



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo y vulneración de los derechos laborales en el sector privado, Chepén 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Abogada

**AUTORA:**

Verastegui Albitres, Deysi Miluska (orcid.org/0000-0003-2411-8639)

**ASESORA:**

Dr. Chávez Pérez, Janner Erwin (orcid.org/0000-0002-7028-6652)

**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.

**CHEPÉN - PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

A mis padres por ser quienes han cuidado de mi persona dándome todo lo necesario para ser una persona de bien, convirtiéndome en una profesional del derecho llena de valores empatía y altruismo para con el prójimo.

## **Agradecimiento**

A dios por bendecirme con mi familia, son mis logros, protegiéndome y cuidándome todos los días, que me brinda la anergia y las fuerzas para salir delante de situaciones adversas, me guía por el camino de la sabiduría, siempre en busca del valor fundamental que es la búsqueda de la justicia.

## Índice de contenido

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tabla .....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	13
3.1. Tipo y Diseño de Investigación .....	13
3.2. Categorías Subcategorías y Matriz de Categorización .....	13
3.3. Escenario de estudio .....	14
3.4 . Participantes.....	14
3.5 Técnicas e instrumentos de recopilación de datos .....	15
3.6 Procedimiento .....	15
3.7 Rigor científico .....	16
3.8 Método de análisis de datos .....	17
3.9 Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	19
V. CONCLUSIONES .....	26
VI. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS.....	34

## Índice de tabla

<b>Tabla 1</b>	Participantes entrevistados .....	14
<b>Tabla 2</b>	Validación de instrumentos .....	16

## Resumen

El presente trabajo de investigación denominado condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo y vulneración de los derechos laborales en el sector privado, Chepén 2023; tuvo como objetivo determinar las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo y vulneración de los derechos laborales en el sector privado, Chepén 2023. En cuanto a su metodología fue una tesis de tipo básica de enfoque cualitativo de diseño transversal descriptivo, la cual tuvo como técnica la entrevista y como instrumento la guía de entrevista, con los cuales se llega a la conclusión que el empleador no esté cumpliendo debidamente con la normativa de salud y seguridad de los trabajadores que están bajo la modalidad del teletrabajo, lo que provoca estaría provocando la afectación de los derechos fundamentales de todos los trabajadores de dicha modalidad.

**Palabras clave:** Condiciones de seguridad y salud en el trabajo, teletrabajo, derechos laborales.

## **Abstract**

The present research work called health and safety conditions in teleworking and violation of labor rights in the private sector, Chepén 2023; Its objective was to determine the safety and health conditions in teleworking and violation of labor rights in the private sector, Chepén 2023. Regarding its methodology, it was a thesis of a basic type with a qualitative approach of descriptive cross-sectional design, which had as the interview and as an instrument the interview guide, with which it is concluded that the employer is not duly complying with the health and safety regulations for workers who are under the teleworking modality, which causes would be causing the affectation of the fundamental rights of all workers of said modality.

**Keywords:** safety and health conditions at work, teleworking, labor rights.

## I. INTRODUCCIÓN

La globalización y la pandemia ha generado cambios radicales a nivel mundial en diversos aspectos, tanto educativos, financieros, sociales y laborales. En este sentido por el avance de la ciencia y tecnología, impulsada además por la pandemia del Covid 19, surge el teletrabajo como opción importante a nivel tecnológico y de distanciamiento social.

El teletrabajo se ha percibido ampliamente como un modo de trabajo más sostenible para los trabajadores del conocimiento en comparación con el statu quo de los desplazamientos a oficinas centralizadas debido a su menor dependencia del transporte y del espacio de oficina centralizado. Sin embargo, la situación es mucho más compleja de lo que parecería a primera vista, cuando el alcance se amplía para incluir el uso de energía en la oficina doméstica, Internet, las opciones de consumo a largo plazo y otros efectos de rebote (O'Brien & Yazdani, 2020).

Magnavita (2021), sostiene que el teletrabajo es una forma de trabajo flexible que se ha extendido progresivamente y que ha sido fuertemente fomentada por las medidas para limitar la pandemia del COVID-19. En este marco, apreciamos que en los diversos países que se viene empleando esta modalidad laboral, se convirtió en una modalidad cada vez más popular en las empresas. Puede ayudar a los empleados a programar y conciliar su vida profesional y privada más fácilmente. Al mismo tiempo, el teletrabajo puede conducir a una difuminación de los límites entre el trabajo y vida familiar, que puede generar conflictos entre el trabajo y familia, así como también afectar los derechos laborales de los colaboradores (Sarbu, 2018).

Díaz y Díaz (2022), en un estudio realizado en España y Kazajstán, hallaron que las personas han enfrentado este nuevo escenario, teniendo en cuenta que uno de los aspectos más relevantes de la cultura y el clima organizacional son las interacciones cara a cara que se dan en las oficinas. Con el teletrabajo, esa importante relación física desaparece y, dado que el lenguaje corporal tiene su propia gramática, los mensajes relacionados con el trabajo lógicamente quedan abiertos a la incompreensión entre jefes y subordinados, así como entre pares. Esta inmovilidad o falta de interacción afecta la salud física y mental de los trabajadores y por ende el desempeño que ellos tienen.

En nuestro país, el teletrabajo está reglamentado mediante la Ley N° 30036 y por el Decreto Supremo N° 017-2015-TR, normatividad que estipula esta modalidad



laboral y regula la legislación relacionada a esta materia, pero no se cuenta con una implementación real y verdadera que garantice la seguridad, salud y derechos laborales de los colaboradores de esta modalidad, aspecto que ya ha sido superado en otros países (Valera, 2020). Actualmente el teletrabajo requiere de un conjunto de condiciones y requisitos para facilitar su implementación. Esto incluye: infraestructura adecuada, acceso a Internet y legislación apropiada. En este sentido, la mayoría de empresarios y trabajadores, aún no prestan mucha atención al teletrabajo y sus beneficios, lo que dificulta la creación de condiciones óptimas. No queda claro los aspectos relacionados a salud y seguridad, porque se deben atender aspectos que es difícil realizar (Valencia, 2018).

