en nuestra empresa, como les vuelvo a recalcar no ha sido necesario este fuera de la hora este trabajo, no lo hemos necesitado en el año académico, solo hemos cumplido con las clases normales de las mañanas nada mas.

P14. De acuerdo con la normativa vigente sobre el trabajo remoto: ¿cuáles son sus derechos y obligaciones de desconexión laboral digital?

Eh como les vuelvo a recalcar, al tener este una hora de trabajo y tener cuarenta y cinco minutos libres después no ha sido necesario que el trabajador esté conectado en los cuarenta y cinco minutos de no dictarse las clases, no ha sido necesario, o sea el trabajador se desconectaba de todos y cuando ya era necesario la clase virtual, recién retomaba la conexión.

P15. ¿De qué forma, su empresa ha establecido mecanismos para el registro virtual de asistencia, y como se realiza la supervisión del trabajo efectivo durante la jornada?

Las clases en la institución educativa se realizó este mediante vía Zoom o vía Meet, para lo cual la conexión se llegaba a los grupos de WhatsApp, en los grupos de WhatsApp estaba integrado mi persona, mi número telefónico como director de la institución, entonces yo podía tener acceso a las clases virtuales y poder comprobar si estaban en clase, quienes entraban y controlar la asistencia, tanto del docente como del alumno.

P16. ¿De acuerdo con su experiencia vivida, para el cumplimiento de la normativa aplicable al trabajo remoto, específicamente el derecho a la desconexión digital, de qué manera SUNAFIL cumple el rol de fiscalización laboral?

No podría decirle nada, ya que nunca he tenido una relación con SUNAFIL todavía, no, no he tenido ninguna capacitación nada, no, no he tenido ninguna relación con SUNAFIL.



Prof. Espinoza

P17. ¿Cómo se debe sancionar a los empleadores que vulneren la jornada laboral máxima permitida?

No podría decir como sancionar, no podría decir "Sancionen de esta manera", ya que nuestra empresa cumple con su labor, con su jornada normal de nuestros trabajadores y no hemos pasado del margen que es necesario.

Nombres y apellidos: *Celso Enrique Aguilar Niaga*

DNI: *26683071*

Cargo: *Director*


Prof. Celso Aguilar Niaga
DIRECTOR
I.E.P. "REAL COLLEGE"

Anexo 6: Transcripción de datos

Nombres y apellidos del entrevistado(a):

Prof. Juan Carlos Lara Vásquez

Cargo / puesto en que se desempeña:

Profesor

Empresa/institución:

I.E. P. Real Collage.

Código de la entrevista:

Lugar de la entrevista:

Cajamarca (Plataforma Via zoom)

Fecha de la entrevista:

21 de julio del 2022

Título de la tesis: Consecuencias Jurídicas del trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado, distrito de Cajamarca – 2021.

Objetivo general: Describir las consecuencias jurídicas del trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado, distrito Cajamarca – 2021.

Objetivos específicos:

Describir los riesgos del trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado, distrito Cajamarca - 2021.

Evaluar la necesidad de la regulación de la desconexión laboral en el trabajo remoto en el sector privado, distrito de Cajamarca - 2021.

P1. ¿Durante la emergencia sanitaria COVID 19, para evitar riesgos a la salud del trabajador remoto, de qué manera considera usted importante que el empleador implemente y/o se están implementando un adecuado programa de vigilancia de la seguridad y seguridad en el trabajo de sus trabajadores remoto?

R1: Empleos distintos métodos se aplicó el método de clases virtuales via Zoom una para evitar los contagios y arriesgar un poco en este punto de crear distintas plataformas que la institución está de elaborando

P2. **¿De acuerdo con su experiencia, de qué manera considera usted, que la actividad laboral virtual trabajo remoto ha afectado su salud física y emocional, y además producen mayor estrés en los trabajadores?**

R2: Creo que nadie esperaba pasar por estos momentos de pandemia y estar 2 años encerrados dando clase de virtuales tanto como docente y tanto como estudiantes encontramos nuevamente ha sido totalmente chocante por decirlo así, los cambios han fuertes ha afectado tanto mentalmente ahorita los jóvenes están estresados quien habló también tiene estrés por la forma en que los jóvenes están ahorita más imperativos totalmente el estado de salud física y mental están muy elevados los cambios que ha sufrido mi persona.

P3. **¿De qué forma considera usted, que el empleador deberá (o ya viene implementando) informar y capacitar al trabajador remoto, sobre los riesgos del puesto de trabajo, sobre el uso de nuevas tecnologías y las actividades de prevención que se tiene que adoptar durante el desarrollo de sus labores?**

R3: Creo que este caso cada director está viendo su forma de poder llegar al estudiante en el caso del director de la institución está implementando estrategias para poder sentirnos más cómodos tanto los jóvenes como nosotros utilizando plataformas más simples y sencillas.

P4. **¿De qué manera considera Usted, la realización del trabajo remoto ha alterado su vida personal y familiar?**

R4: Ha alterado bastante este cambio totalmente en mi vida personal yo no tenía planificado algunas cosas, pero cambia totalmente esta enfermedad, cambia totalmente la vida personal ha cambiado, ha llevado un poco más fuera de la familia comprenderse un poco más la vida empieza, por parte de mi vida personal sufres cambio físicos y mentales y con la familia se ha enlazado un poco más, pero ha sido muy chocante todo este punto

P5. **¿En qué momento usted realiza pausas activas durante su jornada de trabajo remoto?**

R5: Las pausas que yo realizo en estas clases las hago cuando el joven ya no demuestra participación están medios fuera de onda está en medios cansados aplicó juegos de

página que se desarrollen dentro de la página algunas páginas que permitan al joven un poco de sacarle alegrías una competencia sana así de forma virtual.

P6. ¿En su opinión, considera usted que el establecimiento de normas y políticas sobre la jornada laboral en el trabajo remoto favorecerían la productividad laboral?

R6: Se ha visto que no ha favorecido la productividad laboral hay bastantes jóvenes que se han quedado son pocos los que han elevado no has sido favorable en este caso.

P7. De acuerdo a su experiencia vivida, con la aplicación del trabajo remoto: ¿de qué manera se ha visto afectado la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración y demás condiciones económicas?

R7: En el ámbito laboral ha habido distanciamientos por estos motivos totalmente nuestra podía trabajar con mi joven de una forma esperada, en la remuneración a vida descuento por el caso de la forma en el que se está llevando a las clases y todas las condiciones económicas del sueldo se nos ha descontado y no alcanzaba para los productos necesarios que se necesitaban en este en esta temporada.

P8. De acuerdo a la normativa vigente sobre el trabajo remoto: ¿Que obligaciones especiales corresponde a los empleadores en caso del trabajo remoto?

R8: Cómo lo podría decir, un poquito más de exigencia podíamos pedirle en este caso para poder llevar un poco más con los estudiantes porque así un poco complicado en este caso.

P9. ¿En la entidad que labora, de qué forma, se respeta la jornada máxima legal de trabajo de quienes realizan trabajo remoto?

R9: Por que envía vamos un reporte de los horarios hora de ingreso y hora de salida y se tenía que cumplir ese horario establecido que previamente se habla tenido en diálogo con el director y con los demás docentes.

P10. ¿De qué forma su empleador ha establecido horarios determinados para la realización del trabajo remoto?

R10: En este caso como lo comenté anteriormente se hizo una reunión por vía Zoom hablando sobre los horarios que se podían alternar ya ahí es donde nos permitió la facilidad de poder escoger algunos horarios, este caso sino fue muy accesible los horarios para cada uno por qué el director nos lo permitió.

P11. ¿De qué manera, considera usted que los empleadores asignan labores más allá del horario de trabajo bajo la justificación que el trabajo es digital?

R11: Una estrategia de utilizaba para llevar horas extra nos decían que los jóvenes necesitaban más refuerzo porque algunos no comprendían en sus horarios o no podían ingresar a esa hora y nos decía que en la tarde refuérzales un poco más y eso hacía que no se hacían llevar un poco más de horas extra

P12. De acuerdo a su experiencia: ¿Cuáles son las alternativas para regular la imposibilidad de recibir asignaciones laborales fuera de la hora establecida en el trabajo remoto?

R12: Creo que una de estas alternativas que hubiéramos podido emplear hubiera sido motivos de trabajos extras que teníamos que laburar, no simplemente en el colegio, sino que algunas algunos trabajos adicionales que teníamos

P13. ¿De qué forma, ha realizado asignaciones laborales fuera de la hora máxima legal de trabajo?

R13: Los trabajos que se ha realizado o que nos hemos pasado de los horarios han sido ya por iniciativa de los jóvenes, de los estudiantes al hacer pequeñas competencias interactivas con jóvenes para poder desestresarnos un poco por decirlo así.

P14. De acuerdo a la normativa vigente sobre el trabajo remoto: ¿cuáles son sus derechos y obligaciones de desconexión laboral digital?

R14: Se nos habría permitido tener vacaciones que se manda por el Ministerio de Educación y algunos permisos por motivos de salud que íbamos a presentar, se nos tendría que haber facilitado, pero no fue tanto este caso hubo unos que otros percances para poder cumplirse al 100%.

P15. ¿De qué forma, su empresa ha establecido mecanismos para el registro virtual de asistencia, y como se realiza la supervisión del trabajo efectivo durante la jornada?


R15: La asistencia uno era por llamado de lista y sobre de todo al pedirle a los jóvenes que prenda sus cámaras para poner ver quienes estaban conectados porque algunos daban nombre de sus compañeros, pero a la hora de prender las cámaras no se encontraba, ese era uno de los medios que se utilizaba y para los trabajos era pedirles pruebas, fotografías de los avances de trabajos de se les había dejado.

P16. ¿De acuerdo a su experiencia vivida, para el cumplimiento de la normativa aplicable al trabajo remoto, específicamente el derecho a la desconexión digital, de qué manera SUNAFIL cumple el rol de fiscalización laboral?

R16: Había escuchado mucho de SUNAFIL de que era el del supervisor de este caso para que se cumplan las leyes que se había dado, pero en este caso no hemos visto que SUNAFIL haya estado muy pendiente del cumplimiento al 100% en este caso.

P17. ¿Cómo se debe sancionar a los empleadores que vulneren la jornada laboral máxima permitida?

R17: En este caso creo que debe ser una multa sancionada para si es que no cumple las jornadas que se le está bien establecido a inicios.

Firma: 

Nombres y apellidos: Juan Carlos Lara Vaiguas

DNI: 47938276

Anexo 6: Transcripción de datos

Nombres y apellidos del entrevistado(a):

Abogado. José Pablo Sandoval Mantilla

Cargo / puesto en que se desempeña:

Gerente General

Empresa/institución:

BETELPYM & TRANSACCIONES S.R.L

Código de la entrevista:

Lugar de la entrevista:

Cajamarca (plataforma virtual - zoom)

Fecha de la entrevista:

21 de julio del 2022

Objetivo general: Describir las consecuencias jurídicas del trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado, distrito Cajamarca – 2021.

Objetivos específicos:

Describir los riesgos del trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado, distrito Cajamarca - 2021.

Evaluar la necesidad de la regulación de la desconexión laboral en el trabajo remoto en el sector privado, distrito de Cajamarca - 2021.

P1. ¿Durante la emergencia sanitaria COVID 19, para evitar riesgos a la salud del trabajador remoto, de qué manera considera usted importante que el empleador implemente y/o se están implementando un adecuado programa de vigilancia de la seguridad y seguridad en el trabajo de sus trabajadores remoto?

R1: Efectivamente como política pública nacional se ha autorizado, no hay normas tan específicas pero cada entidad ha tratado de adaptarse a la situación bajo el marco del no congestionamiento de las personas, no aglomeraciones y también igual en las oficinas. Se ha tenido, cada entidad algunas normas muy generales ha habido base a la declaración de emergencia sanitaria, a la y movilización social ha implementado después

3 a 4 meses algunas normas para que puedan hacer el trabajo remoto considero que ha sido un retraso para todo, para nuestra población, para los niños y para todos por qué ha habido un retraso y se afectado algunos derechos.

P2. ¿De acuerdo con su experiencia, de qué manera considera usted, que la actividad laboral virtual trabajo remoto ha afectado su salud física y emocional, y además producen mayor estrés en los trabajadores?

R2: Si yo concuerdo con esta pregunta, al mismo tiempo que podría decirse como una teoría, yo concuerdo porque efectivamente el implementarse el trabajo remoto si ha afectado a la salud física de las personas puesto que al no salir ellos han subido de peso no ha habido no sea permitido complementariamente se hubiera permitido algunas instituciones se haga tal vez el trabajo de educación física que es eso ha hecho bastante falta y mucha gente ha subido de peso pero lo otro es que tan bien emocionalmente está afectada, mucho se han afectado emocionalmente incluso yo diría que ha afectado más al estrés de los trabajadores porque ha faltado una política complementaria como hacer el esfuerzo físico.

P3. ¿De qué forma considera usted, que el empleador deberá (o ya viene implementando) informar y capacitar al trabajador remoto, sobre los riesgos del puesto de trabajo, sobre el uso de nuevas tecnologías y las actividades de prevención que se tiene que adoptar durante el desarrollo de sus labores?

R3: Si lamentablemente estamos ya por ingresar al tercer año de este trabajo remoto sin embargo todavía no es tarde por que se tiene que implementar más políticas para que se pueda capacitar al trabajador porque muchos hemos tenido problemas para ingresar a las redes sociales mismas, a los diferentes programas para hacer estos trabajos en equipo, entonces nada puede sustituir a un trabajo presencial considero que es importantísimo el trabajo presencial; entonces la capacitación no se dio, hoy tiene que haber capacitación para que sobre estas nuevas herramientas tecnológicas para que los trabajadores uniformemente ingresen y optimicen su recurso tiempo, básicamente el tiempo debe ser el horario laboral y no vayan más allá del tiempo de los horarios que están acostumbrados a trabajar.

P4. ¿De qué manera considera Usted, la realización del trabajo remoto ha alterado su vida personal y familiar?

R4: Sí, se ha vuelto más egocéntrica a la persona y a las familias; los a vuelto más temerosas a la familia y ha atentado contra el trabajo en equipo, no se ve un trabajo de equipo se ve más un trabajo individual y no hay respeto a la línea de mando que debe de



haber en cada institución porque hoy hay un desorden, yo creo que hay bastante todavía por hacer.

P5. ¿En qué momento usted realiza pausas activas durante su jornada de trabajo remoto?

R5: Bueno ¿en qué momento? En los momentos apropiados que es el horario por ejemplo de los desayunos a la hora, el almuerzo y también cenas y eso es en el caso personal y también del personal que a veces nosotros trabajamos.

P6. ¿En su opinión, considera usted que el establecimiento de normas y políticas sobre la jornada laboral en el trabajo remoto favorecerían la productividad laboral?

R6: Por un lado, creo que mínimamente sí favorece, por otro lado, ha sido una desventaja porque de alguna manera de momento que tienes un trabajador con un clima no apropiado, estresado, psicológicamente afectado entonces no están ventajoso, sin embargo, para adaptarse a los nuevos cambios puede mejorar esto.

P7. De acuerdo con su experiencia vivida, con la aplicación del trabajo remoto: ¿de qué manera se ha visto afectado la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración y demás condiciones económicas?

R7: Sí, yo considero que efectivamente en lo personal quizá no mucho pero he visto casos donde el vínculo laboral en muchas personas prácticamente se han roto, lo han tenido que cesar, lo han tenido que invitar a la renuncia porque con este trabajo remoto ya prácticamente se ha abreviado muchas personas poniéndonos a pensar un ejemplo práctico un mismo profesor dicta clases pues a 400, 300 alumnos a nivel nacional entonces se ha desplazado a otras personas, beneficiando de esta manera a la entidad pero no valorando o lo que se está perjudicando al alumno y a los padres de familia

P8. De acuerdo con la normativa vigente sobre el trabajo remoto: ¿Que obligaciones especiales corresponde a los empleadores en caso del trabajo remoto?

R8: Bueno como lo decía no he encontrado muchas normas respecto a esto del trabajo remoto, cada entidad he visto algunas normas de educación por ejemplo que orientan, pero solamente a la constitución de objetivos, no está orientado al respeto de la línea de mando, no está orientado al beneficio de los trabajadores, pero sobre todo de los involucrados en este caso lo que podrían ser los alumnos los padres de familia y todo eso.

P9. ¿En la entidad que labora, de qué forma, se respeta la jornada máxima legal de trabajo de quienes realizan trabajo remoto?



R9: Sí, nosotros lo que hacemos en base al objetivo, trabajamos a base de objetivos y siempre cuidamos primero el hogar, primero la salud, primero la alimentación y luego el trabajo porque quizá, aunque suene algo mal esto, pero es lo que debe ser, primero la familia, primero hogar, primero la salud y luego el trabajo

P10. ¿De qué forma su empleador ha establecido horarios determinados para la realización del trabajo remoto?

R10: Si básicamente en el caso de la empresa donde yo trabajo hay que ser muy correctos, participamos no diría tanto empleador si no que participamos algunas capacitaciones nos invitan a veces algunas audiencias que por la naturaleza de la empresa misma del objeto social de la empresa tenemos que participar y bueno nosotros nos tenemos que sujetar a esto, en el caso de la empresa como ya le conteste anteriormente y lo que yo el podido ver es que a ellos a veces no les importa no hay mucha relación porque a esa misma hora 2 de la tarde te invita tal institución y al mismo tiempo otra institución, tienes que trabajar con un celular, con otras máquinas, con 2 o más sistemas, con dos o más redes y por eso es desventajoso, no es tan productivo por ese caso.

P11. ¿De qué manera, considera usted que los empleadores asignan labores más allá del horario de trabajo bajo la justificación que el trabajo es digital?

R11: Lamentablemente en este caso sobre todo se ve desde la parte privada y parte pública de algunas instituciones se trabajan más estando con este trabajo digital, no tienen horarios a veces se amanece en porque se tiene que participar en reuniones locales, regionales, nacionales o institucionales y eso es muy desventajoso yo tengo esas experiencias parece que faltan normatividad al respecto

P12. De acuerdo con su experiencia: ¿Cuáles son las alternativas para regular la imposibilidad de recibir asignaciones laborales fuera de la hora establecida en el trabajo remoto?

R12: Algo tan simple estado considerando yo y creo que a efectos de los trabajos remotos son muy importantes, las herramientas digitales son importantísimas sin embargo el trabajo debe ser en su horarios, el trabajador debe acudir a su centro de trabajo en sus horarios normales y establecidos y ahí hacer el trabajo remoto, eso tenemos que ser porque ya se tiene que pasar a la historia eso del congestionamiento de personas etc., etc., porque mientras se prohíbe que el trabajador asista a su centro de trabajo mientras que se prohíbe que los alumnos asistan, los mercados, los transportes públicos de todo estén prácticamente funcionando normal entonces no se justifica que se trabaje



remotamente desde su casa, si que asistan a su institución cumplan su horario de trabajo y ahí hagan su trabajo remoto durante sus horarios de trabajo de esa manera creo que se puede garantizar también el respeto de los derechos

P13. ¿De qué forma, ha realizado asignaciones laborales fuera de la hora máxima legal de trabajo?

R13: En algunos casos esporádicamente si se justifica cuando se está sobre los plazos cuando se tiene que cumplir metas, pero hacerlo con frecuencia eso no, si se ha hecho con sumo cuidado pero también siendo respetuoso en las cosas que me ha tocado tomar decisiones invitándolos y motivándolos a los trabajadores pero también siendo respetuoso; si vas a trabajar hoy día quizás hasta muy tarde pero mañana también tienes descanso y todo ello, pero como digo priorizando primero la familia, es más si es que también está en condiciones si no está en condiciones o si ese día no puede, no podemos obligar.

P14. De acuerdo a la normativa vigente sobre el trabajo remoto: ¿cuáles son sus derechos y obligaciones de desconexión laboral digital?

R14: Creo que se ha violentado algunos derechos como por ejemplo esto de la hay una discriminación por qué tanto en las instituciones como en los en las partes privadas en las instituciones públicas, privadas los beneficiarios no hay cobertura y si hablamos de la región Cajamarca no hay cobertura en Hualgayoc no hay cobertura suficiente en Bambamarca, no hay suficiente cobertura en San Ignacio, no hay suficiente cobertura en Cutervo entonces; esas provincias son relativamente poblados y lamentablemente no pueden participar las actividades virtuales, entonces muchas personas se han quedado excluidas muchos alumnos no están estudiando y con ello han tenido de realizar otras actividades menos estudiar se está violando el derecho a la educación que el estado debe garantizar y el estado no está garantizando

P15. ¿De qué forma, su empresa ha establecido mecanismos para el registro virtual de asistencia, y como se realiza la supervisión del trabajo efectivo durante la jornada?

R15: Bueno cómo le digo nosotros tanto la parte administrativa nosotros somos un promedio de 20 personas la parte administrativa a veces al hacemos el trabajo remoto el resto también lo hacemos básicamente nos dedicamos a la construcción civil y se hace básicamente parte operacional y parte ejecutiva pero si hay trabajo remoto nosotros tenemos que reunimos, tenemos que conversar y eso lo hacemos por momentos



específicos y siendo muy ejecutivos no dilatando demasiado el tiempo porque sabemos que ellos no pueden perder mucho tiempo en este tema.

P16. ¿De acuerdo con su experiencia vivida, para el cumplimiento de la normativa aplicable al trabajo remoto, específicamente el derecho a la desconexión digital, de qué manera SUNAFIL cumple el rol de fiscalización laboral?

R16: Bueno yo no tengo ninguna experiencia por haber sido intervenido por SUNAFIL ni haber sido consultado, si he participado bastante en algunas intervenciones a terceros, pero presenciales; ya a raíz de este trabajo remoto yo creo que no está interviniendo SUNAFIL salvo que haya alguna queja y todo ello y en trabajo específico, en caso de todo ello no hay experiencia.