Actualmente ha surgido una amplia gama de cuestiones sobre este tema. En el caso del teletrabajo en el Perú, encontramos que los colaboradores señalan que padecen: (a) dolor muscular debido a la postura del cuerpo, (b) problemas de visión. Pasar demasiado tiempo frente a una computadora, (c) dificultades en las articulaciones de las manos, (d) Fatiga por la duración de la jornada laboral. Sin hora de inicio definida (e) Falta de equipo de seguridad (f) Potencial de incendio (g) problemas eléctricos en la instalación, (h) faltan de medidas preventivas contra la pandemia, (i) posible robo de equipos de trabajo, y (j) estrés. Por lo anotado muchos empleados se preguntan si la empresa es responsable y si las leyes de trabajo desde el hogar ayudan a los problemas de salud y seguridad Trabajo (OIT, 2019).

En este sentido apreciamos la necesidad que existe de garantizar la seguridad y salud en el trabajo del colaborador que labora en la modalidad del teletrabajo, por la necesidad que existe de brindar las condiciones mínimas al trabajador, garantizando los derechos que ellos tienen, existiendo la incertidumbre sobre la forma como el empleador puede garantizar los derechos de los trabajadores de la modalidad indicada.

Considerando lo anotado y la situación problemática, se estableció como problema de investigación: ¿De qué manera las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo vulneran los derechos laborales en el sector privado, Chepén 2023?

La justificación a nivel teórico se da por cuanto el propósito del estudio es identificar las condiciones de seguridad y salud que tiene el trabajador al realizar trabajo fuera de su centro laboral mediante la telecomunicación y a través de

medios electrónicos, esto es conocer en qué condiciones realizan los trabajadores, sus labores domicilio o en otros centros de teletrabajo, por lo que se busca identificar si se estaría vulnerando sus derechos laborales, el cual resultaría ser conveniente para todo trabajador del sector privado que viene realizando actividades mediante esta forma de trabajo. Su justificación práctica se da en el sentido que se necesita identificar bajo qué condiciones se realiza el teletrabajo fuera de su centro laboral y si es que estas son perjudiciales para el trabajador ayudar a mejorarlas por cuanto no es solo conocer que derechos se vulneran mediante el teletrabajo, si no también se plantea estrategias para que se corrijan y se den mejores condiciones. La justificación metodológica se encuentra en la estrategia de investigación empleada el cual se da mediante la guía de entrevista que es validada por expertos para ser aplicada al grupo muestral seleccionado y la cual a posteriori puede ser consultada para futuras investigaciones y su justificación social se da en el sentido que ayudara a solucionar los problemas y los vacíos legales en cuanto a la actividad del teletrabajo puesto que existe un gran sector de la población que vienen realizando esta forma de trabajo sin encontrar protección en sus derechos laborales, por tanto este trabajo se basa no solo identificar los derechos vulnerados del trabajador si no en plantear soluciones de mejor calidad de trabajo, por lo que esta investigación no solo beneficiara a la sociedad en general sino a todos aquellos personas que vienen realizando teletrabajo.

Como objetivo general se busca: Investigar de qué manera las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo vulneran los derechos laborales en el sector privado, Chapén 2023; y como objetivos específicos: a) Identificar cuáles son las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo para los trabajadores del sector privado. b) Analizar la vulneración de los derechos laborales en el sector privado; y c) Analizar la Ley N° 31572 - Ley del teletrabajo aplicado para el sector privado.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, tenemos que Cañadas (2017); se planteó como objetivo buscar un acercamiento al concepto de teletrabajo para darle a los lectores un panorama sencillo de entender. Su metodología de investigación es cualitativa con un enfoque descriptivo, como instrumento la ficha documental, su escenario de estudio es Colombia más específicamente a la base doctrinal que hablan del tema. En busca de referencias, determino que las limitaciones por tener un concepto corto sobre este tipo de trabajo generan el debate y hasta ahora se continua sin un consenso sobre el teletrabajo.

Esta Sabadell-Bosch (2020); quien en su trabajo de investigación empleo como objetivo general el analizar hasta qué punto el marco normativo puede influir en el desarrollo de la figura del teletrabajo, utilizo como método de investigación el análisis estructural-funcional e histórico - jurídico; como instrumentos fichas documentales, el escenario es fue la ciudad de Murcia – quien encontró dentro de sus resultados que España cuenta con una historia normativa amplia sobre el trabajo en ese país. Por lo que nos concluyó que el teletrabajo es una novedosa forma para desempeñar las actividades laborales, siendo las normativas actuales basadas en la digitalización y globalización, la causante del desarrollo de esta nueva forma de trabajar.

Esta también Vargas (2021); en su trabajo de tesis tuvo por objeto de estudio analizar si había una relación entre el sistema del teletrabajo y la calidad del servicio, esto a partir de la llegada de la pandemia del coronavirus; ocupo un enfoque cualitativo con ciertos rasgos cuantitativo, su instrumento de recolección de datos es la encuesta, como escenario de estudio es Santiago de Cali – Colombia y como muestra a la empresa RETAIL; concluye que la modalidad del teletrabajo se implementó para estabilizar la organización del mercado, mejorar la experiencia de los clientes, que los empleados cuentan con horarios más flexibles y genere mayor eficiencia en el tiempo de las operaciones.

Por su parte Diaz (2021); su objeto de estudio fue determinar las ventajas y desventajas que generan la implementación del teletrabajo en Chile; empleo un estudio de índole cualitativo, elaboro como instrumento de recolección de datos una

entrevista semiestructurada, su escenario de estudio es Chile. Determina como principal ventaja que mejora la calidad de la vida los trabajadores, sin embargo, como desventaja no ayuda en el desarrollo de una carrera y tampoco ayuda en las relaciones interpersonales.

También tenemos a Tomasina & Pisani (2022); quien empleo como objetivo Realizar una revisión narrativa para reflexionar sobre el modelo del teletrabajo específicamente sobre lo bueno y lo malo del mismo; tiene una metodología cualitativa, siendo análisis documental y como instrumento empleo la ficha documental, a un grupo poblacional de 96 personas, el cual tuvo como escenario del estudio empresas de la ciudad de Montevideo Uruguay. Concluye que el teletrabajo es una figura compleja que viene en varias presentaciones siendo la más común el que se realiza en casa del trabajador, y al igual que otro modelo de trabajo este también puede contar con aspectos positivos y negativos.

En cuanto a los antecedentes nacionales consultados están a Silvia, et all, (2018) cuyo estudio tuvo por objetivo analizar el proceso de implementación de teletrabajo e identificar buenas prácticas en empresas del sector bancario peruano. Su metodología se basó en el enfoque cualitativo de estudio de caso cuyo instrumento fue la entrevista semiestructurada la cual fue empleado a 6 expertos 8 teletrabajadores y seis líderes el cual tuvo por escenario de estudio la empresa del BCP Y BBVA quien nos concluyó que Es natural que en todo proceso de cambio las empresas se enfrenten a barreras durante la implementación, ya que en estos momentos afloran hábitos influenciados por sesgos y esquemas mentales de parte de los involucrados, cuyo miedo o reticencia al cambio puede afectar el desarrollo de cualquier proyecto. Sin embargo, el accionar de la organización debe girar en torno a sobre llevar estos problemas, aprender de ellos, y fortalecer sus buenas prácticas con el fin establecer una cultura que fomente y facilite el trabajo remoto. Tal como fue señalado en el marco teórico, las siguientes buenas prácticas son recogidas del Libro Blanco Español del Teletrabajo:

Por su parte López & Neira (2019); tuvo como objetivo principal se enfocó en determinar la conexión entre el teletrabajo y el estrés laboral que viven los trabajadores del banco de crédito en Trujillo; su metodología es cualitativa con un

diseño descriptivo – explicativo, como instrumento empleo una encuesta de 17 preguntas, el escenario de estudio es el Banco de Crédito del Perú, su población consta de 42 personas. Concluyo que hay un alto nivel de relación entre ambos, debido a las constantes capacitaciones durante el trabajo y el tener consciencia de los beneficios del teletrabajo, provoca un cuadro de estrés a los trabajadores

Esta León (2021), quien en su estudio busco determinar qué relación hay entre el modelo del teletrabajo y la adaptación del personal de la UADA en el instituto geológico minero y metalúrgico; su enfoque metodológico es de carácter cualitativo, su instrumento de recolección de información es un cuestionario, su escenario de estudio es la INGEMMET, su población es la UADA. Concluye que hay una fuerte relación el teletrabajo y la adaptación de las personas, lo que da a entender que con una correcta implementación los trabajadores se beneficiarían positivamente.

También Quispe, et all. (2021), cuyo estudio tuvo por objetivo Identificar la percepción de los jefes de empresas sobre la implantación del teletrabajo a raíz del COVID-19, para ayudar a implementar acciones que ayuden a fortalecer la implementación del teletrabajo. Su metodología se basó en un estudio cualitativo de diseño descriptivo cuyo instrumento empleado fue el análisis factorial exploratorio, el cual fue aplicado a una población muestral de 166 líderes de empresas, cuyo escenario de estudio fueron las diferentes organizaciones tanto públicas como privadas de Lima Metropolitana, los resultados identificados fueron que los aspectos técnicos en cuanto a las telecomunicaciones tienen que tener una buena disposición para realizar el teletrabajo, de ahí que se concluyó que se han identificado no solo obstáculos y retos en la creación de este modelo laboral de líderes, teniendo que las empresas con mayores recursos son las que tienen la mayor facilidad de implementar e invertir en equipos tecnológicos que faciliten la implementación de este sistema laboral.

Se tiene a García, et all. (2021) el cual su estudio tuvo por objetivo analizar los derechos y beneficios del teletrabajo en el régimen laboral peruano, 2012. Su metodología que se basó en un estudio cualitativo de diseño descriptivo cuyo instrumento de nuestro estudio es la observación de la tesis de ahí se concluyó que el teletrabajo en el régimen público o privado goza de igual derecho y beneficio

que el trabajo presencial y lo diferencia a la norma en la cual hace su ingreso vía concurso y nombramiento en el régimen laboral que está determinado por el decreto legislativo 276.

En cuanto a la categoría seguridad y salud en el teletrabajo podemos indicar que se refiere a la prevención y evitar accidentes y/o enfermedades que pueda sufrir el trabajador en su centro laboral vinculado a su actividad que desempeñan (Mendoza, 2021) así mismo indica que dar seguridad en el trabajo es respetar y cuidar que el marco normativo se cumpla con la finalidad de garantizar que el trabajador goce de buena salud, esto es dar las condiciones necesarias de equipamientos para desarrollar sus actividades en un saludable ambiente laboral.