P17. ¿Cómo se debe sancionar a los empleadores que vulneren la jornada laboral máxima permitida?

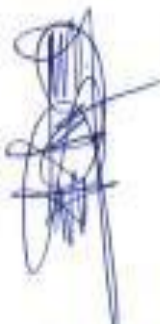
R17: Creo que de todas maneras tienen que haber normas específicas para que sea sancionado pero empezando por el mismo estado, este no puede ser sancionador cuando el mismo incumple, no tiene la moral suficiente entonces yo considero que desde el estado tiene que haber normas específicas y como vuelvo a repetir de alguna manera de las mejores estrategias que los trabajadores asistan a su centros laborales físicamente y los trabajo remotos lo haga desde sus oficinas porque ahí tienen todos los implementos porque, caso contrario no se hace un trabajo efectivo porque no hay mucha cobertura, los equipos fallan y también se está perdiendo la línea de mando eso es importante; ejemplo, si usted es el director de una institución, el otro señor es el jefe de línea, el administrador el subdirector, y otra entidad le pide información y le pasan al mismo tiempo el director, al subdirector y el jefe de área y a todos; entonces todos hacen el mismo trabajo duplicándose, se pierde también mucho tiempo.

Firma

Nombres y apellidos:

DNI:


José María Sánchez
DNI 20680114



Anexo 7: Matrices de datos cualitativos

Tabla 1.
Reducción de datos y generación de subcategorías

Entrevistado	Pregunta	Respuesta textual	subcategorías	Código
TRABAJADOR 1 (RUBRO SEGURIDAD PRIVADA)	1	R1: Bueno en lo que respecta en las empresas de ESVICSAC ciertamente implementó el programa de vigilancia el cual fue difundido incluso en todas nuestras sedes a nivel nacional consideramos de mucha importancia el haber cumplido con parte de los protocolos que se establecieron y los procedimientos que se establecieron para evitar los riesgos en la salud de los trabajadores.	Se implementó programa de vigilancia para evitar riesgos en la salud de los trabajadores	-PV
	2	R2: Bueno la experiencia nos llegó a la conclusión que la afectación más que emocional oficina fue de estrés del producto de uno, de que todas las actividades se han desarrollado en su domicilio y de forma remota, el estrés es un factor que fue preponderante o que se evidenció durante este proceso.	El estrés un factor que se evidencio durante el proceso del trabajo remoto	- EFDTR
	3	R3: Si, si se informó en forma profunda, se capacitó a través del área a través del área de seguridad y salud del trabajo, a través del área también de salud ocupacional donde nuestros médicos ocupacionales nos asistían periódicamente, asistían al trabajador mediante diversas charlas y se adoptaron las mejores estrategias para el desarrollo de sus actividades.	información profunda se capacitó. A través del área de seguridad y salud del trabajo (medico ocupacional). - periódicamente asistían al trabajador mediante charlas y estrategias para el desarrollo de labores	-IPC - PATCHE
	4	R4: Se vio alterada debido a que este trabajo se realizaba dentro de su entorno mismo, de la familia entonces desde manera pensamos o se evidencio que había una alteración entre lo laboral, personal y familiar. Pero que supo manejar como volver repetir a través de las capacitaciones y ciertas informaciones que se le iban alcanzando al trabajador para que no se presentará en estos problemas.	El trabajo remoto se desarrolla dentro de su entorno familiar, entonces Se vio una alteración laboral, personal y familiar. A través de las capacitaciones se supo	-ALPF - CSM

			manejar	
5	R5: Mayormente se trataba de que los trabajadores quisieran o desarrollarán estas pausas en circunstancias por ejemplo a veces podía estar conectados ya sea de manera auditiva o en cámaras Entonces cuando lograban conectarse y solamente quedarse de forma auditiva y sin la cámara de por medio no se enviaron un listado unas imágenes de cómo estás pausas activas se podían desarrollar ahí en el lugar donde estaban ubicados realizando su trabajo remoto o en forma remota.	Se realizaron pausas activas en el mismo lugar donde se realiza el trabajo remoto		PA
6	R6: Si favorecieron no se vio afectada la actividad laboral misma empresa por qué se logrado mantener los objetivos en cuanto al mantenimiento de las labores administrativas de la empresa, casi no se vieron afectados y obviamente que las normas y políticas que se dictaron fueron netamente favorables para tanto para trabajador como para el empleador.	Favorecieron la actividad laboral. Las normas y políticas que se dictaron fueron favorables para el trabajador y empleador		-FAL -NPFTE
7	R7: Vínculo de laboral no se vio afectado, las remuneraciones tampoco y mucho menos las condiciones económicas de estas se mantuvieron hubo compromiso por la alta dirección de la empresa de que así fuera y se cumplieron los objetivos, no hubo alteración en ese aspecto.	No se afectaron vínculo laboral, remuneraciones y condiciones económicas		-NAVLRYE
8	R8: Básicamente respetar su horario de trabajo al menos para evitar el estrés y otros problemas más que pueden afectar la salud, se trató de un igual como si fuera de manera presencial se respetar a la jornada laboral establecida de acuerdo a la norma.	Respetar la jornada laboral establecida. Respetar horario de trabajo para evitar el estrés y otros problemas que afecta la salud del trabajador		-RJL -RH
9	R9: Cómo le indicaba anteriormente se respetó el horario de trabajo establecido y se consideran también ciertas excepciones de acuerdo con las necesidades mismas del trabajador, permisos especiales; se trataba también de apoyar todo lo que pudiera estar a nuestro alcance partiendo de la jornada laboral establecida.	Se respeta el horario del trabajo. Se consideran ciertas excepciones de acuerdo a la necesidad del trabajador (permios especiales)		-SHT -EN
10	R10: En algunos casos en forma por ejemplo en jornadas de horarios de repente que sea no por toda la semana si no que se establece un horario del lunes miércoles y viernes y otro de martes jueves de esa manera se desarrollaban las labores.	Se estableció horarios de jornadas y días escalonados		-HDE

	11	R11: Yo quiero que no se justificaba si bien es cierto los labores de son digitales y no presenciales, las labores estaban en marcadas tanto dentro de sus funciones como en el horario mismo en si establecido.	Las labores se enmarcaban dentro de sus funciones y como en el horario mismo	-LEDFH
	12	R12: Creo que ninguna.	Ninguna	NSNR
	13	R13: Creo que muy excepcionalmente se pudieron dar cuando estaban próximos a nuestro cierre de facturación ante las cobranzas con nuestras clientes, pero de ahí a más allá no hubo asignación de laborales fuera de la hora máxima legal de trabajo.	No hubo asignaciones laborales fuera de la hora máxima legal de trabajo	-NALFHMT
	14	R14: Los derechos que se establecieron y las obligaciones que se Establecieron en el plan combi y acuerdo a las normativas laborales vigentes.	Los derechos y las obligaciones Establecidos de acuerdo al plan y normativa vigente	-DOEP
	15	R15: Bueno los mecanismos para la asistencia virtual se realizaron de esa forma y supervisión también siempre estuvo a cargo de nuestra jefatura de recursos humanos de transferencias de operaciones mismas de empresa en el centro control qué es el que monitoreaba constantemente nuestras actividades nuestras asistencias y Nuestro respectivo horario de trabajo.	Jefatura de recursos humanos de transferencias de operaciones encargado de monitoreo asistencia y horario de trabajo	-JRHTOMAHT
	16	R16: Si creo que SUNAFIL lo hizo de forma efectiva porque hubieron unidades De forma digital también se conectaban con nosotros y nos pedían cierta información sobre de qué manera se iba aplicando la normativa sobre el trabajo remoto si hubo una conexión con un fin en todo momento y cumplieron con su labor fiscalización laboral.	SUNAFIL monitoreaba de manera remota la aplicación del trabajo remoto a la empresa	-SMRATRE
	17	R17: Creo que eso pasa ya por un tema de competitividad a los órganos que corresponde, en este caso con el trabajo es SUNAFIL creo que ahí está especificado de las sanciones que pueden incurrir en ciertos empleadores que vulneren la jornada laboral la jornada laboral máxima permitida.	Competencia de SUNAFIL de imponer sanciones	-CSIS
DOCENTE 1 (RUBRO EDUCACION)	1	Con respecto a esta pregunta, si bien es cierto, en el año 2020 que se empezó todo el tema de la pandemia, pues uno no esperaba que empezáramos de repente a realizar un trabajo desde casa, el trabajo remoto que se considera como tal, y pues en un inicio creo yo que nadie estaba preparado, el empleador ni el trabajador para realizar o llegar de repente a cumplir la función como tal ya que esto fue inesperado no?, y considero de que, bueno la pregunta dice ¿De qué manera considera usted importante que el empleador implemente? pues considerado que es muy muy importante aunque no se haya dado porque en un inicio	2020 inicio de la pandemia realizar trabajo remoto no estaban preparados el empleador ni el trabajador.	- TRNEPET

		pues nos cogió de sorpresa como les comento, entonces nadie estaba preparado y considero que es demasiado importante estar preparados para cualquier circunstancia que se nos puede presentar, no sé si entendió en su totalidad a su pregunta pero considero que si es muy importante.		
	2	Bueno, si bien es cierto, esto del trabajo remoto en definitiva a causado un malestar en la salud física y emocional, en la salud física de qué manera por ejemplo brevemente les comento antes de la pandemia yo no utilizaba anteojos, ahora los utilizo a partir de la pandemia porque todo el tiempo uno ha estado perenne constantemente frente a una pantalla no, tal vez más de ocho horas en realidad porque a veces se realizaban las clases durante la mañana y por la tarde también entonces una en la salud física que en realidad si genera, un claro ejemplo mi caso, no utilizaba anteojos y ahora si utilizo anteojos, y emocional pues uno de estar aquí cohibidos pues porque no tienes contacto físico con las personas que trabajas porque solo los ves por la pantalla como que no puedes compartir ciertas experiencias y el estrés que es demasiado, también porque solo estas sentado qui tienes los músculos tensionados, no te movilizas, no caminas, solo tienes movimientos en la boca nada más entonces si se da, este tipo de malestares afecta la salud, lo emocional y todo lo que ustedes mencionan.	Trabajo remoto a causado un malestar en la salud física (ahora utiliza anteojos) y emocional(cohibidos, no se tiene contacto físico con las personas) - La estrés extremo (músculos tensionados, no te movilizas,no caminas)	-TRCMSFE - EEASE
	3	Bien, como les comentaba si bien es cierto, no estábamos preparados para esta pandemia, pero en el caso de nuestro empleador para la cual yo trabajo he pues en un inicio se nos establecido no, que debemos contar con ciertos herramientas tecnológicas ya se una laptop, un celular una tablet, para realizar ciertos trabajos y en algunos caso como el colegio tenia se los ha proporcionado a los docentes, entonces de alguna manera no solo se los proporcionaba si no también realizaba programas de capacitación de como por ejemplo asistir a una plataforma virtual porque el colegio implemento una plataforma virtual también y si bien es cierto no todos tenían la capacidad o estaban preparados porque hay personas que están acostumbrados por ejemplo a una pizarra y un plumón, los cuales si necesitaban más capacitación de repente que aquellos que están inmersos totalmente en la tecnología o en las tics entonces las capacitaciones si se han dado de cierta manera por parte de nuestro empleador.	En un inicio el empleador estableció que el trabajador debe contar con ciertas herramientas tecnológicas (laptop, celular,una Tablet) para desarrollar ciertos trabajos - El empleador implemento plataforma virtual y realizo capacitaciones Tics	-EETCHT -EIPVC
	4	¿De qué manera? Por ejemplo privándonos de ciertas actividades, ya que a veces decían "No tu ya estas realizando trabajos remotos desde casa y te puedes conectar a cualquier	Estar inmerso en el trabajo remoto las horas colegiadas	- ITRHCEX - TDVPF

		hora”, por ejemplo las horas colegiadas que llamamos nosotros, a veces se extendía más de lo que debería ser porque como estas en casa no puedes salir para privarte de ciertos contagios entonces estas en casa trabajas con la computadora y como que tienes disponibilidad, entonces ya está inmerso solo en el trabajo, descuidas tu vida personal, ya no te reúnes con la familia porque el trabajo te absorbe como que se tuvo un mal concepto, ya trabajo remoto donde estes, a veces estas en el almuerzo con el familiar y con el celular conectado como que no das un 100% a la familia, por ese lado tal vez.	se extendia mas de lo que debería ser. Trabajo remoto descuida la vida personal y familiar, porque absorbe como se tuvo un mal concepto (A VECES ESTAS EN EL almuerzo con el familiar y con el celular conectado como nom das un 100% a la familia)	
	5	Bien, durante el trabajo que se realizaba desde las 8 am hasta las 1 tarde esos lapsos solamente se tenía tiempo de 10 minutos a máximos 10 minutos y 5 minutos de tiempo intervalo que generalmente de cambio de grupo en este caso grado y también de 10 minutos , tiempo máximo para poder tomar breve refrigerio no como corto en realidad los lapsos o intervalos de tiempo que nos tomábamos para poder descansar y por eso es estresante porque uno estaba todo el tiempo sentado ni siquiera los músculos mover a no ser caminábamos en un lugar a otro solamente en el cuarto en la habitación, en la sala o en la oficina, no se tomaba mucho tiempo, mucho lapsos.	Pausas activas durante la jornada laboral se realizaba durante el cambio de grupo/grado de 10 minutos tiempo máximo para tomar breve refrigerio y/o tomar descanso.	-PADCGG
	6	En cierta medida creo que sí pero no en su totalidad porque a veces incluso las supervisiones que se dan no son tan confiables, se podría decir de esa manera, las normas pueden estar establecidas pero como dice el dicho “Hecha la ley hecha la trampa” en cierta medida como que no es suficiente, las normas que están establecidas porque a veces no se cumple en su cabalidad y mucho menos cuando se realiza un trabajo remoto, como que no favorece tampoco la productividad laboral porque puedes estar ahí asignas un trabajo apagas la cámara y como que no es productivo, no se llega en su totalidad al 100%.	Cierto punto favorece la normatividad, pero no en su totalidad, como dice el dicho hecho la ley hecha la trampa”. En el trabajo remoto las normas que están establecidas no se cumplen en su totalidad como que no favorece tampoco a la productividad	-NCPF - TRNNCTFP
	7	Bueno aquí si habido en realidad mucho cambios se podrían decir por ejemplo desde la pensión ya que yo laboro en un centro educativo privado, las pensiones se han reducido, se	Durante el trabajo remoto La remuneración varia	-REVLA

		reducen las pensiones por ende se reducen también el sueldo del docente entonces le remuneración varia, a pesar de que hay una remuneración establecida, ya hay una establecida pero sin embargo eso, han habido algunos cambios durante este tiempo del trabajo remoto y por lo tanto también afecta también nuestra economía como docentes pues la canasta básica aumenta enteramente y pese a eso pues uno no percibe un sueldo que espera, ¿por qué?, porque el trabajo remoto se tiene entendido que es un poco minoritario en el horario de repente o como que no te genera muchos gastos, ya no gastas en pasajes, ya no gastas de repente en refrigerio que gastabas en el colegio entonces afecta de esa manera, yo considero que ha variado mucho, varió mucho en el tiempo de trabajo remoto y si afecto nuestra remuneración, nuestra economía, mucho más el vínculo laboral porque como le decía aquí te encierras, en cuatro paredes, ya no dialogas de repente con tus colegas o con los estudiantes de manera directa sino de una manera indirecta.	(reducción del sueldo),también afecto nla economía familia(aumento de la canasta básica familiar),también afecto el vínculo laboral(modalidad trabajo remoto)	
	8	Como les comentaba al inicio, las obligaciones que considero que deberían tener es brindar capacitaciones, porque no todos cuentan de repente con el conocimiento necesario para esto porque a veces uno maneja la computadora, programa básicos nada más, entonces una de sus obligaciones seria pues capacitar, brindar las herramientas necesarias para que este pueda desenvolverse o desarrollar su trabajo al 100%, informar también de repente sobre qué horas deberían realizar trabajos, por qué medios porque no solamente por una computadora sino por programas de Whatsapp, Facebook, Messenger de repente, principalmente considero que esas serian sus obligaciones y también no excederse de repente en la exigencia o en la obligación más allá de las horas, debería ser más bien así	-Brindar capacitaciones manejo de computadoras y programas básico y, brindar las herramientas necesarias para que puedan desarrollar su trabajo al 100%	-OBC -ONEOH
	9	Bueno aquí este, les comento brevemente nosotros en trabajo remoto trabajamos 5 horas no, 5 horas diarias de lunes a jueves excepto los viernes que se trabajaban 8 horas diarias, como está establecido ocho horas diarias como máximo y también cuarenta y ocho horas a la semana pues se respetaba de esta manera, como les comento, se excedía mucho a excepto de los viernes, que si a veces teníamos por ahí algunas horas colegiadas que considero que no se respetaban porque excedían en el tiempo, nos pasábamos de repente una hora más pero durante el tiempo en la jornada sí, ocho horas tal como lo establece la Ley.	Se respetaba la jornada laboral de 48 horas a la semana, pero los días viernes se excedían en el tiempo una horas mas.	RJL
	10	Los horarios los han establecido de acuerdo con los cursos, por ejemplo, los cursos que tienen más horas pedagógicas en el colegio donde trabajo son los de inglés, matemática y	Los horarios se establecieron de acuerdo	HEDCUHP

		comunicación, a estos 3 cursos como que se les ha dado un poquito más de tiempo y por eso es que el docente a veces tenía que exceder o hace un esfuerzo máximo no solamente por las mañanas sino también por las tardes para completar el horario de repente programado, de esa manera.	con los cursos horas pedagógicas	
	11	A veces cuando se trata de un colegio privado por ejemplo con la necesidad de repente de generar más estudiantes quizás por políticas o por ingresos tal vez a la institución educativa, como que necesitamos un reforzamiento más, un tiempo extra para los estudiantes de repente y como estas en casa pues considero que debes brindar un poco más de tiempo, quizás por ese lado, por marketing tal vez para que se diga "No, en esa institución pues brindan o una retroalimentación extra más allá de un horario establecido" tal vez.	Necesidad de generar mas estudiantes por ingresos o por políticas, por ende necesitaba un reforzamiento, un tiempo extra para los estudiantes	NGERTEX
	12	Podría ser que tenemos como base la norma, ya que si no se cumple pues están expuestos de repente a ser sancionados como institución educativa, tal vez de esa manera que se tenga claro, o concientizarlos también de alguna manera que si se percibe un sueldo por ciertas horas determinadas pues debe cumplir, entonces de esa manera se imposibilita de repente que se les exija en una hora extra, más allá de lo que el profesor o el docente percibe.	Se tiene la base normativa, si no se cumple a ser sancionados. Se percibe un sueldo por ciertas horas determinadas se debe cumplir, entonces de esa manera se imposibilita de repente se le exija en una hora extra	-BN -SH
	13	Pues a veces por las tardes cuando se necesitan retroalimentar a estudiantes que faltaron de repente a la clase no pudieron asistir por motivos de salud, de viaje, en ese caso se ha exigido de repente realizar un trabajo fuera de las horas establecidas y más allá de las ocho horas.	Por las tardes se necesitan retroalimentar a estudiantes que faltaron (por salud, viajes, otros) en estos casos realizar un trabajo fuera de las horas establecidas	-NRE
	14	Los derechos establecidos por la Ley, no bien si recuerdo si son entre diez a doce horas que uno debería disfrutar del tiempo de desconexión digital, esto incluye por ejemplo los días feriados, los días no laborables que de repente se deben considerar, y obligaciones por parte de repente del empleador, nosotros manejamos una calendarización, que se debe respetar entonces es obligación del empleador respetar esta calendarización que ha sido planificada	Disfrutar el tiempo entre 10 y/o 12 horas (derechos establecidos en la ley) de desconexión digital, incluye feriados, días no laborables.	- DTDD - ERC

		desde un inicio de año, antes de realizar labores.	El empleador debe respetar la calendarización que ha sido planificada a inicio de año	
	15	Bueno, en la institución desde un inicio como que estableció de como nosotros podemos registrar nuestra asistencias mediante una plataforma, la plataforma tiene el nombre de Sieweb e ingresamos nosotros y queda registrado, al momento en donde ingresamos porque ahí colgábamos los enlaces, los links para que los estudiantes puedan ingresar, y de cierta manera quedaba registrado la hora de ingreso, a qué hora ingresábamos y a qué hora finalizaba también nuestra a la sesión y, ¿cómo supervisaban nuestro trabajo?, había un encargado en este caso que era la promotora de la institución educativa y a veces ingresaba, en cualquier horario porque tenía la disponibilidad del acceso a nuestro link entonces podría ingresar en cualquier horario, de esa manera supervisaba nuestro trabajo	Se registra mediante asistencia plataforma Sieweb. Promotora de la IE se encargaba de la supervisión de la asistencia, tenía la accesibilidad a un link del trabajador	-PS -PES
	16	Creo que SUNAFIL tiene estipulado ya, cuales son o que rol debe cumplir cada institución educativa durante este periodo y si no me equivoco pues tienen que presentar ciertos documentos, para cumplir por ejemplo ¿cuál es el número de trabajadores?, ¿cuáles son las horas que ellos laboran? y ¿cuáles son también sus tiempos libres no?, en que tiempos ellos descansan o sea toda la información que el empleador debe brindar debe coincidir, de tal forma que cuando hay una supervisión por parte de SUNAFIL pues todo lo que estuvo establecido en documentos se esté dando, en realidad, así sea de manera virtual, ya habido algunos casos por ejemplo que SUNAFIL ha supervisado y como que se ha encontrado irregularidades, tal trabajador debería estar por ejemplo laborando y resulta que no está de repente no, o está laborando fuera del horario establecido.	SUNAFIL tiene estipulado su rol	-SER
	17	Las sanciones ya están establecidas me parece si es que por ejemplo se les impone de acuerdo con la infracción que se comete una multa de repente, una multa, dependiendo la gravedad también de la infracción, creo que ya está estipulado de repente las multas de acuerdo a la gravedad, de esa manera considero yo que se debería haber una sanción, a los empleadores en caso de no cumplir con el horario establecido por Ley	Sanciones ya están establecidas, de acuerdo a la gravedad de la infracción a los empleadores en caso de incumplimiento	-SEI
DOCENTE 2 (RUBRO EDUCACION)	1	Muy bien, yo me voy a referir particularmente a la institución donde trabajo, a lo largo de estos 5 ciclos de trabajo remoto hemos tenido seguimiento, digamos un seguimiento técnico para desarrollar encuestas y también instructivos relacionados al entorno remoto lo que nos	Se ha tenido seguimiento técnico para desarrollar encuestas y instructivos	-SEMR