El teletrabajo puede ser entendido como el trabajo realizado a distancia haciendo uso de los medios informáticos y las TIC, (Organización Internacional Del Trabajo, 2008). En nuestra legislación el teletrabajo es definido por la Ley N° 31572 el cual nos indica es una forma de trabajo especial, la cual se puede realizar de forma continua o periódica, la cual presenta ciertas características especiales como la subordinación a distancia y sin la presencia del trabajador en su habitual centro laboral, si no que se vale de las tecnologías de la información para poder realizar y mantener el vínculo laboral de ahí que se requiera contar con los equipos de comunicación indispensables para la realización y comunicación de las labores. De esto se deduce que se dan tres elementos fundamentales en esta modalidad de trabajo como es la relación laboral de subordinación, la distancia física del trabajador del centro de operaciones de la empresa y el empleo de las tecnologías de la información, por lo que de acuerdo a esto podemos inferir que la seguridad y salud en el teletrabajo se refiere a la aplicación de la normativa vigente para preservar los accidentes y la salud de todos los trabajadores que vienen realizando labores bajo la modalidad del teletrabajo

La subcategoría Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene por objetivo que promover una ideología de prevención de todo tipo de riesgos para los trabajadores, donde los empleadores tienen el deber de prevención y el estado de su fiscalización, por lo que Buiza y Abanto (2017) nos indica que esta norma tiene por función crear las condiciones de prevención para que el trabajador pueda desarrollar sus actividades eficientemente sin los riesgos de algún accidente que

puedan dañar su salud por lo que el empleador es el responsable de crear las buenas condiciones laborales . de ahí que Vázquez (2018) nos señale que esta ley tiene por finalidad crear una cultura de prevención para mitigar todo tipo de accidente o enfermedad que puedan surgir a raíz de las labores realizadas.

En cuanto a la subcategoría ley del teletrabajo (Ley nº 31572) se puede mencionar que tiene por objeto normar la modalidad de la actividad laboral realizada mediante lo que es el teletrabajo el cual puede ser aplicada en el ámbito público y empresas privadas, privilegiando el trabajo decente en acuerdo empleador trabajador en el buen respeto de la vida personal y familiar. Esta normatividad ha sido impulsada su promulgación, por la forma de trabajo que cada vez más personas vienen realizando a raíz del avance de las tecnologías de la información y en estos últimos años se ha fortalecida esta modalidad laboral por la prevención de la COVID-19 que obligo a realizar trabajo remoto (Decreto de Urgencia Nº 115-2021), El cual es en gran similitud al teletrabajo y apreciándose una serie de beneficios como que se produce mayor productividad reduciendo costos de la presencialidad además se vio el ahorro de tiempo y dinero que ocasiona la movilidad del trabajador por lo que la cantidad de vacíos jurídicos que se observó al realizarse el teletrabajo motivo a que en el año 2022 se aprueba la Ley del Teletrabajo sustituyendo a la Ley N° 330036.

En cuanto a la subcategoría Accidentes laborales en el teletrabajo Para que uno pueda demostrar que uno ha sufrido un accidente en su lugar que desarrolla el teletrabajo tiene que darse los siguientes supuestos probar que el daño sufrido que afecta su salud se dio en el lugar pactado que desarrolla su trabajo, en su horario establecido para sus actividades y que se dio con las herramientas proporcionadas para realizar sus actividades (reglamento de la Ley nº 31572). Cuyo empleador lo evaluara con el comité de trabajo para ver si califica como accidente laboral, el cual luego identificara los riesgos implementado y tomando las precauciones correctivas.

La subcategoría Responsabilidad sobre la provisión, del uso y cuidado de los equipos tecnológicos se refiere a que todo equipo y medios de tecnología de la información lo proporciona el empleador de la empresa privado salvo acuerdo en contrario donde el empleador paga por la prestación de equipos y servicios de la

comunicación de su trabajador. Por lo que el empleador garantizara la accesibilidad a todos los sistemas y plataformas de la empresa software y cualquier otra herramienta que se haga necesaria para realizar el teletrabajo (reglamento de la Ley nº 31572).

En cuanto a la subcategoría Inspección en seguridad y salud en el teletrabajo está en la empresa privada se lleva a cabo a través de la SUNAFIL, el cual lo realiza de acuerdo a su competencia verificando el cumplimiento no solo de la (Ley nº 31572 y de su reglamento). Sino de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el lugar donde se venga ejecutando o realizando el teletrabajo. en conformidad con ello se aprobó por la SUANFIL Directiva N° 001-2023-Sunafil/DSEV. Donde se detalla los pasos para hacer el seguimiento y revisión de informes técnicos de la inspección.

También se tiene a la categoría derechos laborales en el sector privado los derechos laborales que se reconocen son como parte inherente al derecho a la vida por cuanto esta se ve obligada a ser protegida en todo momento principalmente cuando se está trabajando, de ahí que el estado no solo reconozca de manera constitucional el derecho a la salud si no de forma más específica se reconozca el derecho a la salud y a la seguridad en el trabajo tanto en la Ley 29783 en la Ley nº 31572 y sus reglamentos con la finalidad de que los derechos del trabajador sean vulnerados no solo en el sector público sino también en el ámbito privado (Espiritu, 2020). La protección de los derechos laborales en el sector privado es una función conjunta realizada por el empleador, trabajador y órgano fiscalizador (SUNAFIL), por parte del estado de supervisar que se cumpla con lo regulado y se cumpla con implementar principalmente un sistema de seguridad y salud por parte del empleador (Del Campo, 2014), por lo que los derechos laborales son el conjunto de derechos reconocidos en los diferentes cuerpos normativos para protección del trabajador en su centro laboral o fuera del como ocurre con la modalidad del teletrabajo. Por lo que el marco normativo no solo cuenta con la regulación de derechos sobre seguridad y salud en el trabajo, sino que se basa en principios fundamentales donde cada trabajador o teletrabajador se encuentra sujeto a la protección de sus derechos por parte de la Ley 29783 y su reglamento, así como su normatividad específica (Ley nº 31572 y de su reglamento).



En cuanto a la subcategoría derechos y Obligaciones del empleador en el teletrabajo el empleador en el sector privado es el líder de las actividades que se realizan el cual da la venia y respaldo de las actividades el cual siempre debe estar involucrado a proporcionar seguridad y salud en el trabajo, por lo que el empleador está en condiciones de exigirle a su trabajador lo estipulado en su contrato, pero ante la presencia de cualquier riesgo o peligro en el cumplimiento de ello el empleador es el responsable siendo el responsable del sistema de seguridad y salud en el trabajo pues es el empleador el responsable de cumplir una serie de obligaciones (Machero, 2022) como: el de asegurar la seguridad y la salud de sus trabajadores durante su jornada laboral, llevar a cabo acciones permanentes para sofisticar la protección del trabajador, identificar puntos de riesgo para el trabajador y disponer su corrección como medidas preventivas capacitar el entrenamiento en seguridad y salud así como brindar todo tipo de facilidades para las supervisiones de trabajo (Ley 29783); a parte de estas obligaciones que tiene el empresario para con los trabajadores de forma presencial, también existe obligaciones específicas para el empleador que cuenta con trabajadores que realizan teletrabajo, el cual es comunicarle de forma oportuna el cambio de la modalidad laboral que va a desarrollar, asignarle los equipos y servicios necesarios que se requieran para el desarrollo de sus actividades y si estas son provistas por el trabajador a la compensación económica, indicarle cuales son las recomendaciones de seguridad y salud del teletrabajador, brindarle las capacitaciones no solo en el uso de las TIC sino en cuanto a su seguridad y salud (Ley nº 31572 y de su reglamento). Sin embargo, el control de la información debe ser de forma adecuada de control para evitar tiempo de ocio y cumplimiento de sus actividades laborales para lo cual se tiene que valer de políticas de control como revisión de correos de forma constante instalación de software espía y de captura de pantalla, y el bloqueo de redes informáticas perjudiciales y no útiles para la realización del teletrabajo como redes sociales páginas pornográficas etc. (Oyola, 2022).

En cuanto a la subcategoría Derechos y obligaciones de los trabajadores en el teletrabajo se puede mencionar también se puede indicar que este tiene los mismos derechos que aquellos trabajadores que realizan actividad laboral presencial, por lo que sus condiciones son que si se trata de un teletrabajador tiene que abastecerse de los equipos y servicios para realizar sus actividades o en su defecto

y acuerdo a recibir la contraprestación económica por los equipos y pagos de internet y energía eléctrica, desconexión del medio electrónico, a su privacidad e intimidad, informado de medidas de seguridad y salud en el teletrabajo. También está obligado a cumplir con las obligaciones que realizan actividad presencia a realizar sus actividades de forma personal sin intermediarios, a reportar realizado en jornada laboral y dentro de ella, cumplir con disposiciones de su empleador en cuanto a la modalidad del teletrabajo, cumplir con las indicaciones sobre seguridad y salud en la actividad del teletrabajo, cuando su empleador lo solicite estar disponible dentro de su horario laboral, cuidar los equipos de comunicación de trabajo asignados y estar presente para las capacitaciones que se le cite (Ley nº 31572 y de su reglamento). Por ende, se precisa que la normatividad tiende a garantizar los mismos derechos para ambas modalidades de trabajo presencial y no presencial y también gozan de las mismos derechos y obligaciones de la normativa general el cual aunado a lo anterior esta sus 30 días de vacaciones y gratificaciones por navidad y fiestas patrias entre otros (Oyola, 2022).

En cuanto a la subcategoría riesgos en el teletrabajo dentro del principal riesgo que se pueden apreciar a esta modalidad de trabajo es el incremento a la gran informalidad laboral, aparte de ello es la invisibilidad del trabajador en cuanto a sus cualidades y virtudes del trabajador a diferencia que si son apreciadas en el trabajador presencial, mayor tiempo de trabajo en cuanto el empleador sobrecarga al trabajador con información y la cual debe ser entregada dentro de la jornada laboral sobrepasando en algunas oportunidades el tiempo de labores estimado, con el empleo de medios digitales se puede dar la violación del derecho a la intimidad del teletrabajador a parte que también se pueden dar una serie de riesgos físicos como: fatiga visual tecnoestrés trastornos musculares etc. (Ferrer & Martínez, 2021). Los riesgos pueden ser para el empleador como el coste que represente para el equipamiento y traslado de equipos al lugar del trabajador, se imposibilita la supervisión constante, la comunicación puede ser disipada, así como la confidencialidad de los documentos de la empresa; en cuanto a los riesgos para el trabajador esta la interacción los compañeros de trabajo, la interacción con la familia, tendencia abajar en exceso (Unidad de riesgos laborales, 2020)

En cuanto a la subcategoría capacitaciones sobre el empleo de herramientas tecnológicas el empleador está en la obligación no solo de brindar los equipos y los servicios digitales sino de prepararlos para su adecuado uso y empleo, puesto que las fallas técnicas no se pueden imputar al trabajador salvo que el trabajador ignore reportarlas es por ello que tiene que estar capacitado en el uso y empleo de las herramientas tecnológicas empleadas para desarrollar las funciones asignadas por su empleador por lo que la capacitación es entendida como la oportunidad para que los trabajadores puedan tener eficiencia y sus labores ( Moreira & Coba, 2022)