		ha permitido de que esto tomara algunas medidas que minimicen o reduzcan los riesgos , como por ejemplo se puede producir riesgos en el uso del equipo de cómputo en las tomas de energía eléctrica, en el ruido, cuestiones así que pueden interferir en el desempeño.	relacionados al entorno remoto con la finalidad tomar medidas que minimicen o reduzcan los riesgos	
	2	Bueno, en realidad en la salud física podría ser que reduzcan las posibilidades de desarrollar un trabajo, digamos que no nos genera mucho desplazamiento porque el trabajo remoto lo hacemos en nuestra vivienda por allí podríamos ver que se reduce el tiempo de desplazarnos al campus, desplazarnos a instalaciones de infraestructura como aulas, laboratorios, y en cuanto al estrés considero pertinente que podría incrementar de hecho pero me parece que ya la parte propiamente del estrés es manejo de cada uno de los trabajadores y cada uno ve, como organice su tiempo, como organice sus actividades para atenderlas sin generarse ese estrés que obviamente los primeros de esta pandemia si nos ha afectado a todos, luego con el transcurso del tiempo hemos podido ir manejando obviamente con el apoyo de la universidad que nos iba dando pautas en términos de organizar mejor nuestros tiempos, distribuir nuestras tareas, escalar algunas actividades al personal bajo responsabilidad, el apoyo de asistentes académicos entonces el estrés que se tuvo al principio se ha ido paulatinamente reduciendo y probablemente muchos de nosotros ya no lo tengamos presente en nuestro diario quehacer.	La salud física se reduce el tiempo de desplazamiento al campus universitario, se incrementa el estrés y afecto(inicio) y el manejo es de cada uno de los trabajadores(orgañair su tiempo), el estrés paulatinamente se ha ido reduciendo gracias al apoyo académico de la univesridad	-SFRTD -EIA
	3	Yo considero que esta obligación que tiene el empleador, no es una obligación digamos puntual es una obligación permanente cotidiana continua que está sujeta al seguimiento al monitoreo porque obviamente como ustedes saben en una institución el capital humano es el más importante, entonces en el caso de las instituciones considero que, se tiene que seguir haciendo independientemente que algunos trabajadores ya manejen sus estrategias, sus tiempos, digamos la organización de sus tareas, de sus actividades de manera prudente o no sé, de otra forma pero que ya no les permita generar ese estrés, esa incomodidad o que le pueda afectar el desempeño correcto de sus actividades.	Es una obligación permanente y cotidiano continua del empleador	-OCPE
	4	Bueno en realidad yo creo nos ha cambiado a todos nuestro quehacer diario tanto en lo personal como en lo familiar podemos estar más tiempo cerca de la familia, podemos compartir digamos algunas actividades más cotidianas, el desayuno, el almuerzo la cena, los fines de semanas y obviamente durante el desempeño de nuestros labores lo que no sucedía antes cuando estábamos trabajando en el campus porque casi era imposible a media	A cambiado todo nuestro quehacer diario tanto en el personal y familiar	-CTPF

		mañana, a media tarde conversar con algún familiar, estar reunido con un familiar, si yo diría que nos ha afectado a todos tomémoslo en el mejor sentido.		
	5	Bueno en realidad, estas pausas activas en cualquier momento que yo considero lo hago, básicamente considerando como referencia el no tener en mi bandeja temas por atender, correos o algunas actividades propias de la carrera, y veo que no las tengo entonces aprovecho para dar una vuelta, para subirme a la bicicleta, para trotar, para alguna actividad, entonces eso queda digamos a mi decisión.	Las pautas activas se realiza en cualquier momento	-PACM
	6	Yo creo que sí, si no hay normas y políticas adecuadas, obviamente no sabríamos como enfocarnos en el trabajo remoto, tanto el empleador como el empleado.	Si no hay normas y políticas adecuadas, no sabríamos como enfocarnos en el trabajo remoto	-NPTR
	7	En realidad, no sé ha afectado estos temas de vínculo laboral porque tengo un contrato permanente me parece que se llama así, la remuneración no ha sido tampoco afectada, al contrario, digamos una buena práctica que tiene la universidad de acuerdo a nuestro desempeño laboral cada año se adiciona un incremento de acuerdo a los objetivos de desempeño que tenemos y al alcance de los mismos entonces hay un pequeño incremento que se ha producido.	No se afectado vinculo laboral,renumeracion y economicas	-NAVLRE
	8	Básicamente en nuestro caso, por ejemplo el favorecer o apoyar digamos con equipos de cómputo, tenemos a nuestra disposición, digamos las laptops, incluso tenemos el apoyo del personal del mismo campus que puede venir a nuestros domicilios a hacer la instalación de los equipos, y tenemos también el servicio permanente de manera remota por ejemplo la instalación de software y bueno no tenemos ningún problema por esa parte de cómo es que está cumpliendo tanto en las obligaciones y no solo en la parte laboral, porque en la parte de salud igual está al pendiente, recibimos notificaciones de algunas actividades que la universidad realiza, por ejemplo el pago de bonificaciones, el pago de haberes, la entrega de bonos, o sea el cumplimiento en realidad no se ha afectado en nada por parte del empleador.	El empleador cumple obliegaciones logística,laboral y salud	-ECOLLS
	9	En un principio esto no se contemplaba porque el objetivo era cumplir con las metas diarias, semanales o mensuales del trabajo que teníamos como responsables en cada área y obviamente no había digamos un horario definido en que tiempos trabajar, sin embargo paulatinamente esto ha ido cambiando, tenemos un horario en el cual por ejemplo a partir de las 7 de la noche ya no enviamos correos tampoco nos envían correos, vuelven a llegar a	En un principio no se conteplaba porque el objetivo era cumplir con las metas diarias,semanles o mensuales.	-PNOCM - EPC

		partir de las 8 de la mañana horario de oficina, en los primeros meses, en el primer ciclo como que sí había una recarga en la bandeja porque nos llegaban, bueno el pedido de unas áreas, de otras áreas o de la misma dirección para hacer alguna tarea, alguna actividad a cualquier hora, entonces eso paulatinamente ha ido trocando a lo de ahora, tenemos un horario fijo de atención también en este escenario remoto y ya nos da más tranquilidad y como que se ha organizado también digamos todas las áreas y la misma universidad.	Pero paulatinamente esto ha ido cambiando se tiene un horario apartir de las 7 de la noche no se envia correos ni se recibe	
	10	Si, en realidad el trabajo remoto, nosotros tenemos un horario laboral que define nuestro desempeño en la semana, en mi caso tengo 45 horas a la semana de lunes a viernes y lo que yo tengo que evidenciar es un horario de permanencia que ha sido alcanzado a la institución, entonces en ese horario de permanecía asume la entidad y yo también como responsable de la carrera doy mi servicios, no podría ausentarme en un horario en el que se supone reporto que estoy cumpliendo actividades de la carrera.	Trabajo remota Se tiene un horario laboral que define nuestro desempeño,se evidencia es un horario permanente de lunes a viernes	-TRHLD
	11	En mi caso no hemos tenido ningún tipo de que haya un correo o algún spish o alguna disposición de que el trabajo si o si se hace incluso fuera del horario de trabajo.	No ha tenido correo o algún spish fuera del horario de trabajo	-NFHT
	12	Bueno yo considero que aquí hay dos escenarios, el empleador y el empleado, cuando el empleador sabe que es lo que quiere y el empleado sabe que es lo que debe hacer, yo creo que ya entre los dos media un nivel de organización y de cumplimiento que ambos esperan cumplir, porque el empleador espera obviamente resultados y el empleado también tiene que cumplir esos resultados y la transacción que se da entre los dos que en este caso es el sueldo, yo considero que sí, no hay problema en este escenario salvo alguien que sienta como empleado que no cumple con sus funciones.	El empleador espera resultados y el empleado tiene cumplir resultados y la transacción(sueldo) que se dan entre dos	-ERECRT
	13	Con poca frecuencia en realidad he tenido algunas emergencias pero ya relacionadas propiamente digamos a mi nivel como director pero no como parte de la universidad, por decir me llegó una conformidad vamos a suponer de un jurado, la conformidad de la tesis de un bachiller y me llegó, vamos a suponer hoy día nueve de la noche y hoy día es el último día para programar sustentaciones de aquí a una semana, entonces por ejemplo ahí sí he tenido que actuar, elaborar el correo dirigido a todos los miembros del comité evaluador, a los bachilleres, planificando la sustentación, cosas así pero que obviamente salen pues del contexto de que yo no lo hice porque yo no quisiera sino, porque simplemente se dio porque alguien no envió oportunamente la rúbrica de revisión de tesis.	Con poco frecuencia,solo en algunos casos en algunas emergencias relacionados al cargo director	- PF

	14	<p>En realidad les comento que no manejo mucho las normas técnicas relacionadas al trabajo remoto, tampoco manejo muy claramente los derechos de obligaciones también relacionadas a este tema de desconexión laboral, porque como reitero es cuestión de cada trabajador el cómo cumple sus actividades, al menos en el caso de la universidad si es que un trabajador siente que no pude cumplir con sus actividades y eso no los dicen continuamente hay que comunicar para que tengamos el soporte adecuado o puede ser un asistente o puede ser otro director, en mi caso por ejemplo yo tengo dos docentes con responsabilidad, así se denomina aquí en la universidad, quienes son el uno y el dos después del director, quienes tienen menos cantidad de horas, uno tiene ocho horas y el otro tiene doce horas, ambos docentes me apoyan en actividades propias de la carrera, entonces si yo más adelante tuviera un recarga de actividades igual tengo la opción de informar a mi jefe y mi jefe hace lo propio a recursos humanos y me asignan apoyo, por ejemplo en el tema de matrícula necesito apoyo y ya cada ciclo me dan ahí un número de asistentes por ejemplo ahora tengo algo de nueve asistentes que están en matrícula atendiendo en la plataforma virtual de UPN las inquietudes de los estudiante para la matrícula, entonces como que aquí no me he visto mellado en mis derechos y más bien en el tema de obligaciones tampoco he tenido llamadas de atención o algo que me dijera mi jefe de que "No estás cumpliendo con tus obligaciones".</p>	<p>No maneja normas TECNICAS del trabajo remoto,tampoco maneja muy claramente los derechos de obligaciones relacionados a la desconexion laboral</p>	<p>-NC</p>
	15	<p>Tengo entendido que para el caso de algunos trabajadores digamos que están en el campus para ellos si hay un sistema de control como siempre lo ha habido, pero propiamente para el trabajo virtual no hemos tenido ningún mecanismo, digamos que se maneja un nivel de compromiso entre la institución y el empleado, ¿Para qué? como ya les dije anteriormente para el cumplimiento de obligaciones y de resultados.</p>	<p>Para algunos trabajadores están en el campus sistema de control, pero en el trabajo remoto no se tiene ningun mecanismo, solamente se maneja un nivel de compromiso entre la institución y el empleado</p>	<p>- PATC - TRNNMC</p>
	16	<p>Yo no podría responder a esta pregunta porque se supone ese rol de fiscalización lo hace sobre la entidad, yo no he tenido en ningún momento a alguien que me llame de SUNAFIL o de esa institución y que me pregunte algo, no sabía que estaban haciendo este seguimiento al trabajo remoto.</p>	<p>No conoce, se supone que el rol de fiscalziacion SUNAFIL lo hace sobre la entidad</p>	<p>-NC</p>
		<p>Yo creo que como técnico no hablaría tanto de sanción si no diría tal vez como se genera un escenario de motivación al trabajador que pueda cumplir más allá de lo que está permitido o</p>	<p>No hablaría tanto de sanción si no diría tal vez como se</p>	<p>-GEMT -RHE</p>

	17	llegar tal vez a un posible acuerdo por ejemplo reconocimiento de horas extras, si lo vemos desde esa perspectiva yo creo que cambiaría el enfoque más que como que la institución vulnera el derecho del trabajador.	genera un escenario de motivación al trabajador que puede cumplir mas allá de lo que esta permitido, o tal vez un posible acuerdo de reconocimiento de horas extras	
DOCENTE 3 (RUBRO EDUCACION)	1	Bueno, la seguridad es muy importante en toda empresa tanto como trabajo virtual como presencial, pero nosotros tuvimos que adaptarnos a una realidad de la noche a la mañana, y no hubo tiempo para estar, para prever sobre la seguridad educativa, sobre la seguridad del trabajador, ya que tuvimos que adaptarnos de la noche a la mañana para la realización de las clases virtuales en el año 2020.	La seguridad es muy importante se adopto una nueva realidad de la noche a la mañana para prever la seguridad educativa y del trabajador	-ANRV2020
	2	De hecho, que al estar aislados y al no poder salir de su domicilio los trabajadores tuvieron que adaptarse a la nueva realidad, y estar en su domicilio para dictar estas clases y no poder salir a un campo, a un ambiente de recreo, de hecho, que se estresaron los trabajadores y nosotros optamos por dar una clase de 45 minutos y dejar libre los siguientes 45 minutos como para que se desestrese un poco el trabajador, pero de hecho que al estar aislados tenían que desestresarse de todas maneras.	Si evidencio la estrés de los trabajadores	-ET
	3	Nosotros usamos el trabajo remoto durante estos dos años de pandemia pasados y tuvimos que, al ver que la institución no trajo los resultados correspondientes, ya este año se está trabajando con la presencialidad ya en las clases, pero el trabajador en las clases virtuales tuvo que adaptarse y tuvo que cambiar el trabajo virtual, incluso tuvo que empaparse de las nuevas tecnologías para las clases, realizar clases de la noche a la mañana si o si el trabajador tuvo que cambiar, hacia las nuevas tecnologías, a la computadora, a una cámara , adaptarse con sus clases para que el alumno pueda aprender de esas clases dadas. Gracias.	El trabajador en las clases virtuales tuvo que adptarse y capacitarse a las nuevas tecnologías	-TCNTEC
	4	Al inicio de la pandemia, la empresa tuvo que adaptarse a las clases virtuales, como les vuelvo a recalcar, de hecho que tuvo que afectar porque ya el trabajador se quedaba en su domicilio , tenía que cambiar la estrategia de clase, porque una estrategia de clase presencial es muy diferente a la estrategia de la clase virtual, incluso teníamos que estar preocupados	Afecto al trabajador se estresaba, a la familia y personal	-AFP

		que el alumno prenda su cámara para que nosotros podamos tener una relación con el alumno y no se daba esa relación ya que los alumnos no optaban por prender la cámara, entonces ya el trabajador nos tuvimos que adecuar a esa nueva situación y adaptarse de todas maneras a las clases remotas. Afectó en una gran parte que el mismo trabajador se estresaba y otra también que, o a ensamblado más a la familia no, ya que estábamos juntos en las mañanas de trabajo, tenían que vernos mientras nosotros estábamos trabajando virtualmente. Gracias		
	5	No podíamos realizar las clases continuas desde las ocho de la mañana hasta la una, la empresa opto por realizar clases de cuarenta y cinco minutos con un descanso de cuarenta y cinco minutos, hicimos tres horas pedagógicas de clase, pero con descansos de cuarenta y cinco minutos de intermedio	Descanzo de intervalo de 45 minutos	-DI
	6	A mi parecer yo creo que si es necesario las normas, pero bueno en nuestra empresa tuvimos que dejar un poco más de libertad al trabajador porque si le hubiésemos condicionado a una manera exacta como nosotros hubiésemos podido de repente no lo hubiese podido trabajar el trabajador, hemos dejado libertad para que ellos hagan sus clases, ellos tomen sus horarios incluso conversando con los alumnos los horarios de clase, le hemos dado libertad al trabajador para que este cómodo y tranquilo en sus labores de trabajo	Las normas son necesarios,pero la empresa dejo en libertad al trabajador para que este cómodo y tranquilo en sus labores	-NNLT
	7	Mire, nosotros cuando entramos a la pandemia teníamos de todas un precio de cobro de pensiones un precio normal, pero al entrar a la pandemia las pensiones se tuvieron que cambiar casi al cincuenta por ciento por ende tuvimos que bajar los sueldos de los trabajadores y este acondicionarnos a esa nueva situación ya que no se podía cobrar igual, de hecho que tampoco no podíamos pagarles iguales a los trabajadores, pero dábamos las mejores condiciones en la hora de pagos y sueldos para poder seguir trabajando, cada mes	Si afecto(bajo los sueldos) la renumeracion de los trabajadores	-AST
	8	Bueno, yo creo que en esto de ya de las obligaciones especiales, yo creo que nuestra situación de la empresa, de nuestra empresa de colegio, creo que nuestra obligación principal fue pagarles sus sueldos puntuales a los trabajadores, y no podíamos ya abocarnos a más obligaciones especiales porque estábamos prácticamente a perdida en esta situación económica que tuvimos que pasar por la situación remota, lo único que nos preocupamos más fue nuestra obligación especial fue pagar su sueldo de los profesores puntual.	Obligacion principal pagar las renumeraciones puntuales de los trabajadores	-OPRP
	9	Bueno, nosotros tuvimos que contratar los trabajadores a tiempo completo, bueno fueron contratados a tiempo completo, pero como de noche a la mañana se cambió a la parcialidad,	Con la aplicación del trabajo remoto se redujeron los	-TRRSCH

		perdón a las clases remotas, entonces nosotros optamos por reducir el sueldo y también la carga horaria de los trabajadores, dando solo tres horas pedagógicas por día cada docente	sueldos y carga horaria de los trabajadores	
	10	Lo que optamos fue que cada trabajador haga un horario de clase priorizando los cursos de matemática y comunicación, dos horas, una hora pedagógica de matemática, una hora de comunicación y otra hora más para el resto de los cursos en la semana, priorizando matemática y comunicación todos los días, por lo tanto, el trabajador se dedicaba solo tres horas pedagógicas por mañana, por cada mañana nada más, cumpliendo así su tiempo de trabajo por el cual se le había contratado	Cada trabajador elaboro un horario de clases priorizando los cursos de matemática y comunicacion	-CTEHC
	11	No, no hemos considerado, ninguno, no hemos considerado estas labores más allá del horario de trabajo, hemos cumplido solo con las mañanas de clase nada más, no hemos optado por clases en la tarde ya que teníamos que haber coordinado con los alumnos para dichas clases y el padre no optaba por entrar a esas clases extras, por lo tanto, solo se cumplió el trabajo horas, el trabajo normal de las mañanas nada más en la empresa, o sea no ha sido necesario el trabajo de más no.	No se realizado labores mas allá del horario de trabajo	-NR
	12	Como les vuelvo a recalcar, en nuestro trabajo no ha sido necesario este el trabajo fuera del horario no ha sido necesario, siempre hemos estado dentro de la carga horaria dentro del horario normal nada mas	No era necesario realizar trabajo fuera del horario	-NN
	13	No ha sido necesario en nuestra empresa, como les vuelvo a recalcar no ha sido necesario este fuera de la hora este trabajo, no lo hemos necesitado en el año académico, solo hemos cumplido con las clases normales de las mañanas nada mas.	No era necesario,solo se ha cumplido las clases normales en la mañana	-NN
	14	Eh como les vuelvo a recalcar, al tener este una hora de trabajo y tener cuarenta y cinco minutos libres después no ha sido necesario que el trabajador esté conectado en los cuarenta y cinco minutos de no dictarse las clases, no ha sido necesario, o sea el trabajador se desconectaba de todos y cuando ya era necesario la clase virtual, recién retomaba la conexión.	El trabajador se desconectaba en intervalo de 45 minutos	-TD
	15	Las clases en la institución educativa se realizó este mediante vía Zoom o vía Meet, para lo cual la conexión se llegaba a los grupos de WhatsApp, en los grupos de WhatsApp estaba integrado mi persona, mi número telefónico como director de la institución, entonces yo podía tener acceso a las clases virtuales y poder comprobar si estaban en clase, quienes entraban y controlar la asistencia, tanto del docente como del alumno.	Se realizo mediante plataforma zoom o via meet para la cual la conexión llegaba a los grupos de whataApp estaba integrado al director el numero celular	-MP