Y en cuanto a la subcategoría capacitación sobre riesgos laborales en el teletrabajo el trabajador no solamente tiene que ser capacitado para el peligro que represente el uso de las tecnologías de la información sino que tiene que conocer sobre el formulario de autoevaluación para conocer dónde están los puntos de peligro y evaluar los riesgos y es que la empleadora debe identificar primero el lugar donde se va a desarrollar el teletrabajo para ver la prevención y evaluación de riesgos al lugar designado, donde de acuerdo a la modalidad del trabajo los principales riesgos que puedan suscitarse están los riesgos eléctricos físicos locativos etc. (Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo)

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y Diseño de Investigación**

El tipo de investigación utilizada fue básica o también denominada pura por cuanto se caracteriza por descubrir nueva sabiduría esto es nuevos conocimientos para poder incrementar los ya existentes, además que se considera la base para cuando se quiere aplicar la investigación aplicada (Nicomedes, Sf), por lo que en nuestro trabajo de investigación lo que se busque es la ampliación de conocimientos existentes, por lo que como indica Sampier, (2016). durante el estudio no se manipuló o direccionó el objeto de la investigación, por el contrario, los sujetos de la muestra se observaron cómo se comportaron en su ambiente natural.

En cuanto a su enfoque se trató de una investigación cualitativa por cuanto se centra en el recojo de información a través del instrumento como entrevistas y se vale del análisis presentando ciertas características como el complemento de información en cualquier etapa de la investigación, la muestra la recolección y el análisis se pueden realizar de forma simultánea y en la mayoría de estudios no se prueban hipótesis Hernández, et all. (2014)

Y en cuanto a su diseño se trató de una investigación transversal por cuanto se recolecto información del grupo muestral en un solo espacio de tiempo determinado por lo que su propósito fue describir las variables del estudio descriptiva y es descriptiva por cuanto describe la realidad de la apreciación que se tiene sobre el tema de estudio, sintiendo la percepción de la selección de personas con conocimientos sobre el tema, este método descriptivo nos permite identificar la realidad de situación problemática del lugar en base a la descripción realizada (Valle, 2022)

#### **3.2. Categorías Subcategorías y Matriz de Categorización**

Las categorías son los conceptos más generales de la investigación por lo que requiere de un proceso de sistematización, según sus posturas o ejes más generales donde contendrá otros elementos comunes las cuales son conocidas como subcategorías por consiguiente esto abarcará una serie de conceptos similares que conforman un todo (Romero, 2005) mientras que las subcategorías son elementos que conforman el todo el cual este todo se desintegra en conceptos

más pequeños los cuales se tratan de códigos que conforman la categoría (Romero, 2005)

### 3.3. Escenario de estudio

Los estudios jurídicos motivan a los estudiantes a buscar información relevante. Esto requiere el uso efectivo de herramientas básicas para reconstruir conceptos clave del derecho y la realidad socio jurídicos, creando condiciones favorables para la comprensión de las cuestiones planteadas. , a través de la estimulación creativa del trabajo realizado (Álvarez, 2008).

La investigación se ejecutará en la provincia de Chepén, departamento de La Libertad; especialmente en empresas privadas que vengan empleando la modalidad del teletrabajo

### 3.4. Participantes

En trabajo de investigación los participantes lo conforman, ocho (8) trabajadores de empresas privadas que vengan realizando la modalidad del teletrabajo, así como dos (2) jefes de empresas privadas que tengan bajo su cargo a teletrabajadores.

**Tabla 1**

*Participantes entrevistados*

N°	Nombres y Apellidos	Profesión, cargo / Escenario de estudio	Años de experiencia
1	José Guevara Elías	Teletrabajador	02
2	María Elena Cubas Ahumada	Teletrabajador	03
3	Dilmer Dionicio Hernández	Teletrabajador	04
4	María Patricia Gonzales Castañeda	Teletrabajador	04
5	David Guerrero Reyco	Teletrabajador	05
6	Victor Aemus Carrera	Teletrabajador	06
7	Jimmy Jesús Albitres Altamirano	Teletrabajador	03
8	Sammy Rafael Diaz Gonzales	Teletrabajador	05
9	Dennis Deivis Diaz Hoyos	Subgerente	08
10	Luis David Montenegro Polo	Gerente	10

### **3.5 Técnicas e instrumentos de recopilación de datos**

En el estudio, se hará haciendo uso de la técnica de la entrevista como técnica de recopilación de datos, que se caracteriza por cuestionar o interrogar a una persona especialista o conocedora de una materia, sobre una temática de interés para un estudio o investigación, por lo tanto la persona que participa como entrevistado es una persona calificada modificaciones. (Arias Gonzáles, 2020).

El Instrumentos empleado para recolectar datos, es el cuestionario de entrevista la cual fue elaborada en una guía de entrevista que se aplicó a los jefes (líderes) de las empresas privadas y a los trabajadores que vienen realizando la modalidad del teletrabajo, siendo que el instrumento reúne los requisitos fundamentales como es la confiabilidad y validez (Tamayo & Silva, Sf), por lo que para la creación del instrumento se consultó guías de entrevistas anteriores y se creó para la presente investigación uno basado en sus objetivos y en sus categorías de investigación con ítems sistematizados para ser aplicados al entrevistado para y así responder al problema formulado (Supo, 2013)

### **3.6 Procedimiento**

El procedimiento es sistematizar los pasos de forma coherente de como se lleva el desarrollo del trabajo por lo que todo paso que se realiza es secuenciado y concatenado de acuerdo al proceso de investigación (San Agustín, 2019).

Nuestra investigación se trata de una investigación de enfoques cualitativos por lo que se utilizó como técnica la entrevista para lo cual empleo como instrumento la guía de entrevista que facilitara la obtención de la información de campo del grupo muestral seleccionado siendo en la presente investigación los involucrados en la modalidad del teletrabajo, para ser aplicado este instrumento se solicitó una autorización a las empresas involucradas en la investigación y se realizó el consentimiento informado a cada uno de sus trabajadores participantes de la investigación, indicándole que uno de los principios que prevalecerá será la confidencialidad de la información y que el instrumento a aplicarse a sido validado por expertos por lo que si puede ser aplicado.

La investigación ha considerado a 10 participantes a dos jefes de empresas privadas y ocho trabajadores pero que se encuentren realizando la modalidad del

teletrabajo el cual fueron elegidos a conveniencia por tratarse de un grupo pequeño y a interés de la investigadora.

La entrevista será grabada en audio y video y posteriormente plasmadas en documento para su respectivo análisis de resultados dar las conclusiones y recomendaciones sobre la investigación

### 3.7 Rigor científico

El estudio actual estará regido en función de los parámetros científicos, conjuntamente con la normatividad instituida por la universidad, garantizándose la veracidad del estudio, los datos recolectados y la información presentada desde el control de criterios de calidad.

En este sentido, se usarán estrategias que ampararon la confiabilidad y la credibilidad del informe, evidenciándose que las validaciones efectuadas a la guía de entrevista, , desde la dependencia se tuvo coherencia en concordancia de referencias y del contexto, desde la transferibilidad, los datos advertidos son fuente para futuras investigaciones frente a los planteamientos de los asesores temáticos y los participantes especializados en las categorías estudiadas. Además, se cumple con la confiabilidad requerida. Al respecto, se hace constar expresamente que así lo determina el juicio de expertos en la materia. Es decir, determina si los factores que forman parte de cada variable están finalmente relacionados, contando para ellos con los expertos siguientes:

**Tabla 2**

*Validación de instrumentos (guía de entrevista)*

<b>Datos del validador</b>	<b>Experto</b>	<b>Porcentaje</b>
José Luis Núñez Pesantes	Magister	80%
Willy Nidler Gamarra Hernández	Magister	80 %
Jannina Saucedo Fernández	Magister	80%
<b>Promedio</b>		<b>80%</b>

### 3.8 Método de análisis de datos

De acuerdo a Hernández et al. (2019), la investigación cualitativa señala que el análisis de los datos que contiene puede ser su lado más oscuro. Asimismo, debido a la falta de consenso entre los metodólogos por la existencia de varios esquemas propuestos, el análisis se considera en tres subprocesos anidados para que se puedan realizar las tareas anteriores. En este estudio utilizamos técnicas cualitativas, es decir, enfoques hermenéuticos basados en observaciones de problemas reales, utilizando métodos analíticos para llegar a una solución preferida, y métodos inductivos, que se basan en suposiciones establecidas para llegar a la conclusión final. tiene tres subprocesos: En primer lugar, se realiza la reducción de datos para preseleccionar la información a investigar. A continuación, se realiza la presentación de datos para una presentación estructurada de la información. Luego, las conclusiones se formulan y validan mediante técnicas que ayudan a extraer significado de los datos y la información recopilados durante la investigación

### 3.9 Aspectos éticos

En la elaboración del estudio se ha seleccionado los principios éticos que se describen:

**Confidencialidad y privacidad.** Principios que nos orienta a mantener la reserva y el anonimato de los sujetos estudiados así como la reserva de las informaciones de carácter confidencial (Hirsch Adler & Navia Antezana, 2018). En el estudio a realizarse se ha considerado que los entrevistados, en el procesamiento de la información obviar su nombre y solo considerar un número o código para presentar sus opinión o respuestas.

**Justicia.** Señala que las personas deben tener un trato igualitario (Paz Maldonado, 2018). En el estudio se buscará el trato equitativo a los participantes, brindando las facilidades y materiales a todos los que se involucren o participen en el estudio.

**Honestidad y transparencia.** Principio que busca que la información obtenida sea objetiva y real, además que la participación de las personas tenga



como característica la imparcialidad (Inguillay Gagñay, Tercero Chicaiza, & López Aguirre, 2020). En esta investigación se consideran los datos reales, sin manipulación de ningún tipo, tal como los informantes están brindándola.

**Respeto a las personas.** Este principio resalta la importancia de respetar las opiniones y creencias de los encuestados, considerando su capacidad de decisión y autonomía en sus convicciones (Miranda-Novales & Villasía Keever, 2019). Esta indagación no presentará ningún tipo de presión en los investigados.

**Consentimiento informado.** Es necesario que los participantes comprendan el propósito del estudio y participen en forma libre y voluntaria (Moscós Loiza & Díaz Heredia, 2018). En esta investigación se informará al participante sobre los objetivos de la investigación.

**Respeto a la propiedad intelectual.** Según Inguillay et al. (2020), debemos respetar la autoría de los investigadores e intelectuales de las diversas producciones e investigaciones que sirven de base o referente al estudio. Para este fin se considera el uso de las citas pertinentes, en base al formato APA 7.

#### **IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

Este trabajo de investigación se planteó por objetivo general determinar cuáles son las Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo y vulneración de los derechos laborales en el sector privado, Chepén 2023, para lo cual se buscó dar respuesta a través de la formulación de objetivos específicos para dar respuesta al objetivo general, teniendo que los diferentes resultados encontrados no solo dan respuesta a los objetivos en particular si no que responden al objetivo general planteado.