			y podía supervisar y controlar la asistencia del docente y del alumno	
	16	No podría decirle nada, ya que nunca he tenido una relación con SUNAFIL todavía, no, no he tenido ninguna capacitación nada, no, no he tenido ninguna relación con SUNAFIL	No ha tenido ninguna relación con SUNAFIL	-NS
	17	No podría decir como sancionar, no podría decir "Sancionen de esta manera", ya que nuestra empresa cumple con su labor, con su jornada normal de nuestros trabajadores y no hemos pasado del margen que es necesario.	La empresa cumple con su jornada normal de los trabajadores	-EC
DOCENTE 4 (RUBRO EDUCACION)	1	R1: Empleos distintos métodos se aplicó el método de clases virtuales vía Zoom una para evitar los contagios y arriesgar un poco en este punto de crear distintas plataformas que la institución está de elaborando	Se aplico métodos clases virtuales via PLATAFORMA zoom que la empresa elaboro para evitar contagios	-AMPV
	2	R2: Creo que nadie esperaba pasar por estos momentos de pandemia y estar 2 años encerrados dando clase de virtuales tanto como docente y tanto como estudiantes encontrarnos nuevamente ha sido totalmente chocante por decirlo así, los cambios han fuertes ha afectado tanto mentalmente ahorita los jóvenes están estresados quien habló también tiene estrés por la forma en que los jóvenes están ahorita más imperativos totalmente el estado de salud física y mental están muy elevados los cambios que ha sufrido mi persona.	Si afecto mentalemnte,estrés,salud física	-ASMF
	3	R3: Creo que este caso cada director está viendo su forma de poder llegar al estudiante en el caso del director de la institución está implementando estrategias para poder sentirnos más cómodos tanto los jóvenes como nosotros utilizando plataformas más simples y sencillas	-La institución esta implmentando estrategias para poder sentirse mas comodoss	-IIE
	4	R4: Ha alterado bastante este cambio totalmente en mi vida personal yo no tenía planificado algunas cosas, pero cambia totalmente esta enfermedad, cambia totalmente la vida personal ha cambiado, ha llevado un poco más fuera de la familia comprenderse un poco más la vida empieza, por parte de mi vida personal sufres cambio físicos y mentales y con la familia se ha enlazado un poco más, pero ha sido muy chocante todo este punto	Si ha alterado vida personal,familiar,físicos y mentales	-APFFM
	5	R5: Las pausas que yo realizo en estas clases las hago cuando el joven ya no demuestra participación están medios fuera de onda está en medios cansados aplicó juegos de página que se desarrollen dentro de la página algunas páginas que permiten al joven un poco de	Las pausas activas se realiza cuando el joven ya no demuestra participación, se	- JP

		sacarles alegrías una competencia sana así de forma virtual.	aplico juegos de página (sacarle la alegría una competencia sana de forma virtual)	
6	R6:	Se ha visto que no ha favorecido la productividad laboral hay bastantes jóvenes que se han quedado son pocos los que han elevado no has sido favorable en este caso.	No ha favorecido la productividad laboral	-NF
7	R7:	En el ámbito laboral ha habido distanciamientos por estos motivos totalmente nuestra podio trabajar con mi joven de una forma esperada, en la remuneración a vida descuento por el caso de la forma en el que se está llevando a las clases y todas las condiciones económicas del sueldo se nos ha descontado y no alcanzaba para los productos necesarios que se necesitaban en este en esta temporada.	Afecto remuneración y condiciones económicas	- ARCE
8	R8:	Cómo lo podría decir, un poquito más de exigencia podíamos pedirle en este caso para poder llevar un poco más con los estudiantes porque así un poco complicado en este caso.	Exigencias	-E
9	R9:	Por que envía vamos un reporte de los horarios hora de ingreso y hora de salida y se tenía que cumplir ese horario establecido que previamente se había tenido en diálogo con el director y con los demás docentes.	Se cumplió horario establecidos teniendo dialogo con el director y docentes	-CH
10	R10:	En este caso como lo comenté anteriormente se hizo una reunión por vía Zoom hablando sobre los horarios que se podían alternar ya ahí es donde nos permitió la facilidad de poder escoger algunos horarios, este caso sino fue muy accesible los horarios para cada uno por qué el director nos lo permitió.	El horario fue accesible para trabajador porque el director nos lo permitió	-HA
11	R11:	Una estrategia de utilizaba para llevar horas extra nos decían que los jóvenes necesitaban más refuerzo porque algunos no comprendían en sus horarios o no podían ingresar a esa hora y nos decía que en la tarde refuérzales un poco más y eso hacía que no se hacían llevar un poco más de horas extra	Estrategia planteada Los jóvenes necesitaban más refuerzos, esto hacía que no se hacían llevar un poco más de horas extras	- EJR
12	R12:	Creo que una de estas alternativas que hubiéramos podido emplear hubiera sido motivos de trabajos extras que teníamos que laburar, no simplemente en el colegio, sino que algunas algunos trabajos adicionales que teníamos	Alternativas que hubiera podido emplear motivos trabajo extra en el colegio, sino algunos trabajos adicionales	-AT

	13	R13: Los trabajos que se ha realizado o que nos hemos pasado de los horarios han sido ya por iniciativa de los jóvenes, de los estudiantes al hacer pequeñas competencias interactivas con jóvenes para poder desestresarnos un poco por decirlo así.	Horarios han sido establecidos por iniciativa de los jóvenes (horas extras)	
	14	R14: Se nos habría permitido tener vacaciones que se manda por el Ministerio de Educación y algunos permisos por motivos de salud que íbamos a presentar, se nos tendría que haber facilitado, pero no fue tanto este caso hubo unos que otros percances para poder cumplirse al 100%.	Permisos por motivos de salud, vacaciones desconexión digital	-PSV
	15	R15: La asistencia uno era por llamado de lista y sobre de todo al pedirle a los jóvenes que prenda sus cámaras para poner ver quienes estaban conectados porque algunos daban nombre de sus compañeros, pero a la hora de prender las cámaras no se encontraba, ese era uno de los medios que se utilizaba y para los trabajos era pedirles pruebas, fotografías de los avances de trabajos de se les había dejado.	La asistencia era por llamada de lista plataforma zoom conexión en cámara asistencia clases)	-ALLL
	16	R16: Había escuchado mucho de SUNAFIL de que era el del supervisor de este caso para que se cumplan las leyes que se había dado, pero en este caso no hemos visto que SUNAFIL haya estado muy pendiente del cumplimiento al 100% en este caso.	No habido participación de SUINAFIL	-NPS
	17	R17.En este caso creo que debe ser una multa sancionada para si es que no cumple las jornadas que se le está bien establecido a inicios.	Se debe multa sancionada si no se cumple las jornadas	- MS
TRABAJADOR 1 (RUBRO CONSTRUCCIONES)	1	R1: Efectivamente como política pública nacional se ha autorizado, no hay normas tan específicas pero cada entidad ha tratado de adaptarse a la situación bajo el marco del no congestionamiento de las personas, no aglomeraciones y también igual en las oficinas. Se ha tenido, cada entidad algunas normas muy generales ha habido base a la declaración de emergencia sanitaria, a la y movilización social ha implementado después 3 a 4 meses algunas normas para que puedan hacer el trabajo remoto considero que ha sido un retraso para todo, para nuestra población, para los es un niño, para todos por qué desde el punto de vista negativo diremos que ha sido un retraso, se afectado algunos derechos.	Política pública nacional no hay normas tan específicas, cada entidad a tratado de adaptarse a la situación después de 3 a 4 meses se ha implementado algunas normas para que puedan hacer trabajo remoto (ha sido un retraso se afectado algunos derechos	- PP
	2	R2: Si yo concuerdo con esta pregunta, al mismo tiempo que podría decirse como una teoría, yo concuerdo porque efectivamente el implementarse el trabajo remoto si	La implementación del trabajo remoto ha afectado a	-TRSFEE

		<p>ha afectado a la salud física de las personas puesto que al no salir ellos han subido de peso no ha habido no sea permitido complementariamente se hubiera permitido algunas instituciones se haga tal vez el trabajo de educación física que es eso ha hecho bastante falta y mucha gente ha subido de peso pero lo otro es que tan bien emocionalmente está afectada, mucho se han afectado emocionalmente incluso yo diría que ha afectado más al estrés de los trabajadores porque hay faltado una política complementaria como hacer el esfuerzo físico.</p> <p>R3: Si lamentablemente estamos ya por ingresar al tercer año de este trabajo remoto sin embargo todavía no es tarde por que se tiene que implementar más políticas para que se pueda capacitar al trabajador porque muchos hemos tenido muchos problemas para ingresar a las redes sociales mismas, a los diferentes programas para hacer estos trabajos en equipo, entonces llamo al equipo en sentido que a través de las redes pero nada puede justificar a un trabajo presencial considero que es importantísimo el trabajo presencial; entonces la capacitación no se dio, hoy tiene que haber capacitación para que sobre estas nuevas herramientas tecnológicas para que los trabajadores que puedan uniformemente ingresar optimizar su recurso, básicamente el tiempo y no vayan más allá del tiempo de los horarios que están acostumbrados a trabajar.</p>	la salud física, emocional y estrés de los trabajadores	
3	R4: Si, se ha vuelto más egocéntrica a la persona, a las familias, ha vuelto más temerosas a la familia y ha atentado contra el trabajo en equipo, no se ve un trabajo de equipo se ve más un trabajo individual y no hay respeto a la línea de mando que debe de ver en cada institución porque hoy hay un desorden, yo creo que hay bastante todavía por hacer.	No hay un trabajo en equipo y no hay respecto a la línea de mando		-NTEYRLM
4	R5: Bueno ¿en qué momento? En los momentos apropiados que es el horario por ejemplo de los desayunos a la hora, el almuerzo y también cenas y eso es en el caso personal y también del personal que a veces nosotros trabajamos.	La alteración ha sido en momentos apropiados que es el horario de desayuno, almuerzo y cenas		-MA
5	R6: Por un lado, creo que mínimamente si favorece, por otro lado, ha sido una desventaja porque de alguna manera de momento que tienes un trabajador con un clima no apropiado, estresado, psicológicamente afectado entonces no están ventajoso, sin embargo, para quitarse los nuevos cambios puede mejorar esto.	Favorece a los nuevos cambios		- FNC

	6	R6: Por un lado, creo que mínimamente si favorece, por otro lado, ha sido una desventaja porque de alguna manera de momento que tienes un trabajador con un clima no apropiado, estresado, psicológicamente afectado entonces no están ventajoso, sin embargo, para quitarse los nuevos cambios puede mejorar esto.	Si favorece la productividad laboral, por otro lado, ha sido una desventaja un trabajador con un clima no apropiado, estresado, psicológicamente afectado no están ventajoso	-SF
	7	R7: Si, yo considero que efectivamente en lo personal quizá no mucho pero he visto donde el vínculo laboral en muchas personas prácticamente se han roto, lo han tenido que cesar, lo han tenido que invitar a la renuncia porque con este trabajo remoto ya prácticamente se ha abreviado muchas personas poniéndonos a pensar un ejemplo práctico un mismo profesor dicta clases pues a 400, 300 alumnos a nivel nacional entonces se ha desplazado a otras personas, beneficiando de esta manera a la entidad pero no valorando o lo que que se está perjudicando al alumno y a los padres de familia	Si ha afectado el vínculo laboral	- AVL
	8	R8: Bueno como lo decida no he encontrado muchas normas respecto a esto del trabajo remoto, cada entidad he visto algunas normas de educación por ejemplo que orientan, pero solamente a la constitución de objetivos, no está orientado al respeto de la línea de mando, no está orientado al beneficio de los trabajadores, pero sobre todo de los más beneficiarios en este caso lo que podrían ser los alumnos los padres de familia y todo eso	No se ha encontrado muchas normas respecto al trabajo remoto. cada entidad se ha visto algunas normas de educación, no está orientado a la línea de mando, no está orientado al beneficio de los trabajadores	- NMN - CETAN
	9	R9: Si, nosotros lo que hacemos en base al objetivo, trabajamos a base de objetivos y siempre cuidamos primero el hogar, primero la salud, primero la alimentación y luego el trabajo porque quizá, aunque suene algo no sé, mal esto, pero es lo que debe ser, primero la familia, primero hogar, primero la salud y luego el trabajo	Se trabaja en base de cumplimiento de objetivos	-BO
	10	R10: Si básicamente en el caso de la empresa donde yo trabajo hay que ser muy correctos, participamos no diría tanto empleador si no que participamos algunas capacitaciones nos invitan a veces algunas audiencias que por la naturaleza de la empresa misma del objeto	No hay horarios establecidos	-NHE

		social de la empresa tenemos que participar y bueno nosotros nos tenemos que sujetar a esto, en el caso de la empresa como ya le conteste anteriormente y lo que yo el podido ver es que a ellos a veces no les importa no hay mucha relación porque a esa misma hora 2 de la tarde te invita tal institución y al mismo tiempo tal institución y eso que te invita; trabajar con un celular y máquina con 2 sistemas, con dos redes y por eso es desventajoso, no es tan productivo por ese lado.		
11	R11: Lamentablemente en este caso sobre todo se ve desde la parte privada y parte pública de algunas instituciones se trabajan más estando con este trabajo digital, no tienen horarios a veces se amanece en porque se tiene que participar en reuniones locales, regionales, nacionales o institucionales y eso es muy desventajoso yo tengo esas experiencias parece que faltan normatividad al respecto	Se trabaja más con este trabajo digital, no hay horarios, amanecida participar en reuniones. faltan normatividad al respecto que regulen el trabajo remoto	- TM - FN	
12	R12: Algo tan simple estado considerando yo y creo que a efectos de los trabajos remotos son muy importantes, las herramientas digitales son importantísimas sin embargo el trabajo debe ser el trabajador debe acudir a su centro de trabajo en sus horarios normales y establecidos y ahí hacer el trabajo remoto, eso lo que tenemos que ser porque ya se tiene que pasar a la historia eso del congestionamiento de personas etc., etc., porque mientras se prohíbe que el trabajador asista a su centro de trabajo mientras que se prohíbe que los alumnos asistan, los mercados, los transportes públicos de todo están prácticamente funcionando normal entonces no se justifica que se trabaje remotamente desde su casa, que asistan a su institución cumplan su horario de trabajo y ahí hagan su trabajo remoto durante sus horarios de trabajo de esa manera creo que se puede garantizar también el respeto de los derechos	Las herramientas digitales son importantísimas, sin embargo el trabajo debe ser el trabajador que acuda a su centro de trabajo en sus horarios normales y establecidos y ahí hacer el trabajo remoto		-HD
13	R13: En algunos casos esporádicamente si se justifica cuando se está sobre los plazos cuando se tiene que cumplir algo, pero hacerlo con frecuencia eso no, si se ha hecho con sumo cuidado pero también siendo respetuoso en las cosas que me ha tocado tomar decisiones invitándolos y motivándolos a los trabajadores pero también siendo respetuoso; si vas a trabajar el hoy día quizás hasta muy tarde pero mañana también tienes descanso y todo ello, pero como digo priorizando primero la familia, es más si es que también está en condiciones si no está en condiciones, ese día no puede, p no podemos obligarlo	En algunos casos se justifica cuando se está sobre los plazos cuando se tiene que cumplir, pero hacerlo con frecuencia eso no		-ASJ

	14	R14: Creo que se ha violentado algunos derechos como por ejemplo esto de la hay una discriminación por qué tanto en las instituciones como en los en las partes privadas en las instituciones públicas, privadas los beneficiarios no hay cobertura y si hablamos de la región Cajamarca no hay cobertura en Hualgayoc y eso importantísimo, no hay cobertura suficiente en Bambamarca, no hay suficiente cobertura en Jaén, no hay suficiente cobertura en Cutervo entonces y esas instituciones esos pueblos, esas provincias son poblados, relativamente poblados y lamentablemente no pueden participar entonces muchas personas se han quedado excluidas muchos alumnos no están estudiando y con ello han tenido de realizar otras actividades menos estudiar se está violando el derecho a la educación que el estado debe garantizar y el estado no está garantizando	Se ha violentado algunos derechos	- VD
	15	R15: Bueno cómo le digo nosotros tanto la parte administrativa nosotros somos un promedio de 20 personas la parte administrativa a veces al hacemos el trabajo remoto el resto también lo hacemos básicamente nos nos dedicamos a la construcción civil y se hace básicamente parte operacional y parte operativa pero si hay trabajo remoto nosotros tenemos que reunirnos, tenemos que conversar y eso lo hacemos por momentos específicos y siendo muy ejecutivos no dilatando demasiado el tiempo porque sabemos que ellos están bien lo pueden perder mucho tiempo en este tema.	El trabajo remoto Se hace básicamente en la parte operacional	- TRBO
	16	R16: Bueno yo no tengo ninguna experiencia de ver sido intervenido por SUNAFIL ni haber sido consultado si he participado bastante en algunas intervenciones, pero presenciales ya a raíz de este trabajo remoto yo creo que no está interviniendo SUNAFIL salvo que haya alguna queja y todo ello y en trabajo específico, en caso de todo ello no experiencia.	No tiene experiencia la intervención de SUNAFIL	-NEIS
	17	R17: Creo que de todas maneras tienen que haber normas específicas para que sea sancionado pero empezando por el mismo estado no puede devolverse sancionador cuando el mismo incumple no tiene la moral suficiente entonces yo considero que desde el estado tiene que haber normas específicas y como vuelvo a repetir de alguna manera de las mejores estrategias que los trabajadores asistan a su centros laborales físicamente y los trabajo remotos lo haga desde sus oficinas porque ahí tienen todos los implementos porque de caso contrario no se hace un trabajo tan efectivo porque no hay mucha cobertura los equipos y	Tiene que haber normas específicas para sancionar	-TNEPS

		todo ello no y también se está perdiendo la línea de mando eso es importante porque por ejemplo usted es el director de una institución del otro señor es el jefe, el administrador el subdirector y la otra entidad le pide información y le pasan al mismo tiempo el director ,al subdirector y el jefe de área y hasta el último y todos lo tienen, y todos hacen el mismo trabajo duplicándose por eso se pierde también mucho tiempo.		
--	--	--	--	--

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 2.

Matriz de triangulación de participante 1 - rubro empresa vigilancia privada

PREGUNTA	PARTICIPANTES			
	PARTICIPANTE 1 - RUBRO VIGILANCIA PRIVADA	-	-	INTERPRETACION PARTICIPANTE RUBRO VIGILANCIA PRIVADA
P1. ¿Durante la emergencia sanitaria COVID 19, para evitar riesgos a la salud del trabajador remoto, de qué manera considera usted importante que el empleador implemente y/o se están implementando un adecuado programa de vigilancia de la seguridad y seguridad en el trabajo de sus trabajadores remoto?	-Se implemento programa de vigilancia de seguridad en el trabajo	-	-	En la empresa implementó programa de vigilancia para reducir los riesgos de seguridad y seguridad en el trabajo.
P2. ¿De acuerdo con su experiencia, de qué manera considera usted, que la actividad laboral virtual trabajo remoto ha afectado su salud física y emocional, y además producen mayor estrés en los trabajadores?	El estrés un factor que se evidencio durante el proceso del trabajo remoto	-	-	El estrés se evidencio en la aplicación del trabajo remoto.
P3. ¿De qué forma considera usted, que el empleador deberá (o ya viene implementando) informar y capacitar al trabajador remoto, sobre los riesgos del puesto de trabajo, sobre el uso de nuevas tecnologías y las actividades de prevención que se tiene que adoptar durante el desarrollo de sus labores?	-información profunda se capacito A través de la área de seguridad y salud del trabajo (medico ocupacional) . -periódicamente asistían al trabajador mediante charlas y estrategias para el desarrollo de sus labores	-	-	La empresa realizo capacitación a través del área seguridad y salud del trabajador. Asimismo, periódicamente asistían al trabajador remoto mediante charlas y estrategias para el desarrollo e sus labores.
P4. ¿De qué manera considera Usted, la realización del trabajo remoto ha alterado su vida personal y familiar?	El trabajo remoto se desarrolla dentro de su entorno familiar, entonces Se vio una alteración			El trabajo remoto se desarrolló en el entorno familiar, esto ha traído como consecuencia la alteración laboral, personal y familiar.

	laboral, personal y familiar. A través de las capacitaciones se supo manejar			
P5. ¿En qué momento usted realiza pausas activas durante su jornada de trabajo remoto?	Se realizaron pausas activas en el mismo lugar donde se realiza el trabajo remoto	-	-	Se realizaron pausas activas en el entorno familiar donde se realiza el trabajo remoto.
P6. ¿En su opinión, considera usted que el establecimiento de normas y políticas sobre la jornada laboral en el trabajo remoto favorecerían la productividad laboral?	Favorecieron la actividad laboral. Las normas y políticas que se dictaron fueron favorables para el trabajador y empleador			Las normas y políticas favorecieron la productividad laboral.
P7. De acuerdo con su experiencia vivida, con la aplicación del trabajo remoto: ¿de qué manera se ha visto afectado la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración y demás condiciones económicas?	No se afectaron la naturaleza del vínculo laboral, remuneraciones y condiciones económicas			Con la aplicación del trabajo remoto no se afectó el vínculo laboral, remuneraciones y condiciones económicas.
P8. De acuerdo a la normativa vigente sobre el trabajo remoto: ¿Que obligaciones especiales corresponde a los empleadores en caso del trabajo remoto?	Respetar la jornada laboral establecida. Respetar horario de trabajo para evitar el estrés y otros problemas que afecta la salud del trabajador.			Obligaciones especiales del empleador es respetar la jornada laboral, respetar el horario de trabajo para evitar el estrés del trabajador.
P9. ¿En la entidad que labora, de qué forma, se respeta la jornada máxima legal de trabajo de quienes realizan trabajo remoto?	Se respeta el horario del trabajo. Se consideran ciertas e excepciones de acuerdo a las necesidades del trabajador			Se respeta el horario de trabajo, con ciertas excepciones de acorde a la necesidad del trabajador permisos especiales.

	(permios especiales).			
P10. ¿De qué forma su empleador ha establecido horarios determinados para la realización del trabajo remoto?	Se estableció horarios de jornadas y días escalonados.			Se estableció horarios jornadas y escalonadas.
P11. ¿De qué manera, considera usted que los empleadores asignan labores más allá del horario de trabajo bajo la justificación que el trabajo es digital?	Las labores se enmarcaban dentro de sus funciones y como en el horario mismo.			Las labores remotas están enmarcadas dentro de sus funciones y horarios ya establecidos por la empresa.
P12. De acuerdo con su experiencia: ¿Cuáles son las alternativas para regular la imposibilidad de recibir asignaciones laborales fuera de la hora establecida en el trabajo remoto?	Ninguna.			Ninguna.
P13. ¿De qué forma, ha realizado asignaciones laborales fuera de la hora máxima legal de trabajo?	No hubo asignaciones laborales fuera de la hora máxima legal de trabajo.			No se han realizado asignaciones laborales fuera de la hora máxima legal de trabajo.
P14. De acuerdo con la normativa vigente sobre el trabajo remoto: ¿cuáles son sus derechos y obligaciones de desconexión laboral digital?	Los derechos y las obligaciones Establecidos de acuerdo al plan y normativa vigente.			Los derechos y obligaciones de acuerdo al plan y normativa vigente.
P15. ¿De qué forma, su empresa ha establecido mecanismos para el registro virtual de asistencia, y como se realiza la supervisión del trabajo efectivo durante la jornada?	Jefatura de recursos humanos de transferencias de operaciones encargado de monitoreo asistencia y horario de trabajo.	-	-	Área de recursos humanos encargado de monitoreo de asistencia y horario de trabajo.
P16. ¿De acuerdo con su experiencia vivida, para el cumplimiento de la normativa aplicable al trabajo remoto, específicamente el derecho a la	SUNAFIL monitoreaba de manera remota la aplicación del trabajo remoto a la empresa.			SUNAFIL realiza monitoreo remoto a la empresa.

desconexión digital, de qué manera SUNAFIL cumple el rol de fiscalización laboral?				
P17. ¿Cómo se debe sancionar a los empleadores que vulneren la jornada laboral máxima permitida?	Competencia de SUNAFIL de imponer sanciones.			Es competencia de SUNAFIL

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 3.

Matriz de triangulación de participantes - rubro empresa educación

Preguntas	participantes				
	Docente 1	Docente 2	Docente 3	Docente 4	Interpretación de Docentes
P1. ¿Durante la emergencia sanitaria COVID 19, para evitar riesgos a la salud del trabajador remoto, de qué manera considera usted importante que el empleador implemente y/o se están implementando un adecuado programa de vigilancia de la seguridad y seguridad en el trabajo de sus trabajadores remoto?	2020 inicio de la pandemia realizar trabajo remoto no estaban preparados el empleador ni el trabajador.	Se ha tenido seguimiento técnico para desarrollar encuestas y instructivos relacionados al entorno remoto con la finalidad tomar medidas que minimicen o reduzcan los riesgos.	La seguridad es muy importante se adoptó una nueva realidad de la noche a la mañana para prever la seguridad educativa y del trabajador.	Se aplico métodos clases virtuales via plataforma Zoom que la empresa elaboro para evitar contagios.	<ul style="list-style-type: none"> - Inicio de la pandemia realizar trabajo remoto no estaban preparados el empleador ni el trabajador. - Se realizaron seguimiento técnico relacionado al trabajo remoto con la finalidad de tomar medidas que minimicen o reduzcan los riesgos. - Se adopto una nueva realidad para prever la seguridad educativa y del trabajador. - Se aplico métodos clases virtuales para evitar contagios a los trabajadores.
P2. ¿De acuerdo con su experiencia, de qué manera considera usted, que la actividad laboral virtual trabajo remoto ha afectado su salud física y emocional, y además producen mayor estrés en los trabajadores?	Trabajo remoto a causado un malestar en la salud física(ahora utiliza anteojos) y emocional (cohibidos, no se tiene contacto físico con las personas). - El estrés extremo (músculos tensionados, no te movilizas, no caminas).	La salud física se reduce el tiempo de desplazamiento al campus universitario, se incrementó el estrés y afecto(inicio) y el manejo es de cada uno de los trabajadores(organizar su tiempo), el estrés paulatinamente se ha ido reduciendo gracias al apoyo académico de la universidad.	Si evidencio el estrés de los trabajadores.	Si afecto mentalmente, estrés, salud física del trabajador.	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo remoto causo malestar en la salud física, emocional y estrés extremo. - La salud física reduce el tiempo de desplazamiento, se incrementó el estrés, pero paulatinamente se redujo. - Se evidencio el estrés. - Si afectó mentalmente, estrés y salud física del trabajador.
P3. ¿De qué forma considera usted, que el	En un inicio el empleador estableció que el	Es una obligación permanente y cotidiano continua del	El trabajador en las clases virtuales	-La institución está implementando	- En un inicio el empleador estableció que el trabajador debe contar herramientas

<p>empleador deberá (o ya viene implementando) informar y capacitar al trabajador remoto, sobre los riesgos del puesto de trabajo, sobre el uso de nuevas tecnologías y las actividades de prevención que se tiene que adoptar durante el desarrollo de sus labores?</p>	<p>trabajador debe contar con ciertas herramientas tecnológicas. (laptop, celular, una Tablet) para desarrollar ciertos trabajos</p> <ul style="list-style-type: none"> - El empleador implemento plataforma virtual y realizo capacitaciones Tics. 	<p>empleador.</p>	<p>tuvo que adaptarse y capacitarse a las nuevas tecnologías.</p>	<p>estrategias para poder sentirse más cómodos.</p>	<p>tecnológicas, posteriormente implemento plataformas virtuales y desarrollo capacitaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Es una obligación del empleador - Adaptación del trabajador en las clases virtuales y capacitarse uso de nuevas tecnologías. - La institución viene implementando estrategias para la comodidad
<p>P4. ¿De qué manera considera Usted, la realización del trabajo remoto ha alterado su vida personal y familiar?</p>	<p>Estar inmerso en el trabajo remoto las horas colegiadas se extendía más de lo que debería ser.</p> <p>Trabajo remoto descuida la vida personal y familiar, porque absorbe como se tuvo un mal concepto (a veces estas en el almuerzo con el familiar y con el celular conectado al 100%.</p>	<p>A cambiado todo nuestro quehacer diario tanto en el personal y familiar.</p>	<p>Afecto al trabajador se estresaba, a la familia y personal.</p>	<p>Si ha alterado vida personal, familiar, físicos y mentales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo remoto descuida la vida personal y familiar - Ha cambiado quehacer diario tanto en el personal y familiar - Afectó al trabajador(estrés) en su vida personal y familiar - Afectó la vida personal, familiar, físico y mentales
<p>P5. ¿En qué momento usted realiza pausas activas durante su jornada de trabajo remoto?</p>	<p>Pausas activas durante la jornada laboral se realizaba durante el cambio de grupo/grado de 10 minutos tiempo máximo para tomar breve</p>	<p>Las pautas activas se realizan en cualquier momento.</p>	<p>Descanso de intervalo de 45 minutos.</p>	<p>Las pausas activas se realiza cuando el joven ya no demuestra participación, se aplicó juegos de página(sacarle la alegría una</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Durante el cambio de grupo/grado - Se realiza en cualquier momento - Descanso de intervalo de 45 minutos - Juegos de pagina

	refrigerio y/o tomar descanso.			competencia sana de forma virtual).	
P6. ¿En su opinión, considera usted que el establecimiento de normas y políticas sobre la jornada laboral en el trabajo remoto favorecerían la productividad laboral?	Cierto punto favorece la normatividad, pero no en su totalidad, como dice el dicho hecho la ley hecha la trampa". En el trabajo remoto las normas que están establecidas no se cumplen en su totalidad como que no favorece tampoco a la productividad.	Si no hay normas y políticas adecuadas, no sabríamos como enfocarnos en el trabajo remoto.	Las normas son necesarias, pero la empresa dejo en libertad al trabajador para que este cómodo y tranquilo en sus labores.	No ha favorecido la productividad laboral.	<ul style="list-style-type: none"> - En el trabajo remoto las normas están establecidas, pero no se cumplen en su totalidad como que no favorece tampoco la productividad. - Si no hay normas y políticas adecuadas no sabríamos como enfocarnos en el trabajo remoto - Las normas son necesarias, pero la empresa dejo en libertad al trabajador para que este cómodo en sus labores - No ha. favorecido la productividad laboral.
P7. De acuerdo con su experiencia vivida, con la aplicación del trabajo remoto: ¿de qué manera se ha visto afectado la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración y demás condiciones económicas?	Durante el trabajo remoto La remuneración varía (reducción del sueldo), también afecto la economía familia (aumento de la canasta básica familiar), también afecto el vínculo laboral (modalidad trabajo remoto).	No se afectado vínculo laboral, enumeración y económicas.	Si afecto (bajo los sueldos) la remuneración de los trabajadores.	Afecto remuneración y condiciones económicas.	<ul style="list-style-type: none"> - Durante el trabajo remoto afecto remuneración, economía familiar y el vínculo laboral. - No se afectó el vínculo laboral, remuneración y económicas. - Si afecto la remuneración de los trabajadores. - Afecto remuneración y condiciones económicas.
P8. De acuerdo a la normativa vigente sobre el trabajo remoto: ¿Que obligaciones especiales corresponde a los empleadores en caso del trabajo remoto?	-Brindar capacitaciones manejo de computadoras y programas básico y brindar las herramientas necesarias para que puedan desarrollar su trabajo al 100%.	El empleador cumple obligaciones logística, laboral y salud.	obligación principal pagar las remuneraciones puntuales de los trabajadores.	Exigencias	<ul style="list-style-type: none"> - Brindar capacitaciones y herramientas necesarias para que puedan desarrollar su trabajo. - Empleador cumple obligaciones logísticas, laboral y salud. - Obligación pago remuneraciones puntuales de los trabajadores

					- Exigencias.
P9. ¿En la entidad que labora, de qué forma, se respeta la jornada máxima legal de trabajo de quienes realizan trabajo remoto?	Se respeta la jornada laboral de 48 horas a la semana, pero los días viernes se excedían en el tiempo una hora más.	En un principio no se contemplaba porque el objetivo era cumplir con las metas diarias, semanales o mensuales.	Con la aplicación del trabajo remoto se redujeron los sueldos y carga horaria de los trabajadores.	Se cumplió horario de trabajo establecidos teniendo dialogo con el director y docentes.	<ul style="list-style-type: none"> - Se respeta la jornada laboral - En un principio no se contemplaba porque el objetivo era cumplir con las metas. - Con la aplicación del trabajo remoto se redujeron los sueldos y carga horaria. - Se cumplió horario de trabajo establecido.
P10. ¿De qué forma su empleador ha establecido horarios determinados para la realización del trabajo remoto?	Los horarios se establecieron de acuerdo con los cursos horas pedagógicas.	Trabajo remota Se tiene un horario laboral que define nuestro desempeño, se evidencia es un horario permanente de lunes a viernes.	Cada trabajador elaboro un horario de clases priorizando los cursos de matemática y comunicación.	El horario fue accesible para trabajador porque el director nos lo permitió.	<ul style="list-style-type: none"> - Los horarios se establecieron de acuerdo con los cursos horas pedagógicas. - horario laboral permanente que define desempeño. - cada trabajador elabora un horario de clases . - horario accesible para el trabajador
P11. ¿De qué manera, considera usted que los empleadores asignan labores más allá del horario de trabajo bajo la justificación que el trabajo es digital?	Necesidad de generar más estudiantes por ingresos o por políticas, por ende, necesitaba un reforzamiento, un tiempo extra para los estudiantes.	No ha tenido correo o algún SPISH fuera del horario de trabajo.	No se realizado labores más allá del horario de trabajo.	Estrategia planteada Los jóvenes necesitaban más refuerzos, esto hacía que no se hacían llevar un poco más de horas extras.	<ul style="list-style-type: none"> - Un tiempo adicional por necesidad de generar más ingresos. - No ha tenido labores fuera del horario de trabajo. - No se realizó labores más allá del horario de trabajo. - Estrategias planteadas los jóvenes necesitaban más refuerzos (horas extras).
P12. De acuerdo con su experiencia: ¿Cuáles son las alternativas para regular la imposibilidad de recibir asignaciones laborales fuera de la hora	Se tiene la base normativa, si no se cumple a ser sancionados. Se percibe un sueldo por ciertas horas	El empleador espera resultados y el empleado tiene cumplir resultados y la transacción(sueldo) que se dan entre dos.	No era necesario realizar trabajo fuera del horario.	Alternativas que hubiera podido emplear motivos trabajo extra en el colegio, sino algunos trabajos adicionales.	- Se tiene la base normativa, se percibe un sueldo por ciertas horas determinadas se debe cumplir de esa manera se imposibilita de repente se le exija hora extra.

establecida en el trabajo remoto?	determinadas se debe cumplir, entonces de esa manera se imposibilita de repente se le exija hora extra.				<ul style="list-style-type: none"> - El empleador espera resultados y el empleado tiene que cumplir resultados y la transacción que dan entre dos. - No era necesario trabajo fuera del horario. - Alternativas que hubiera podido empelar motivos trabajos extra en el colegio, sino algunos trabajos adicionales.
P13. ¿De qué forma, ha realizado asignaciones laborales fuera de la hora máxima legal de trabajo?	Por las tardes se necesitan retroalimentar a estudiantes que faltaron (por salud, viajes, otros) en estos casos realizar un trabajo fuera de las horas establecidas.	Con poca frecuencia, solo en algunos casos en algunas emergencias relacionados al cargo director.	No era necesario, solo se ha cumplido las clases normales en la mañana.	Horarios han sido establecidos por iniciativa de los jóvenes estudiantes (horas extras).	<ul style="list-style-type: none"> - Se necesitaban reforzar a estudiantes, en estos casos realizar un trabajo fuera de las horas establecidas. - Con poca frecuencia (solo en algunos casos) - No era necesario. - Las horas extras fueron establecidos por iniciativa de los jóvenes estudiantes
P14. De acuerdo con la normativa vigente sobre el trabajo remoto: ¿cuáles son sus derechos y obligaciones de desconexión laboral digital?	Disfrutar el tiempo entre 10 y/o 12 horas (derechos establecidos en la ley) de desconexión digital, incluye feriados, días no laborables. El empleador debe respetar la calendarización que ha sido planificada a inicio de año	No maneja normas TECNICAS del trabajo remoto, tampoco maneja muy claramente los derechos de obligaciones relacionados a la desconexión laboral	El trabajador se desconectaba en intervalo de 45 minutos	Permisos por motivos de salud, vacaciones desconexión digital	<ul style="list-style-type: none"> - Disfrute del tiempo (derechos establecidos en la ley) de desconexión laboral, incluye feriados, días no laborables. Además, el empleador debe respetar la calendarización que sido planificado a inicio de año - Poco conocimiento de los derechos y obligación de la desconexión laboral - El trabajador se desconectaba en intervalo de 45 minutos - desconexión digital por motivos de permisos, vacaciones, otros
P15. ¿De qué forma, su empresa ha establecido mecanismos para el	Se registra mediante asistencia plataforma Sieweb.	Para algunos trabajadores están en el campus sistema de control, pero en el trabajo	Se realizo mediante plataforma zoom o	La asistencia era por llamada de lista plataforma zoom	<ul style="list-style-type: none"> - Se registra mediante asistencia plataforma Sieweb.

registro virtual de asistencia, y como se realiza la supervisión del trabajo efectivo durante la jornada?	Promotora de la IE se encargaba de la supervisión de la asistencia, tenía la accesibilidad a un link del trabajador	remoto no se tiene ningún mecanismo, solamente se maneja un nivel de compromiso entre la institución y el empleado	vía meet para la cual la conexión llegaba a los grupos de whataApp estaba integrado al director el número celular y podía supervisar y controlar la asistencia del docente y del alumno	conexión en cámara asistencia clases)	<ul style="list-style-type: none"> - Para algunos trabajadores están en el campus sistema de control, pero en el trabajo remoto no se tiene ningún mecanismo, solamente se maneja un nivel de compromiso entre la institución y el empleado - mediante plataforma Zoom o vía Meet para la cual la conexión llegaba a los grupos de WhatsApp - La asistencia era por llamada de lista plataforma Zoom conexión en cámara
P16. ¿De acuerdo con su experiencia vivida, para el cumplimiento de la normativa aplicable al trabajo remoto, específicamente el derecho a la desconexión digital, de qué manera SUNAFIL cumple el rol de fiscalización laboral?	SUNAFIL tiene estipulado su rol	No conoce, se supone que el rol de fiscalización SUNAFIL lo hace sobre la entidad	No ha tenido ninguna relación con SUNAFIL	No habido participación de SUINAFIL	<ul style="list-style-type: none"> - SUNAFIL tiene estipulado su rol - supone que el rol de fiscalización SUNAFIL lo hace sobre la entidad - No ha tenido ninguna relación con SUNAFIL - No habido participación de SUINAFIL
P17. ¿Cómo se debe sancionar a los empleadores que vulneren la jornada laboral máxima permitida?	Sanciones ya están establecidas, de acuerdo a la gravedad de la infracción a los empleadores en caso de incumplimiento	genera un escenario de motivación al trabajador que puede cumplir mas allá de lo que esta permitido, o tal vez un posible acuerdo de reconocimiento de horas extras	La empresa cumple con su jornada normal de los trabajadores	Se debe multa sancionadora si no se cumple las jornadas	<ul style="list-style-type: none"> - Sanciones ya están establecidas, de acuerdo con la gravedad de la infracción - Genera un escenario de motivación al trabajador que puede cumplir más allá de lo que está permitido, o tal vez un posible acuerdo de reconocimiento de horas extras

					<ul style="list-style-type: none">- La empresa cumple con su jornada normal de los trabajadores- Multa sancionadora si no se cumple las jornadas
--	--	--	--	--	---

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 4.
Matriz de triangulación de participantes 1 - rubro construcciones

Preguntas	Participantes			
	Participante 1 - rubro construcciones	-	-	Interpretación participante rubro construcciones
P1. ¿Durante la emergencia sanitaria COVID 19, para evitar riesgos a la salud del trabajador remoto, de qué manera considera usted importante que el empleador implemente y/o se están implementando un adecuado programa de vigilancia de la seguridad y seguridad en el trabajo de sus trabajadores remoto?	Política pública nacional no hay normas tan específicas, a da entidad a tratado de adaptarse a la situación después de 3 a 4 meses se ha implementado algunas normas para que puedan hacer trabajo remoto (ha sido un retraso se afectado algunos derechos			- Sobre el trabajo remoto no hay normas tan específicas, cada entidad ha tratado de adaptarse a la situación.
P2. ¿De acuerdo con su experiencia, de qué manera considera usted, que la actividad laboral virtual trabajo remoto ha afectado su salud física y emocional, y además producen mayor estrés en los trabajadores?	La implementación del trabajo remoto ha afectado a la salud física, emocional y estrés de los trabajadores			- Trabajo remoto ha afectado a la salud física, emocional y estrés de los trabajadores
P3. ¿De qué forma considera usted, que el empleador deberá (o ya viene implementando) informar y capacitar al trabajador remoto, sobre los	No hay un trabajo en equipo y no hay respecto a la línea de mando			- No hay un trabajo en equipo y no hay respecto línea de mando

riesgos del puesto de trabajo, sobre el uso de nuevas tecnologías y las actividades de prevención que se tiene que adoptar durante el desarrollo de sus labores?				
P4. ¿De qué manera considera Usted, la realización del trabajo remoto ha alterado su vida personal y familiar?	La alteración ha sido en momentos apropiados que es el horario de desayuno, almuerzo y cenas			- La alteración ha sido en momentos apropiados que es el horario de desayuno, almuerzo y cenas
P5. ¿En qué momento usted realiza pausas activas durante su jornada de trabajo remoto?	Favorece a los nuevos cambios			- Favorece a los nuevos cambios
P6. ¿En su opinión, considera usted que el establecimiento de normas y políticas sobre la jornada laboral en el trabajo remoto favorecerían la productividad laboral?	Si favorece la productividad laboral, por otro lado ha sido una desventaja un trabajador con un clima no apropiado, estresado, psicológicamente afectado no están ventajoso			- Si favorece la productividad laboral,
P7. De acuerdo con su experiencia vivida, con la aplicación del trabajo remoto: ¿de qué manera se ha visto afectado la naturaleza del vínculo	Si ha afectado el vinculo laboral			- Afectación del vínculo laboral

laboral, la remuneración y demás condiciones económicas?				
P8. De acuerdo con la normativa vigente sobre el trabajo remoto: ¿Que obligaciones especiales corresponde a los empleadores en caso del trabajo remoto?	No se ha encontrado muchas normas respecto al trabajo remoto. cada entidad se ha visto algunas normas de educación, no está orientado a la línea de mando, no está orientado al beneficio de los trabajadores			- No se ha encontrado muchas normas respecto al trabajo remoto, orientados al beneficio del trabajador
P9. ¿En la entidad que labora, de qué forma, se respeta la jornada máxima legal de trabajo de quienes realizan trabajo remoto?	Se trabaja en base de cumplimiento de objetivos			- Se trabajo en base de cumplimiento de objetivos
P10. ¿De qué forma su empleador ha establecido horarios determinados para la realización del trabajo remoto?	No hay horarios establecidos			- No hay horarios establecidos
P11. ¿De qué manera, considera usted que los empleadores asignan labores más allá del horario de trabajo bajo la justificación que el trabajo es digital?	Se trabaja más con este trabajo digital, no hay horarios, amanecida participar en reuniones. faltan normatividad al respecto que regulen el trabajo remoto			- Se trabaja más con este trabajo digital

P12. De acuerdo con su experiencia: ¿Cuáles son las alternativas para regular la imposibilidad de recibir asignaciones laborales fuera de la hora establecida en el trabajo remoto?	Las herramientas digitales son importantísimas, sin embargo el trabajo debe ser el trabajador que acuda a su centro de trabajo en sus horarios normales y establecidos y ahí hacer el trabajo remoto			- El trabajador que acuda a su centro de trabajo en sus horarios normales y establecidos y ahí hacer el trabajo remoto
P13. ¿De qué forma, ha realizado asignaciones laborales fuera de la hora máxima legal de trabajo?	En algunos casos se justifica cuando se está sobre los plazos cuando se tiene que cumplir, pero hacerlo con frecuencia eso no			- Se justifica cuando se esta sobre los plazos cuando se tiene que cumplir, pero hacerlo con frecuencia eso no
P14. De acuerdo a la normativa vigente sobre el trabajo remoto: ¿cuáles son sus derechos y obligaciones de desconexión laboral digital?	Se ha violentado algunos derechos			- Se ha violentado algunos derechos
P15. ¿De qué forma, su empresa ha establecido mecanismos para el registro virtual de asistencia, y como se realiza la supervisión del trabajo efectivo durante la jornada?	El trabajo remoto Se hace básicamente en la parte operacional			- Este mecanismo se realiza en la parte operacional
P16. ¿De acuerdo con su experiencia vivida, para el cumplimiento de la normativa aplicable al trabajo remoto, específicamente el derecho a la desconexión digital, de	No tiene experiencia la intervención de SUNAFIL			- No tiene con conocimiento intervención de SUNAFIL

qué manera SUNAFIL cumple el rol de fiscalización laboral?				
P17. ¿Cómo se debe sancionar a los empleadores que vulneren la jornada laboral máxima permitida?	Tiene que haber normas específicas para sancionar			- Tiene haber normas específicas para sancionar

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 5.
Matriz de triangulación de participantes

PREGUNTA ESPECIFICA	PARTICIPANTES			
	PARTICIPANTE 1 RUBRO VIGILANCIA PRIVADA	PARTICIPANTES 2 RUBRO EDUCACION	PARTICIPANTE 3 RUBRO CONSTRUCCIONES	RESULTADO ESPECIFICOS
P1. ¿Durante la emergencia sanitaria COVID 19, para evitar riesgos a la salud del trabajador remoto, de qué manera considera usted importante que el empleador implemente y/o se están implementando un adecuado programa de vigilancia de la seguridad y seguridad en el trabajo de sus trabajadores remoto?	En la empresa implementó programa de vigilancia para reducir los riesgos de seguridad y seguridad en el trabajo	-Inicio de la pandemia realizar trabajo remoto no estaban preparados el empleador ni el trabajador -Se realizaron seguimiento técnico relacionado al trabajo remoto con la finalidad de tomar medidas que minimicen o reduzcan los riesgos -Se adopto una nueva realidad para prever la seguridad educativa y del trabajador -Se aplico métodos clases virtuales para evitar contagios a los trabajadores	Sobre el trabajo remoto no hay normas tan específicas, cada entidad ha tratado de adaptarse a la situación.	Inicio de la pandemia realizar trabajo remoto tanto el empleador y el trabajador no estaban preparados, por otro lado sobre el trabajo remoto no hay normas tan específicas por ende se adoptó una nueva realidad, es decir cada entidad ha tratado de adecuarse a la situación, a pesar de las dificultades presentadas el empleador implemento programas de vigilancias para reducir los riesgos de seguridad y seguridad en el trabajo.
P2. ¿De acuerdo a su experiencia, de qué manera considera usted, que la actividad laboral virtual trabajo remoto ha afectado su salud física y emocional, y además producen mayor estrés en los trabajadores?	El estrés se evidencio en la aplicación del trabajo remoto	-Trabajo remoto causo malestar en la salud física, emocional y estrés extremo -La salud física reduce el tiempo de desplazamiento, se incrementó el estrés, pero paulatinamente se redujo -Se evidencio el estrés	Trabajo remoto ha afectado a la salud física, emocional y estrés de los trabajadores	Durante el desarrollo de la actividad laboral virtual trabajo remoto se evidencio en el trabajador el estrés extremo, malestar en la salud física y emocional.

		-Si afecto mentalmente, estrés y salud física del trabajador		
P3. ¿De qué forma considera usted, que el empleador deberá (o ya viene implementando) informar y capacitar al trabajador remoto, sobre los riesgos del puesto de trabajo, sobre el uso de nuevas tecnologías y las actividades de prevención que se tiene que adoptar durante el desarrollo de sus labores?	La empresa realizo capacitación a través del área seguridad y salud del trabajador. Asimismo, periódicamente asistían al trabajador remoto mediante charlas y estrategias para el desarrollo e sus labores	- En un inicio el empleador estableció que el trabajador debe contar herramientas tecnológicas, posteriormente implemento plataformas virtuales y desarrollo capacitaciones. -Es una obligación del empleador - Adaptación del trabajador en las clases virtuales y capacitarse uso de nuevas tecnologías. -La institución viene implementando estrategias para la comodidad	No hay un trabajo en equipo y no hay respecto línea de mando	Es una obligación del empleador de informar y capacitar al trabajador remoto y adaptación del trabajador en la virtualidad y uso de nuevas tecnologías; cabe destacar, en un inicio el empleador estableció que el trabajador debe contar con herramientas tecnológicas; en cumplimiento de la prerrogativa el empleador desarrollo y/o vienen implementando estrategias, capacitaciones y charlas sobre el uso de tecnología(plataformas virtuales) y actividades de prevención durante el desarrollo de sus labores remotas.
P4. ¿De qué manera considera Usted, la realización del trabajo remoto ha alterado su vida personal y familiar?	El trabajo remoto se desarrolló en el entorno familiar, esto ha traído como consecuencia la alteración laboral, personal y familiar.	Trabajo remoto descuida la vida personal y familiar. Ha cambiado quehacer diario tanto en el personal y familiar. Afectó al trabajado(estrés)r en su vida personal y familiar. Afectó la vida personal, familiar, físico y mentales.	La alteración ha sido en momentos apropiados que es el horario de desayuno, almuerzo y cenas	El trabajo remoto se desarrolló en el entorno familiar, como consecuencia ha cambiado el quehacer cotidiano del trabajador, es decir el descuido a la vida personal(estrés) y familiar(momentos apropiados).
P5. ¿En qué momento usted realiza pausas activas durante su jornada de trabajo remoto?	Se realizaron pausas activas en el entorno familiar donde se realiza el trabajo remoto	-Durante el cambio de grupo/grado -Se realiza en cualquier momento -Descanso de intervalo de 45	Favorece a los nuevos cambios	Se realiza pausas activas en el entorno familiar, durante el cambio de grupo/grado, descansos, juegos de páginas y se realiza en cualquier momento.

		minutos -Juegos de página		
P6. ¿En su opinión, considera usted que el establecimiento de normas y políticas sobre la jornada laboral en el trabajo remoto favorecerían la productividad laboral?	Las normas y políticas favorecieron la productividad laboral	-En el trabajo remoto las normas están establecidas, pero no se cumplen en su totalidad como que no favorece tampoco la productividad -Si no hay normas y políticas adecuadas no sabríamos como enfocarnos en el trabajo remoto -Las normas son necesarias, pero la empresa dejó en libertad al trabajador para que este cómodo en sus labores -No ha favorecido la productividad laboral	Si favorece la productividad laboral.	En el rubro de Vigilancia y Construcciones las políticas y normas sobre la jornada laboral en el trabajo remoto favorecieron la productividad laboral, sin embargo, en el rubro docente las normas están establecidas pero no se cumple en su totalidad tampoco hay políticas adecuadas y no sabría como enfocarse en el trabajo remoto por lo tanto, no favorece la productividad
P7. De acuerdo con su experiencia vivida, con la aplicación del trabajo remoto: ¿de qué manera se ha visto afectado la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración y demás condiciones económicas?	Con la aplicación del trabajo remoto no se afectó el vínculo laboral, remuneraciones y condiciones económicas	-Durante el trabajo remoto afecto remuneración, economía familiar y el vínculo laboral -No se afectó el vínculo laboral, remuneración y económicas -Si afecto la remuneración de los trabajadores -Afecto remuneración y condiciones económicas	Afectación del vínculo laboral	En el rubro de Vigilancia con la aplicación del trabajo remoto no afecto el vínculo laboral, remuneraciones y condiciones económicas; a diferencia de en el rubro docentes y construcciones de manera general durante el trabajo remoto afecto la naturaleza del vínculo laboral, remuneración y condiciones económicas
P8. De acuerdo a la normativa vigente sobre el trabajo remoto:	Obligaciones especiales del empleador es respetar la	Brindar capacitaciones y herramientas necesarias para	No se ha encontrado muchas normas	En relación rubro vigilancia y educación obligaciones especiales del empleador es respetar la jornada y horario laboral, brindar

¿Que obligaciones especiales corresponde a los empleadores en caso del trabajo remoto?	jornada laboral, respetar el horario de trabajo para evitar el estrés del trabajador	que puedan desarrollar su trabajo -Empleador cumple obligaciones logísticas, laboral y salud -Obligación pago remuneraciones puntuales de los trabajadores -Exigencias	respecto al trabajo remoto, orientados al beneficio del trabajador	capacitaciones, obligaciones logísticas, remuneración, laboral y salud; por el contrario en el rubro construcciones se ha encontrado pocas normas respecto al trabajo remoto orientados al beneficio del trabajador.
P9. ¿En la entidad que labora, de qué forma, se respeta la jornada máxima legal de trabajo de quienes realizan trabajo remoto?	Se respeta el horario de trabajo, con ciertas excepciones de acorde a la necesidad del trabajador permisos especiales	-Se respeta la jornada laboral. -En un principio no se contemplaba porque el objetivo era cumplir con las metas -Con la aplicación del trabajo remoto se redujeron los sueldos y carga horaria. -Se cumplió horario de trabajo establecido.	Se trabajo en base de cumplimiento de objetivos	En el rubro de Vigilancia y educación se respeta la jornada máxima legal, es decir se cumplió horario de trabajo establecido con ciertas excepciones de acorde a la necesidad del trabajador (permisos especiales). Por otro lado, tanto en el rublo educación y construcción, en un principio el objetivo era cumplir con las metas y/o en base de cumplimiento de objetivos por ende se redujeron los sueldos y carga horaria.
P10. ¿De qué forma su empleador ha establecido horarios determinados para la realización del trabajo remoto?	Se estableció horarios jornadas y escalonadas	-Los horarios se establecieron de acuerdo con los cursos horas pedagógicas -Horario laboral permanente que define desempeño -Cada trabajador elabora un horario de clases -Horario accesible para el trabajador	No hay horarios establecidos	En el rublo vigilancia y educación, la realización del trabajo remoto el empleador estableció horarios jornadas y escalonadas, cada trabajador elabora un horario de clases y cursos horas pedagógicas que sean accesible a cada trabajador. Por otro lado, en el rubro construcciones no hubo horarios establecidos.
P11. ¿De qué manera, considera usted que los empleadores asignan labores más allá del	Las labores remotas están enmarcadas dentro de sus funciones y horarios ya	-Un tiempo adicional por necesidad de generar más ingresos	Se trabaja más con este trabajo digital	Se puede señalar en el rubro vigilancia y educación que el trabajo remoto está enmarcado dentro de sus funciones y horarios establecidos por el empleador, además no se realizó labores más allá del horario de trabajo.

<p>horario de trabajo bajo la justificación que el trabajo es digital?</p>	<p>establecidos por la empresa.</p>	<p>-No ha tenido labores fuera del horario de trabajo -No se realizó labores más allá del horario de trabajo -Estrategias planteadas los jóvenes necesitaban más refuerzos (horas extras)</p>		<p>A diferencia de rubro construcciones se labora más con este trabajo digital, también de manera excepcional en el rubro educación se plantea horas extras para aquellos jóvenes que necesitan reforzamiento académico.</p>
<p>P12. De acuerdo con su experiencia: ¿Cuáles son las alternativas para regular la imposibilidad de recibir asignaciones laborales fuera de la hora establecida en el trabajo remoto?</p>	<p>ninguna</p>	<p>-Se tiene la base normativa, se percibe un sueldo por ciertas horas determinadas se debe cumplir de esa manera se imposibilita de repente se le exija hora extra -El empleador espera resultados y el empleado tiene que cumplir resultados y la transacción que dan entre dos -No era necesario trabajo fuera del horario -Alternativas que hubiera podido emplear motivos trabajos extra en el colegio, sino algunos trabajos adicionales</p>	<p>El trabajador que acuda a su centro de trabajo en sus horarios normales y establecidos y ahí hacer el trabajo remoto</p>	<p>En el rubro de educación se tiene la base normativa, se percibe un sueldo por horas determinadas se debe cumplir de esa manera imposibilita o se le exija horas extras al trabajador, asimismo el empleador espera resultados y el trabajador tiene que cumplir resultados y por ende la transacción se da entre los dos.</p>
<p>P13. ¿De qué forma, ha realizado asignaciones laborales fuera de la hora máxima legal de trabajo?</p>	<p>No se han realizado asignaciones laborales fuera de la hora máxima legal de trabajo</p>	<p>-Se necesitaban reforzar a estudiantes, en estos casos realizar un trabajo fuera de las horas establecidas</p>	<p>Se justifica cuando se esta sobre los plazos cuando se tiene que cumplir, pero hacerlo con frecuencia eso no</p>	<p>Tanto en el rubro vigilancia y educación no se han realizado asignaciones laborales fuera de la hora máxima legal de trabajo, solamente de manera excepcional(en algunos casos) en el rubro educación se necesitaba reforzar a estudiantes en estos casos específicos realizar un trabajo fuera de las horas máxima legal establecidas. Asimismo en el rubro</p>

		<p>-Con poca frecuencia (solo en algunos casos)</p> <p>-No era necesario</p> <p>-Las horas extras fueron establecidos por iniciativa de los jóvenes estudiantes</p>		<p>construcciones se justifica asignaciones laborales fuera de la hora máxima legal de trabajo cuando se está sobre los plazos, es decir cumplir, pero hacerlo con frecuencia perjudica al trabajador</p>
<p>P14. De acuerdo a la normativa vigente sobre el trabajo remoto: ¿cuáles son sus derechos y obligaciones de desconexión laboral digital?</p>	<p>Los derechos y obligaciones de acuerdo al plan y normativa vigente</p>	<p>-Disfrute del tiempo (derechos establecidos en la ley) de desconexión laboral, incluye feriados, días no laborables. Además, el empleador debe respetar la calendarización que sido planificado a inicio de año</p> <p>-Poco conocimiento de los derechos y obligación de la desconexión laboral</p> <p>-El trabajador se desconectaba en intervalo de 45 minutos</p> <p>-Desconexión digital por motivos de permisos, vacaciones, otros</p>	<p>Se ha violentado algunos derechos</p>	<p>Igualmente, en el rubro vigilancia y educación se establece derechos y obligaciones de acuerdo al plan y normativa vigente, asimismo derechos disfrute del tiempo de desconexión laboral que incluye feriados, días no laborables, además el empleador debe respetar la calendarización que ha sido planificado a inicio de año. Con respecto a rubro construcciones se han violentado algunos derechos. Finalmente, en el rubro educación, de manera puntual tiene poco conocimiento de los derechos y obligación de la desconexión laboral.</p>
<p>P15. ¿De qué forma, su empresa ha establecido mecanismos para el registro virtual de asistencia, y</p>	<p>Área de recursos humanos encargado de monitoreo de asistencia y horario de</p>	<p>-Se registra mediante asistencia plataforma Sieweb.</p>	<p>Este mecanismo se realiza en la parte operacional</p>	<p>En el rubro de vigilancia área de recursos humanos es el encargado de monitoreo asistencia y horario de trabajo, así mismo en rubro de educación se registra mediante asistencia plataforma Sieweb,plataforma</p>

como se realiza la supervisión del trabajo efectivo durante la jornada?	trabajo	<p>-Para algunos trabajadores están en el campus sistema de control, pero en el trabajo remoto no se tiene ningún mecanismo, solamente se maneja un nivel de compromiso entre la institución y el empleado</p> <p>-Mediante plataforma Zoom o vía Meet para la cual la conexión llegaba a los grupos de WhatsApp</p> <p>-La asistencia era por llamada de lista plataforma Zoom conexión en cámara</p>		zoom o vía meet conexión de cámara, de manera excepcional en el rubro educación se estableció para algunos trabajadores sistema de campus control de asistencia. Por otro lado, en el rubro construcciones este mecanismo de control asistencia remota se realiza en la parte operacional.
P16. ¿De acuerdo con su experiencia vivida, para el cumplimiento de la normativa aplicable al trabajo remoto, específicamente el derecho a la desconexión digital, de qué manera SUNAFIL cumple el rol de fiscalización laboral?	SUNAFIL realiza monitoreo remoto a la empresa	<p>-SUNAFIL tiene estipulado su rol</p> <p>-Supone que el rol de fiscalización SUNAFIL lo hace sobre la entidad</p> <p>-No ha tenido ninguna relación con SUNAFIL</p> <p>-No habido participación de SUNAFIL</p>	No tiene con conocimiento intervención de SUNAFIL	En el rubro Vigilancia SUNAFIL realiza monitoreo remoto a la empresa; asimismo en el rubro educación SUNAFIL cumple el rol de fiscalización sobre la entidad, y respecto al rubro de construcciones no tiene conocimiento la intervención de SUNAFIL.
P17. ¿Cómo se debe sancionar a los empleadores que vulneren la	Es competencia de SUNAFIL	-Sanciones ya están establecidas, de acuerdo con	Tiene haber normas específicas para	De modo similar en el rubro de vigilancia y educación los empleadores que vulneren la jornada laboral máxima permitida es competencia de

<p>jornada laboral máxima permitida?</p>		<p>la gravedad de la infracción. -Genera un escenario de motivación al trabajador que puede cumplir más allá de lo que está permitido, o tal vez un posible acuerdo de reconocimiento de horas extras -La empresa cumple con su jornada normal de los trabajadores -Multa sancionadora si no se cumple las jornadas</p>	<p>sancionar</p>	<p>SUNAFIL, además las multas y sanciones ya están establecidas esto tiene que ver a la gravedad de la infracción, al mismo tiempo, en el rubro construcciones tiene que haber normas específicas de trabajo remoto para sancionar.</p>
--	--	--	------------------	---

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 6.

Matriz de triangulación de respuestas específicas

PREGUNTA ESPECIFICA	PARTICIPANTES			
	PARTICIPANTE 1 RUBRO VIGILANCIA PRIVADA	PARTICIPANTES 2 RUBRO EDUCACION	PARTICIPANTE 3 RUBRO CONSTRUCCIONES	RESULTADO APROXIMADO
<p>¿Cuáles son los riesgos del trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado, distrito Cajamarca - 2021?</p>	<p>P1 En la empresa implementó programa de vigilancia para reducir los riesgos de seguridad y seguridad en el trabajo.</p> <p>P2. El estrés se evidencio en la aplicación del trabajo remoto.</p> <p>P3. La empresa realizo capacitación a través del área seguridad y salud del trabajador. Asimismo, periódicamente asistían al trabajador remoto mediante charlas y estrategias para el desarrollo de sus labores.</p> <p>P4. El trabajo remoto se desarrolló en el entorno familiar, esto ha traído como consecuencia la alteración laboral, personal y familiar.</p> <p>P5. Se realizaron pausas activas en el entorno familiar donde se realiza el trabajo remoto.</p> <p>P6. Las normas y políticas favorecieron la productividad laboral.</p> <p>P7. Con la aplicación del trabajo remoto no se afectó el vínculo laboral, remuneraciones y condiciones económicas.</p>	<p>P1. Inicio de la pandemia realizar trabajo remoto no estaban preparados el empleador ni el trabajador.</p> <p>Se realizaron seguimiento técnico relacionado al trabajo remoto con la finalidad de tomar medidas que minimicen o reduzcan los riesgos.</p> <p>Se adopto una nueva realidad para prever la seguridad educativa y del trabajador.</p> <p>Se aplico métodos clases virtuales para evitar contagios a los trabajadores.</p> <p>P2. Trabajo remoto causo malestar en la salud física, emocional y estrés extremo.</p> <p>La salud física reduce el tiempo de desplazamiento, se incrementó el estrés, pero paulatinamente se redujo.</p> <p>Se evidencio el estrés.</p> <p>Si afectó mentalmente, estrés y salud física del trabajador.</p> <p>P3. En un inicio el empleador estableció que el trabajador debe contar herramientas tecnológicas,</p>	<p>P1. Sobre el trabajo remoto no hay normas tan específicas, cada entidad ha tratado de adaptarse a la situación.</p> <p>P2. Trabajo remoto ha afectado a la salud física, emocional y estrés de los trabajadores.</p> <p>P3. No hay un trabajo en equipo y no hay respecto línea de mando.</p> <p>P4. La alteración ha sido en momentos apropiados que es el horario de desayuno, almuerzo y cenas.</p> <p>P5. Favorece a los nuevos cambios.</p> <p>P6. Si favorece la productividad laboral,</p> <p>P7. Afectación del</p>	<p>A inicio de la pandemia COVID 19 realizar trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado no estaban preparados el empleador ni el trabajador, además el trabajo remoto se desarrolló en el entorno familiar, también sobre el trabajo remoto no hay normas específicas, cada identidad ha tratado de adoptarse a la situación, es decir una nueva realidad, al mismo tiempo, las empresas implemento programas de vigilancia y seguimiento técnico para reducir y/o minimicen los riesgos de seguridad y seguridad en el trabajo. De la misma forma, el trabajo remoto causo malestar, afectando a la salud física, emocional y estrés extremo del trabajador remoto. En igual forma, en un inicio el empleador estableció que el trabajador debe contar con herramientas tecnológicas, a pesar de que es una obligación del empleador, dentro de este marco el empleador realizo acciones de implementación de plataformas virtuales, capacitaciones, charlas y estrategia uso de</p>

	<p>P8. Obligaciones especiales del empleador es respetar la jornada laboral, respetar el horario de trabajo para evitar el estrés del trabajador.</p>	<p>posteriormente implemento plataformas virtuales y desarrollo capacitaciones.</p> <p>Es una obligación del empleador Adaptación del trabajador en las clases virtuales y capacitarse uso de nuevas tecnologías.</p> <p>La institución viene implementando estrategias para la comodidad</p> <p>P4. Trabajo remoto descuida la vida personal y familiar.</p> <p>Ha cambiado quehacer diario tanto en el personal y familiar.</p> <p>Afectó al trabajado(estrés)r en su vida personal y familiar.</p> <p>Afectó la vida personal, familiar, físico y mentales.</p> <p>P5. Durante el cambio de grupo/grado. Se realiza en cualquier momento. Descanso de intervalo de 45 minutos. Juegos de página.</p> <p>P6. En el trabajo remoto las normas están establecidas, pero no se cumplen en su totalidad como que no favorece tampoco la productividad.</p> <p>Si no hay normas y políticas adecuadas no sabríamos como enfocarnos en el trabajo remoto</p> <p>Las normas son necesarias, pero la empresa dejo en libertad al trabajador para que este cómodo en sus labores</p>	<p>vínculo laboral.</p> <p>P8. No se ha encontrado muchas normas respecto al trabajo remoto, orientados al beneficio del trabajador</p>	<p>nuevas tecnologías virtuales y actividades de prevención para el desarrollo de sus labores del trabajador remoto. Cabe resaltar, que se ha alterado su vida personal y familiar del trabajador remoto, es decir descuida la vida personal y familiar. De forma similar, el trabajador remoto durante el desarrollo de su labor remoto realizo pausas activas durante el cambio de grupo/grado, juego de páginas, descansos de intervalo de 45 minutos, es decir en cualquier momento se realizaban pausas activas. También mencionar, que las normas y políticas sobre el trabajo remoto no se cumple en su totalidad, a pesar de ello favorecieron la productividad laboral, de manera excepcional en el rubro educación las normas están establecidas como que no favorecieron la productividad laboral. Así mismo, durante la implementación del trabajo remoto en el rubro educación y construcciones se evidencio la afectación vínculo laboral, remuneraciones y condiciones económicas; de manera excepcional en el rubro vigilancia no afecto el vínculo laboral, remuneraciones y condiciones económicas. Finalmente, obligaciones especiales que corresponde al empleador durante el trabajo remoto es respetar la jornada laboral y horario de trabajo, cumplir</p>
--	---	---	---	---

		<p>No ha. favorecido la productividad laboral.</p> <p>P7. Durante el trabajo remoto afecto remuneración, economía familiar y el vínculo laboral.</p> <p>No se afectó el vínculo laboral, remuneración y económicas.</p> <p>Si afecto la remuneración de los trabajadores.</p> <p>Afecto remuneración y condiciones económicas.</p> <p>P8. Brindar capacitaciones y herramientas necesarias para que puedan desarrollar su trabajo.</p> <p>Empleador cumple obligaciones logísticas, laboral y salud.</p> <p>Obligación pago remuneraciones puntuales de los trabajadores</p> <p>Exigencias.</p>		<p>con las obligaciones logísticos, laboral, Salud, pago puntual de remuneraciones de los trabajadores.</p>
<p>¿Cuál es la necesidad de la regulación de la desconexión laboral en el trabajo remoto en el sector privado, distrito Cajamarca – 2021?</p>	<p>P9. Se respeta el horario de trabajo, con ciertas excepciones de acorde a la necesidad del trabajador permisos especiales.</p> <p>P10. Se estableció horarios jornadas y escalonadas.</p> <p>P11. Las labores remotas están enmarcadas dentro de sus funciones y horarios ya establecidos por la empresa.</p> <p>P12. Ninguna</p> <p>P13. No se han realizado asignaciones</p>	<p>P9 Se respeta la jornada laboral</p> <p>En un principio no se contemplaba porque el objetivo era cumplir con las metas.</p> <p>Con la aplicación del trabajo remoto se redujeron los sueldos y carga horaria.</p> <p>Se cumplió horario de trabajo establecido.</p> <p>P10. Se respeta la jornada laboral</p> <p>En un principio no se contemplaba porque el objetivo era cumplir con las metas.</p>	<p>P9. Se trabajo en base de cumplimiento de objetivos</p> <p>P10. No hay horarios establecidos</p> <p>P11. Se trabaja más con este trabajo digital</p> <p>P12. El trabajador que acuda a su centro de trabajo en sus horarios normales y establecidos y ahí hacer el trabajo</p>	<p>En el rubro de educación y Construcciones, En un principio no se contemplaba la jornada máxima lega de trabajo de quienes realizan el trabajo remoto porque el objetivo era cumplir con las metas y objetivos de la empresa, debido que en algunos casos se redujeron los sueldos y carga horaria, no obstante, se respeta el horario de la jornada máxima legal de trabajo de quienes realizaran trabajo remoto, con ciertas excepciones como son de acorde a la necesidad del</p>

	<p>laborales fuera de la hora máxima legal de trabajo.</p> <p>P14. Los derechos y obligaciones de acuerdo al plan y normativa vigente.</p> <p>P15. Área de recursos humanos encargado de monitoreo de asistencia y horario de trabajo.</p> <p>P16. SUNAFIL realiza monitoreo remoto a la empresa.</p> <p>P17. Es competencia de SUNAFIL</p>	<p>Con la aplicación del trabajo remoto se redujeron los sueldos y carga horaria. Se cumplió horario de trabajo establecido.</p> <p>P11. Un tiempo adicional por necesidad de generar más ingresos. No ha tenido labores fuera del horario de trabajo. No se realizó labores más allá del horario de trabajo. Estrategias planteadas los jóvenes necesitaban más refuerzos (horas extras).</p> <p>P12. Se tiene la base normativa, se percibe un sueldo por ciertas horas determinadas se debe cumplir de esa manera se imposibilita de repente se le exija hora extra. El empleador espera resultados y el empleado tiene que cumplir resultados y la transacción que dan entre dos. No era necesario trabajo fuera del horario. Alternativas que hubiera podido empelar motivos trabajos extra en el colegio, sino algunos trabajos adicionales.</p> <p>P13. Se necesitaban reforzar a estudiantes, en estos casos realizar un trabajo fuera de las horas establecidas. Con poca frecuencia (solo en algunos</p>	<p>remoto</p> <p>P13. Se justifica cuando se está sobre los plazos cuando se tiene que cumplir, pero hacerlo con frecuencia eso no</p> <p>P14. Se ha violentado algunos derechos</p> <p>P15. Este mecanismo se realiza en la parte operacional</p> <p>P16. No tiene con cocimiento intervención de SUNAFIL</p> <p>P17. Tiene haber normas específicas para sancionar</p>	<p>trabajador por ejemplo permisos especiales. En el rubro vigilancia y educación, la realización del trabajo remoto el empleador estableció horarios jornadas y escalonadas, cada trabajador elabora un horario de clases y cursos horas pedagógicas que sean accesible a cada trabajador. Por otro lado, en el rubro construcciones no hubo horarios establecidos.</p> <p>Se puede señalar en el rubro vigilancia y educación que el trabajo remoto está enmarcado dentro de sus funciones y horarios establecidos por el empleador, además no se realizó labores más allá del horario de trabajo. A diferencia de rubro construcciones se labora más con este trabajo digital, también de manera excepcional en el rubro educación se plantea horas extras para aquellos jóvenes que necesitan reforzamiento académico. En el rubro de educación se tiene la base normativa, se percibe un sueldo por horas determinadas se debe cumplir de esa manera imposibilita o se le exija horas extras al trabajador, asimismo el empleador espera resultados y el trabajador tiene que cumplir resultados y por ende la transacción se da entre los dos.</p> <p>Tanto en el rubro vigilancia y educación no</p>
--	---	--	--	---

		<p>casos) No era necesario. Las horas extras fueron establecidos por iniciativa de los jóvenes estudiantes P14. Disfrute del tiempo (derechos establecidos en la ley) de desconexión laboral, incluye feriados, días no laborables. Además, el empleador debe respetar la calendarización que sido planificado a inicio de año Poco conocimiento de los derechos y obligación de la desconexión laboral El trabajador se desconectaba en intervalo de 45 minutos desconexión digital por motivos de permisos, vacaciones, otros P15. Se registra mediante asistencia plataforma Sieweb. Para algunos trabajadores están en el campus sistema de control, pero en el trabajo remoto no se tiene ningún mecanismo, solamente se maneja un nivel de compromiso entre la institución y el empleado mediante plataforma Zoom o vía Meet para la cual la conexión llegaba a los grupos de WhatsApp La asistencia era por llamada de lista plataforma Zoom conexión en cámara P16. SUNAFIL tiene estipulado su rol</p>	<p>se han realizado asignaciones laborales fuera de la hora máxima legal de trabajo, solamente de manera excepcional (en algunos casos) en el rubro educación se necesitaban reforzar a estudiantes en estos casos específicos realizar un trabajo fuera de las horas máxima legal establecidas. Asimismo, en el rubro construcciones se justifica asignaciones laborales fuera de la hora máxima legal de trabajo cuando se está sobre los plazos, es decir cumplir, pero hacerlo con frecuencia perjudica al trabajador. Igualmente, en el rubro vigilancia y educación se establece derechos y obligaciones de acuerdo al plan y normativa vigente, asimismo derechos disfrute del tiempo de desconexión laboral que incluye feriados, días no laborables, además el empleador debe respetar la calendarización que ha sido planificado a inicio de año. Con respecto a rubro construcciones se han violado algunos derechos. Finalmente, en el rubro educación, de manera puntual tiene poco conocimiento de los derechos y obligación de la desconexión laboral. En el rubro Vigilancia SUNAFIL realiza monitoreo remoto a la empresa; asimismo en el rubro educación SUNAFIL cumple el rol de fiscalización sobre la entidad, y</p>
--	--	--	---

		<p>supone que el rol de fiscalización SUNAFIL lo hace sobre la entidad</p> <p>No ha tenido ninguna relación con SUNAFIL</p> <p>No habido participación de SUINAFIL</p> <p>P17. Sanciones ya están establecidas, de acuerdo a la gravedad de la infracción</p> <p>Genera un escenario de motivación al trabajador que puede cumplir más allá de lo que está permitido, o tal vez un posible acuerdo de reconocimiento de horas extras</p> <p>La empresa cumple con su jornada normal de los trabajadores</p> <p>Multa sancionadora si no se cumple las jornadas</p>		<p>respecto al rubro de construcciones no tiene conocimiento la intervención de SUNAFIL.</p> <p>De modo similar en el rubro de vigilancia y educación los empleadores que vulneren la jornada laboral máxima permitida es competencia de SUNAFIL, además las multas y sanciones ya están establecidas esto tiene que ver a la gravedad de la infracción, al mismo tiempo, en el rubro construcciones tiene que haber normas específicas de trabajo remoto para sancionar.</p>
--	--	--	--	---

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 7.
Matriz de triangulación de resultados

OBJETIVO ESPECIFICO	RESULTADO ESPECIFICO	RESULTADO APROXIMADO	RESULTADO ESPECIFICO FINAL
	<p>P1. Inicio de la pandemia realizar trabajo remoto tanto el empleador y el trabajador no estaban preparados, por otro lado, sobre el trabajo remoto no hay normas tan específicas por ende se adoptó una nueva realidad, es decir cada entidad ha tratado de adecuarse a la situación, a pesar de las dificultades presentadas el empleador implemento programas de vigilancias para reducir los riesgos de seguridad y seguridad en el trabajo.</p> <p>P2. Durante el desarrollo de la actividad laboral virtual trabajo remoto se evidencio en el trabajador el estrés extremo, malestar en la salud física y emocional.</p> <p>P3. Es una obligación del empleador de informar y capacitar al trabajador remoto y adaptación del trabajador en la virtualidad y uso de nuevas tecnologías; cabe destacar, en un inicio el empleador estableció que el trabajador debe contar con herramientas tecnológicas; en cumplimiento de la prerrogativa el empleador desarrollo y/o vienen implementando estrategias, capacitaciones y charlas sobre el uso de tecnología(plataformas virtuales) y actividades de prevención durante el desarrollo de sus labores remotas.</p> <p>P4. El trabajo remoto se desarrolló en el entorno familiar, como consecuencia ha cambiado el quehacer cotidiano del trabajador, es decir el descuido a la vida personal(estrés) y familiar</p>	<p>A inicio de la pandemia COVID 19 realizar trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado no estaban preparados el empleador ni el trabajador, además el trabajo remoto se desarrolló en el entorno familiar, también sobre el trabajo remoto no hay normas específicas, cada identidad ha tratado de adaptarse a la situación, es decir una nueva realidad, al mismo tiempo, las empresas implemento programas de vigilancia y seguimiento técnico para reducir y/o minimicen los riesgos de seguridad y seguridad en el trabajo. De la misma forma, el trabajo remoto causo malestar, afectando a la salud física, emocional y estrés extremo del trabajador remoto. En igual forma, en un inicio el empleador estableció que el trabajador debe contar con herramientas tecnológicas, a pesar de que es una obligación del empleador, dentro de este marco el empleador realizo acciones de implementación de plataformas virtuales, capacitaciones, charlas y estrategia uso de nuevas tecnologías virtuales y actividades de prevención para el desarrollo de sus labores del trabajador remoto. Cabe</p>	<p>Se evidencian claramente tanto el empleador y el trabajador no estaban preparados a una nueva realidad nacional la pandemia COVID 19 y el trabajo virtual remota; además sobre el trabajo remoto no hay normas específicas, razón por la cual cada entidad o empresa han tratado de adaptarse a la realidad, por otro lado, las empresas implemento programas de vigilancia y seguimiento técnico con el propósito de minimizar los riesgos de seguridad y seguridad en el trabajo, Asimismo, se ha constatado la aplicación del trabajo remoto afecta negativamente a la salud física, emocional y estrés extremo del trabajador. Igualmente, sobre el uso de herramientas tecnológicas virtuales y actividades de prevención para el desarrollo de la labor del trabajador remoto, el empleador realizo acciones de implementación de plataformas virtuales, capacitaciones, charlas y estrategias, cabe destacar, en un inicio el empleador estableció que el trabajador debe contar con herramientas tecnológicas. También es importante destacar que la labor remota ha alterado</p>

<p>Describir los riesgos del trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado, distrito Cajamarca - 2021.</p>	<p>(momentos apropiados).</p> <p>P5. Se realiza pausas activas en el entorno familiar, durante el cambio de grupo/grado, descansos, juegos de páginas y se realiza en cualquier momento.</p> <p>P6. En el rubro de Vigilancia y Construcciones las políticas y normas sobre la jornada laboral en el trabajo remoto favorecieron la productividad laboral, sin embargo, en el rubro docente las normas están establecidas, pero no se cumple en su totalidad tampoco hay políticas adecuadas y no sabría como enfocarse en el trabajo remoto por lo tanto, no favorece la productividad.</p> <p>P7. En el rubro de Vigilancia con la aplicación del trabajo remoto no afecto el vínculo laboral, remuneraciones y condiciones económicas; a diferencia de en el rubro docentes y construcciones de manera general durante el trabajo remoto afecto la naturaleza del vínculo laboral, remuneración y condiciones económicas.</p> <p>P8. En relación rubro vigilancia y educación obligaciones especiales del empleador es respetar la jornada y horario laboral, brindar capacitaciones, obligaciones logísticas, remuneración, laboral y salud; por el contrario, en el rubro construcciones se ha encontrado pocas normas respecto al trabajo remoto orientados al beneficio del trabajador.</p>	<p>resaltar, que se ha alterado su vida personal y familiar del trabajador remoto, es decir descuida la vida personal y familiar. De forma similar, el trabajador remoto durante el desarrollo de su labor remoto realizo pausas activas durante el cambio de grupo/grado, juego de páginas, descansos de intervalo de 45 minutos, es decir en cualquier momento se realizaban pausas activas. También mencionar, que las normas y políticas sobre el trabajo remoto no se cumple en su totalidad, a pesar de ello favorecieron la productividad laboral, de manera excepcional en el rubro educación las normas están establecidas como que no favorecieron la productividad laboral. Así mismo, durante la implementación del trabajo remoto en el rubro educación y construcciones se evidencio la afectación vínculo laboral, remuneraciones y condiciones económicas; de manera excepcional en el rubro vigilancia no afecto el vínculo laboral, remuneraciones y condiciones económicas. Finalmente, obligaciones especiales que corresponde al empleador durante el trabajo remoto es respetar la jornada laboral y horario de trabajo, cumplir con las obligaciones logísticas, laboral, Salud, pago puntual de remuneraciones de los trabajadores.</p>	<p>su vida personal y familiar del trabajador, y para minimizar estos efectos negativos a la salud del trabajador, durante el desarrollo su labor remota se realiza algunas pautas activas (juego de páginas, descanso, otros). De la misma forma, las normas y políticas referente al trabajo remoto no se cumplen en su totalidad, pero de manera general favorecieron la productividad laboral. De igual modo, de manera general también hubo afectación del vínculo laboral, remuneraciones y condiciones económicas. Par concluir, con relación a las obligaciones especiales del empleador es respetar la jornada laboral y horario de trabajo, cumplir con las obligaciones logísticas, laboral, salud y puntualidad en el pago a los trabajadores remotos.</p>
--	--	---	--

	<p>P9. En el rubro de Vigilancia y educación se respeta la jornada máxima legal, es decir se cumplió horario de trabajo establecido con ciertas excepciones de acorde a la necesidad del trabajador (permisos especiales). Por otro lado, tanto en el rublo educación y construcción, en un principio el objetivo era cumplir con las metas y/o en base de cumplimiento de objetivos por ende se redujeron los sueldos y carga horaria.</p> <p>P10. En el rublo vigilancia y educación, la realización del trabajo remoto el empleador estableció horarios jornadas y escalonadas, cada trabajador elabora un horario de clases y cursos horas pedagógicas que sean accesible a cada trabajador. Por otro lado, en el rubro construcciones no hubo horarios establecidos.</p> <p>P11. Se puede señalar en el rubro vigilancia y educación que el trabajo remoto está enmarcado dentro de sus funciones y horarios establecidos por el empleador, además no se realizó labores mas allá del horario de trabajo. A diferencia de rubro construcciones se labora más con este trabajo digital, también de manera excepcional en el rubro educación se plantea horas extras para aquellos jóvenes que necesitan reforzamiento académico.</p> <p>P12. En el rubro de educación se tiene la base normativa, se percibe un sueldo por horas determinadas se debe cumplir de esa manera</p>	<p>En el rubro de educación y Construcciones, En un principio no se contemplaba la jornada máxima lega de trabajo de quienes realizan el trabajo remoto porque el objetivo era cumplir con las metas y objetivos de la empresa, debido que en algunos casos se redujeron los sueldos y carga horaria, no obstante, se respeta el horario de la jornada máxima legal de trabajo de quienes realizaron trabajo remoto, con ciertas excepciones acorde a la necesidad del trabajador por ejemplo permisos especiales. En el rublo vigilancia y educación, la realización del trabajo remoto el empleador estableció horarios jornadas y escalonadas, cada trabajador elabora un horario de clases y cursos horas pedagógicas que sean accesible a cada trabajador. Por otro lado, en el rubro construcciones no hubo horarios establecidos. Se puede señalar en el rubro vigilancia y educación que el trabajo remoto está enmarcado dentro de sus funciones y horarios establecidos por el empleador, además no se realizó labores más allá del horario de trabajo. A diferencia de rubro construcciones se labora más con este trabajo digital,</p>	<p>Al tratar de evaluar la necesidad de la regulación de la desconexión laboral en el trabajo remoto, es importante destacar que en un principio no se contemplaba la jornada máxima legal de trabajo del trabajador remoto, debido que el objetivo de la empresa era cumplir con las metas y objetivos, en algunos casos esto trajo el recorte de sueldos y carga horaria, posteriormente el empleador de manera general se precisa que se respeta la jornada máxima legal del trabajador remoto, con algunas excepciones de acorde a la necesidad del trabajador. Al mismo tiempo, en la realización del trabajo remoto el empleador estableció horarios y jornadas escalonadas accesibles a cada trabajador, por el contrario, en el rubro de construcciones no hubo horarios establecidos. Cabe resaltar, que no se realizó labores más allá del horario de trabajo, es decir no realizo asignaciones laborales fuera de la hora máxima legal de trabajo, con algunas particularidades de manera excepcional(rubro construcciones y educación) horas extras(clases reforzamiento, trabajo virtual).también, de acuerdo a la normativa vigente, se</p>

<p>Evaluar la necesidad de la regulación de la desconexión laboral en el trabajo remoto en el sector privado, distrito de Cajamarca - 2021.</p>	<p>imposibilita o se le exija horas extras al trabajador, asimismo el empleador espera resultados y el trabajador tiene que cumplir resultados y por ende la transacción se da entre los dos.</p> <p>P13. Tanto en el rubro vigilancia y educación no se han realizado asignaciones laborales fuera de la hora máxima legal de trabajo, solamente de manera excepcional (en algunos casos) en el rubro educación se necesitaban reforzar a estudiantes en estos casos específicos realizar un trabajo fuera de las horas máxima legal establecidas. Asimismo, en el rubro construcciones se justifica asignaciones laborales fuera de la hora máxima legal de trabajo cuando se está sobre los plazos, es decir cumplir, pero hacerlo con frecuencia perjudica al trabajador.</p> <p>P14. Igualmente, en el rubro vigilancia y educación se establece derechos y obligaciones de acuerdo al plan y normativa vigente, asimismo derechos disfrute del tiempo de desconexión laboral que incluye feriados, días no laborables, además el empleador debe respetar la calendarización que ha sido planificado a inicio de año. Con respecto a rubro construcciones se han violentado algunos derechos. Finalmente, en el rubro educación, de manera puntual tiene poco conocimiento de los derechos y obligación de la desconexión laboral.</p>	<p>también de manera excepcional en el rubro educación se plantea horas extras para aquellos jóvenes que necesitan reforzamiento académico.</p> <p>En el rubro de educación se tiene la base normativa, se percibe un sueldo por horas determinadas se debe cumplir de esa manera imposibilita o se le exija horas extras al trabajador, asimismo el empleador espera resultados y el trabajador tiene que cumplir resultados y por ende la transacción se da entre los dos.</p> <p>Tanto en el rubro vigilancia y educación no se han realizado asignaciones laborales fuera de la hora máxima legal de trabajo, solamente de manera excepcional (en algunos casos) en el rubro educación se necesitaban reforzar a estudiantes en estos casos específicos realizar un trabajo fuera de las horas máxima legal establecidas. Asimismo, en el rubro construcciones se justifica asignaciones laborales fuera de la hora máxima legal de trabajo cuando se está sobre los plazos, es decir cumplir, pero hacerlo con frecuencia perjudica al trabajador.</p> <p>Igualmente, en el rubro vigilancia y educación se establece derechos y obligaciones de acuerdo con el plan y normativa vigente, asimismo derechos</p>	<p>establece derechos y obligaciones del trabajo remoto, siendo en el rubro de educación y vigilancia se establece de acuerdo al plan y normativa vigente, es decir, derechos de disfrute del tiempo desconexión laboral: feriados, días no laborables, otros, cabe precisar, que el rubro educación, se tiene poco conocimiento sobre los derechos y obligación de la desconexión laboral. Cabe destacar, el área de recursos humanos y la parte operacional de las empresas realiza monitoreo asistencia y horario del trabajo remoto a través de plataforma Sieweb, plataforma zoom o vía meet conexión de cámara y sistema de campus. así mismo, durante el trabajo remoto SUNAFIL como ente de fiscalización laboral realizo monitoreo remoto a las empresas, por el contrario, la empresa en el rubro construcciones no realizó ninguna fiscalización durante la aplicación del trabajo remoto.</p>
--	---	--	---

	<p>P15. En el rubro de vigilancia área de recursos humanos es el encargado de monitoreo asistencia y horario de trabajo, así mismo en rubro de educación se registra mediante asistencia plataforma Sieweb, plataforma zoom o vía meet conexión de cámara, de manera excepcional en el rubro educación se estableció para algunos trabajadores sistema de campus control de asistencia. Por otro lado, en el rubro construcciones este mecanismo de control asistencia remota se realiza en la parte operacional.</p> <p>P16. En el rubro Vigilancia SUNAFIL realiza monitoreo remoto a la empresa; asimismo en el rubro educación SUNAFIL cumple el rol de fiscalización sobre la entidad, y respecto al rubro de construcciones no tiene conocimiento la intervención de SUNAFIL.</p> <p>P17. De modo similar en el rubro de vigilancia y educación los empleadores que vulneren la jornada laboral máxima permitida es competencia de SUNAFIL, además las multas y sanciones ya están establecidas esto tiene que ver a la gravedad de la infracción, al mismo tiempo, en el rubro construcciones tiene que haber normas específicas de trabajo remoto para sancionar.</p>	<p>disfrute del tiempo de desconexión laboral que incluye feriados, días no laborables, además el empleador debe respetar la calendarización que ha sido planificado a inicio de año. Con respecto a rubro construcciones se han violentado algunos derechos. Finalmente, en el rubro educación, de manera puntual tiene poco conocimiento de los derechos y obligación de la desconexión laboral.</p> <p>En el rubro Vigilancia SUNAFIL realiza monitoreo remoto a la empresa; asimismo en el rubro educación SUNAFIL cumple el rol de fiscalización sobre la entidad, y respecto al rubro de construcciones no tiene conocimiento la intervención de SUNAFIL.</p> <p>De modo similar en el rubro de vigilancia y educación los empleadores que vulneren la jornada laboral máxima permitida es competencia de SUNAFIL, además las multas y sanciones ya están establecidas esto tiene que ver a la gravedad de la infracción, al mismo tiempo, en el rubro construcciones tiene que haber normas específicas de trabajo remoto para sancionar.</p>	
--	--	--	--

<p>RESULTADO GENERAL: Consecuencias Jurídicas del trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado, Se evidencian claramente tanto el empleador y el trabajador no estaban preparados a una nueva realidad nacional la pandemia COVID 19 y el trabajo virtual remota; además sobre el trabajo remoto no hay normas específicas, razón por la cual cada entidad o empresa han tratado de adaptarse a la realidad, por otro lado, las empresas implemento programas de vigilancia y seguimiento técnico con el propósito de minimizar los riesgos de seguridad y seguridad en el trabajo, Asimismo, se ha constatado la aplicación del trabajo remoto afecta negativamente a la salud física, emocional y estrés extremo del trabajador. Igualmente, sobre el uso de herramientas tecnológicas virtuales y actividades de prevención para el desarrollo de la labor del trabajador remoto, el empleador realizo acciones de implementación de plataformas virtuales, capacitaciones, charlas y estrategias, cabe destacar, en un inicio el empleador estableció que el trabajador debe contar con herramientas tecnológicas. También es importante destacar que la labor remota ha alterado su vida personal y familiar del trabajador, y para minimizar estos efectos negativos a la salud del trabajador, durante el desarrollo su labor remota se realiza algunas pautas activas (juego de páginas, descanso, otros). De la misma forma, las normas y políticas referente al trabajo remoto no se cumplen en su totalidad, pero de manera general favorecieron la productividad laboral. De igual modo, de manera general también hubo afectación del vínculo laboral, remuneraciones y condiciones económicas. Par concluir, con relación a las obligaciones especiales del empleador es respetar la jornada laboral y horario de trabajo, cumplir con las obligaciones logísticos, laboral, salud y puntualidad en el pago a los trabajadores remotos. Al tratar de evaluar la necesidad de la regulación de la desconexión laboral en el trabajo remoto, es importante destacar que en un principio no se contemplaba la jornada máxima legal de trabajo del trabajador remoto, debido que el objetivo de la empresa era cumplir con las metas y objetivos, en algunos casos esto trajo el recorte de sueldos y carga horaria, posteriormente el empleador de manera general se precisa que se respeta la jornada máxima legal del trabajador remoto, con algunas excepciones de acorde a la necesidad del trabajador. Al mismo tiempo, en la realización del trabajo remoto el empleador estableció horarios y jornadas escalonadas accesibles a cada trabajador, por el contrario, en el rubro de construcciones no hubo horarios establecidos. Cabe resaltar, que no se realizó labores más allá del horario de trabajo, es decir no realizo asignaciones laborales fuera de la hora máxima legal de trabajo, con algunas particularidades de manera excepcional(rubro construcciones y educación) horas extras(clases reforzamiento, trabajo virtual).también, de acuerdo a la normativa vigente, se establece derechos y obligaciones del trabajo remoto, siendo en el rubro de educación y vigilancia se establece de cuerdo al plan y normativa vigente, es decir, derechos de disfrute del tiempo desconexión laboral: feriados, días no laborables, otros, cabe precisar, que el rubro educación, se tiene poco conocimiento sobre los derechos y obligación de la desconexión laboral. Cabe destacar, el área de recursos humanos y la parte operacional de las empresas realiza monitoreo asistencia y horario del trabajo remoto a través de plataforma Sieweb, plataforma zoom o vía meet conexión de cámara y sistema de campus. así mismo, durante el trabajo remoto SUNAFIL como ente de fiscalización laboral realizo monitoreo remoto a las empresas, por el contrario, la empresa en el rubro construcciones no realizó ninguna fiscalización durante la aplicación del trabajo remoto.</p>			

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 8

Información complementaria: Seguimiento y monitoreo (prevención Covid 19, otras enfermedades - Estrés laboral y condiciones para realizar trabajo remoto año 2020 – 2021)

AÑO 2020		
Trabajadores Remotos		
COVID 19	N° de personas	Porcentaje
Tiene COVID	0	0%
No tiene COVID 19	9	100%
TOTAL	9	100%

Fuente: Elaboración propia.

Trabajadores Remotos		
SÍNTOMAS DE ESTRÉS LABORAL	N° de personas	Porcentaje
Presenta (dolor de cabeza, malestar muscular, ocular, ansiedad, otros)	7	77.78%
No presenta	2	22.22%
TOTAL	9	100%

Fuente: Elaboración propia.

Trabajadores Remotos		
AMBIENTE LABORAL PARA REALIZAR CLASES	N° de personas	Porcentaje
Ambiente regular	4	44.44%
Ambiente adecuado	5	55.56%
TOTAL	9	100%

Fuente: Elaboración propia.

Trabajadores Remotos		
EQUIPOS PARA REALIZAR CLASES	N° de personas	Porcentaje
Equipos regulares	7	77.78%
Equipos adecuados	2	22.22%
TOTAL	9	100%

Fuente: Elaboración propia.

AÑO 2021		
Trabajadores Remotos		
COVID 19	N° de personas	Porcentaje
Tiene COVID	0	0%
No tiene COVID 19	9	100%
TOTAL	9	100%

Fuente: Elaboración propia.

Trabajadores Remotos		
SÍNTOMAS DE ESTRÉS LABORAL (ansiedad, dolor muscular, dolor de cabeza, otros)	N° de personas	Porcentaje
Presenta	5	55.56%
No presenta	4	44.44%
TOTAL	9	100%

Fuente: Elaboración propia.

TABLA 2: SEGUIMIENTO - PREVENCIÓN COVID 19/OTRO ENFERMEDAD QUE AFECTA LA SALUD DEL TRABAJADOR REMOTO 2021										
I.E.P. REAL COLLEGE CAJAMARCA										
ÁREA DE ADMINISTRACIÓN, INFORMACIÓN DE GESTIÓN INTERNA										
NRO.	TRABAJADOR/DOCENTE	CÓDIGO COTE	FECHA DE SEGUIMIENTO	SÍNTOMAS	TIENE COVID 19/OTRO	TIENE CONSULTA MÉDICA	VACUNAS COVID 19	SEÑALES DE ALARMA DE ESTRÉS (REPORTORIO MENEDE) ¿Te sientes más con más angustias o irritable? ¿Te sientes cansado/a, deprimido/a o frustrado/a? ¿Tienes dificultad para relajarte o concentrarte? ¿Presentas dificultades para pensar con lógica y tomar decisiones? ¿Disturbios como la insomnio y la ansiedad ocurren con frecuencia? ¿Has sido víctima de episodios de ira? ¿Presentas dificultades para dormir?	RECOMENDACIONES/ RUTINA DE ACCIONES , AUTOEVALUACIÓN/PAISAJES ACTIVAS	OBSERVACIONES
1	Docente 1.794af Tomacocha	EA-D.M	Marzo a Diciembre	Máximo cuando se visitaba a	No/Come	No (semas de control COVID 19, Tratamiento médico natural)	1 Dosis	Alerta verde	Docentes 47 minutos Rutinas/activos semanales (dele, actividades, virus)	Presencia deportiva(rolap) por las mañanas con la familia
2	Docente 2.794af Inca	TA-B.I	Marzo a Diciembre	sin reporte	sin reporte	No reportó (semas de control COVID 19)	1 Dosis	sin reporte	Docentes 47 minutos Rutinas/activos semanales (dele, actividades, virus)	
3	Docente 3.794af Inca	PL-L	Marzo a Diciembre	sin reporte	sin reporte	sin reporte	1 Dosis	sin reporte	Docentes 47 minutos Rutinas/activos semanales (dele, actividades, virus)	
4	Docente 4.794af Primaria	PV-F	Marzo a Diciembre	sin reporte	sin reporte	No reportó (semas de control COVID 19)	1 Dosis	sin reporte	Docentes 47 minutos Rutinas/activos semanales (dele, actividades, virus)	
5	Docente 5.794af Primaria	MD-F	Marzo a Diciembre	sin reporte	sin reporte	sin reporte	1 Dosis	sin reporte	Docentes 47 minutos Rutinas/activos semanales (dele, actividades, virus)	
6	Docente 6.794af Tomacocha	LA-SCTA	Marzo a Diciembre	Comenzó a estar cansado/a, virus	No/Come	No (semas de control COVID 19, Tratamiento médico natural)	1 Dosis	Alerta verde	Docentes 47 minutos Rutinas/activos semanales (dele, actividades, virus)	Presencia deportiva(rolap) por las mañanas con la familia
7	Docente 7.794af Tomacocha	JC-C	Marzo a Diciembre	Comenzó, virus	No/Come	No (semas de control COVID 19, Tratamiento médico natural)	1 Dosis	Alerta verde	Docentes 47 minutos Rutinas/activos semanales (dele, actividades, virus)	
8	Docente 8.794af Tomacocha	GE-F	Marzo a Diciembre	ansioso, virus	No/Come	No	1 Dosis	Alerta verde	Docentes 47 minutos Rutinas/activos semanales (dele, actividades, virus)	Faltó debido a familiar con COVID
9	Personal Administrativo	TC-AD	Marzo a Diciembre	Máximo en la agosto, virus	No/Come	En medicina general (venta de cosas médicas)	1 Dosis	Alerta verde	Docentes 47 minutos Rutinas/activos semanales (dele, actividades, virus)	Presencia deportiva(rolap) por las mañanas con la familia



D.N.E: 26689071
FECHA: 22/12/2022

TABLA 1. SEQUEMIENTO - PREVENCIÓN COVID 19, OTRAS ENFERMEDADES (ENFERMEDADES LABORALES) Y COMPLICACIONES PARA REALIZAR TRABAJO REMOTO AÑO 2022											
I.E.P. REAL COLLEGE											
ÁREA DE ADMINISTRACIÓN: INFORMACIÓN DE GESTIÓN INTERNA											
SR	TRABAJADOR DOCENTE	CÓDIGO DOCENTE	FECHA DE SEQUEMIENTO	SÍNTOMAS IDENTIFICADOS	TIPO COVID 19, OTROS	TRATAMIENTO MÉDICO	MEDICINA DE SEGURIDAD SOCIALES EN EL HOGAR (DEPTANZAMENOS, UNOS, MACARELLAS, LAVADO DE MANOS)	AMBIENTE ADECUADO PARA REALIZAR CLASES VIRTUALES	CURVA CON EQUIPO E-LEARNING, SERVICIO, EQUIPO COMPUTA, LAPTOP, INTERNET, OTROS	INDICADORES DE ALERTA ENFERMEDADES LABORALES (ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL) ODS. Tratar en condiciones de salud, deber de seguridad. Ejercidos de responsabilidad. Asesorar del consumo de medicamentos (antibióticos, anti-inflamatorios, etc.), laborios, alcohol, para realizar el trabajo o para disminuir el estrés. OTROS (VER FUENTE DEMOGRÁFICA)	RECOMENDACIONES: Rutina de acciones autocuidado/FAJAS ACTIVAS
1	Docente 1. Nivel Secundaria	EA.D.M	Marzo a Diciembre	Dolor de espalda, cansancio, molestias musculares	No reporte	No tratamiento con medicamentos de venta médica y medicina natural (sin acudir a una consulta por salud o contagio)	SI	SI	Trabaja laptop y celular, para compartir con sus hijos	ALERTA INTERNO	Docentes 45 minutos. Ejercicios de estiramiento (bajo, columna, cuello, etc.)
2	Docente 2. Nivel Infantil	SI.SI	Marzo a Diciembre	No reporte	No reporte	SIN REPORTE	SI	SI	SI	SIN REPORTE	Docentes 45 minutos. Ejercicios de estiramiento (bajo, columna, cuello, etc.)
3	Docente 3. Nivel Infantil	EL.LI	Marzo a Diciembre	Molestias en el cuerpo (muscular)	No reporte	SIN REPORTE	SI	Regular	SI	ALERTA INTERNO	Docentes 45 minutos. Ejercicios de estiramiento (bajo, columna, cuello, etc.)
4	Docente 4. Nivel Primaria	PV.P	Marzo a Diciembre	Molestias en el cuerpo (dolor en la columna, otros)	No reporte	No acudir (dolor de espalda COVID 19)	SI	SI	Regular (solo tiene laptop antiguo, celular con poca capacidad de memoria)	SIN REPORTE	Docentes 45 minutos. Ejercicios de estiramiento (bajo, columna, cuello, etc.)
5	Docente 5. Nivel Primaria	MI.P	Marzo a Diciembre	Cansancio y molestias (cuello, otros)	No reporte	No acudir (dolor de espalda COVID 19), tratamiento medicina natural	SI	SI	Regular (laptop con poca capacidad de memoria)	ALERTA INTERNO	Docentes 45 minutos. Ejercicios de estiramiento (bajo, columna, cuello, etc.)
6	Docente 6. Nivel Secundaria	LA.SCT.A	Marzo a Diciembre	Dolor en el cuello (cervical, otros)	No reporte	No acudir (dolor de espalda COVID 19), tratamiento medicina natural (sin acudir)	SI	Regular	Regular (tiene laptop, celular, facilidad del servicio de internet, además comparte con sus hijos)	ALERTA INTERNO	Docentes 45 minutos. Ejercicios de estiramiento (bajo, columna, cuello, etc.)
7	Docente 7. Nivel Secundaria	JIC	Marzo a Diciembre	Molestias en las piernas, cansancio (por el desarrollo del estudiante consumo de café, otros)	No reporte	No acudir (tratamiento natural, tratamiento medicina natural)	SI	Regular	Regular (poca capacidad de almacenamiento de la laptop y celular)	ALERTA INTERNO	Docentes 45 minutos. Ejercicios de estiramiento (bajo, columna, cuello, etc.)
8	Docente 8. Nivel Secundaria	GH.F	Marzo a Diciembre	Dolor muscular, molestias (cuello, otros)	No reporte	No acudir (tratamiento natural, tratamiento medicina natural)	SI	Regular	Regular (laptop, celular, antiguo, laptop, antiguo)	ALERTA INTERNO	Docentes 45 minutos. Ejercicios de estiramiento (bajo, columna, cuello, etc.)
9	Trabajador Administrativo	TC.AD	Marzo a Diciembre	Cansancio, molestias, otros	No reporte	Tratamiento medicina natural	SI	SI	Trabaja laptop y celular, para compartir con sus hijos	ALERTA INTERNO	Docentes 45 minutos. Ejercicios de estiramiento (bajo, columna, cuello, etc.)



 Fuente: I.E.P. REAL COLLEGE.

D.N.E: 26683071
 FECHA: 22/12/2022

FICHA DE MONITOREO DEL TRABAJADOR REMOTO (SALUD)

A : EMPRESA DE SEGURIDAD VIGILANCIA Y CONTROL SAC - "ESVICSAC"
LUGAR : Zonal Cajamarca
REPRESENTANTE LEGAL : Sr. Cesar Augusto Fiestas Ramos

N°	TRABAJADOR	CENTRO MEDICO OCUPACIONAL - SST	FECHA EMO	EVALUACION MEDICA	TIENE COVID 19	VACUNAS COVID 19	CONCLUSIONES	RESTRICCIONES	OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
1	T1	CLINICA DE SALUD OCUPACIONAL PREV.	24/06/2021	Evaluacion medica ocupacional, oftalmologica, Osteomuscular, Audiometria, Electrocardiograma, Evaluacion Psicologica, Radiografia de torax, Hemograma, Glucosa, Colesterol total, Trigliceridos, Examen orina, Otros.	NO	2	El trabajador evaluado con su examen medico - periodico	Ninguna	APTO - TRABAJO CON RESTRICCIONES (control de Diabetes, Estrés, laboro remotarmente en su domicilio.
2	T2	CLINICA DE SALUD OCUPACIONAL PREV.	24/06/2021	Evaluacion medica ocupacional, oftalmologica, Osteomuscular, Audiometria, Electrocardiograma, Evaluacion Psicologica, Radiografia de torax, Hemograma, Glucosa, Colesterol total, Trigliceridos, Examen orina, Otros.	NO	2	El trabajador evaluado con su examen medico - periodico	Ninguna	APTO - TRABAJO CON RESTRICCIONES (Se recomienda uso de lentes correctores para vision de cerca control periodico por oftalmologia, control de Diabetes, Estrés, laboro remotamente en su domicilio,
3	T3	CLINICA DE SALUD OCUPACIONAL PREV.	24/06/2021	Evaluacion medica ocupacional, oftalmologica, Osteomuscular, Audiometria, Electrocardiograma, Evaluacion Psicologica, Radiografia de torax, Hemograma, Glucosa, Colesterol total, Trigliceridos, Examen orina, Otros.	NO	1	El trabajador evaluado con su examen medico - periodico	Ninguna	APTO - TRABAJO CON RESTRICCIONES. Se recomienda no realizar labores que impliquen actividades fisicas con esfuerzos y manipulacion de cargas menores a 15 kg. control de Diabetes, laboro remotamente en su domicilio.
4	T4	CLINICA DE SALUD OCUPACIONAL PREV.	24/06/2021	Evaluacion medica ocupacional, oftalmologica, Osteomuscular, Audiometria, Electrocardiograma, Evaluacion Psicologica, Radiografia de torax, Hemograma, Glucosa, Colesterol total, Trigliceridos, Examen orina, Otros.	NO	2	El trabajador evaluado con su examen medico - periodico	Ninguna	APTO - TRABAJO CON RESTRICCIONES (Se recomienda uso de lentes correctores para vision de lejos, evaluacion por oftalmologia, control de estrés, laboro remotamente en su domicilio.

OBS. Los datos registrados en la presente son de uso exclusivo y control interno de ESVICSAC, Personal Operativo y administrativo que labora en nuestar institución. Se emite la presente a solicitud, con la finalidad de brindar el apoyo en el proceso de investigación realizado por los Bachilleres Isidro Perleche Perleche y Alfonso Sanchez Cajo.

Cajamarca, 23 de Diciembre del 2022

ESVICSAC

Cesar Augusto Fiestas Ramos
 Representante Legal por Ampliación

CESAR AUGUSTO FIESTAS RAMOS
 DNIN# 17543193



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 - CALLAO, asesor de Tesis Completa titulada: "Consecuencias Jurídicas del trabajo remoto en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado, distrito de Cajamarca – 2021.", cuyos autores son PERLECHE PERLECHE ISIDRO, SANCHEZ CAJO ALFONSO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, 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, 18 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GARCIA BECERRA PAUL GUSTAVO DNI: 45729853 ORCID: 0000-0002-7919-3399	Firmado electrónicamente por: PGARCIABE el 18- 01-2023 11:25:49

Código documento Trilce: TRI - 0522813