**El primer objetivo planteado fue: identificar cuáles son las Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo para los trabajadores del sector privado, Chepén 2023.**

**Donde se obtuvieron los resultados siguientes de conformidad con las preguntas formuladas:**

**1. ¿Considera usted que en cuanto a seguridad y salud su centro donde realiza labores de teletrabajo se adecua a la normatividad vigente? Si no ¿Por qué?**

Gonzales (2023) Dionicio (2023), Cubas (2023) Guevara (2023), Consideraron que si, debido a que se les viene pagando su remuneración mensual y en caso de que enfermen y/o se accidenten en la realización del teletrabajo se reconocerá un descanso médico de conformidad con su certificado médico, además de que están en constante comunicación con su empleador para indicarle de cualquier situación que se haga falta durante el trabajo y/o venga impidiendo la realización del trabajo. Sin embargo, Aemus (2023), Díaz (2023), Albites (2023), Díaz (2023) y Montenegro (2023) nos indican que no, debido a que el teletrabajo no tiene normativa de ergonomía, tampoco la empresa cuenta con un lugar adecuado para la realización del teletrabajo, por consiguiente, este viene siendo realizado en el domicilio del trabajador donde en algunos casos se ve que es el propio trabajador quien acondiciona un lugar presta sus equipos mesa sillas adecua su ambiente y en donde el empleador no le reconoce el gasto de los equipos prestados Díaz (2023), también nos refiere que durante la realización del teletrabajo muchas veces el equipo no es el adecuado en cuanto a que el equipo que presta el trabajador no

recibe el mantenimiento adecuado formateo del CPU, monitor realizan los giros adecuados el mouse y el teclado no son refaccionados y presentan fallas inalámbricas la silla y la mesa no cumplen las recomendaciones ergonómicas. Guerrero (2023) nos refiere que siempre se da una inadecuada colocación de altura de pantalla, giro inclinación, teniendo que las sillas y mesas son siempre prestadas por el propio trabajador no ofrecen las condiciones adecuadas por consiguiente tampoco se cumple con las recomendaciones ergonómicas.

**2. ¿Las condiciones de seguridad y salud que le ofrece la empresa en la que usted realiza teletrabajo, es de conformidad con la Ley N° 31572? Si no ¿Por qué?**

Gonzales (2023), Dionicio (2023), Cubas (2023) Guevara (2023) y Guerrero (2023) nos indican que si en cierta parte porque, se le viene reconociendo los mismos derechos que tenían cuando realizaban trabajo presencial o con los que vienen realizando este trabajo de forma presencial se les reconoce su pago y un gasto por consumo de energía eléctrica que no se presenta problemas con el trabajo, realizado por cuanto se cumple con su carga laboral asignada, además el empleador siempre comunica con las nuevas medidas que se adopten para realizar esta forma de trabajo, edemas que el empleador está al pendiente de alguna enfermedad y/o accidente que pueda sufrir el trabajador para brindarle el descanso o el apoyo necesario indicándole que le garantiza su derecho a la salud, también informa de las modificaciones que puedan darse en la forma de trabajo, en tiempo de pandemia se adoptaron las medidas de bioseguridad necesarias para darle seguridad al trabajador. Por su parte Aemus (2023), Díaz (2023), Albites (2023), Díaz (2023) y Montenegro (2023) difieren de que las labores de teletrabajo que realizan sean acordes a la Ley N° 31572 por cuanto es una ley nueva que recién está rigiendo desde el siete de setiembre 2022 por cuanto esta forma de trabajo se incrementó con la llegada de la pandemia en el año 2019 y forma ya impuesta de trabajo donde no se ha recibido capacitación en que debe de consistir la seguridad y la salud en esta forma de trabajo como debe ser empleado los equipos inmobiliario y el ambiente que debe de consistir para realizar esta forma de trabajo el trabajador no conoce de las recomendaciones ergonómicas en que tiene que cumplirse para que se dé la seguridad y salud en el teletrabajo.

**3. ¿considera que la seguridad y la salud, es un derecho fundamental, dentro del teletrabajo? ¿cómo considera que debe protegerse?**

Gonzales (2023), Dionicio (2023), Cubas (2023) Guevara (2023) y Guerrero (2023) consideran que si es un derecho fundamental que se encuentra protegido en nuestra constitución en su artículo 7. Siendo que este derecho debe protegerse básicamente por el empleador de conformidad con la ley de seguridad y salud en el trabajo y su reglamento, así como con el cumplimiento de los derechos establecidos con la ley del teletrabajo, esto es garantizar las condiciones adecuadas en seguridad y salud en el teletrabajo, garantizar un ambiente sin peligro de riesgo realizando supervisiones constantes con el órgano fiscalizador SUNAFIL, para mitigar los riesgos o peligros existentes, capacitar personal en temas manipulación de equipos digitales así como la revisión constante de estos equipos. Por su parte Aemus (2023), Díaz (2023), Albites (2023), Díaz (2023) y Montenegro (2023) nos indican que es cumpliendo la normatividad vigente esto es desarrollar acciones por el empleador de supervisión riesgos, capacitación equipos permitir y facilitar el comité de seguridad y salud en el trabajo chequeos de la salud constante de los trabajadores garantizar el entrenamiento del trabajador en seguridad y salud.

En esa línea de ideas también Sabadell & Bosch (2020), nos concluyen que el teletrabajo es una novedosa forma para desempeñar las actividades laborales, siendo las normativas actuales basadas en la digitalización y globalización, la causante del desarrollo de esta nueva forma de trabajar. Tomasina & Pisani (2022), nos concluye que el teletrabajo es una figura compleja que viene en varias presentaciones siendo la más común el que se realiza en casa del trabajador, y al igual que otro modelo de trabajo este también puede contar con aspectos positivos y negativos.

Finalmente, Quispe, et all. (2021), nos concluyó que se han identificado no solo obstáculos y retos en la creación de este modelo laboral de líderes, teniendo que las empresas con mayores recursos son las que tienen la mayor facilidad de implementar e invertir en equipos tecnológicos que faciliten la implementación de este sistema laboral.

**En cuanto al segundo objetivo planteado concerniente a sustentar la vulneración de los derechos laborales en el sector privado, Chepén 2023 se formularon cuatro interrogantes, obteniéndose los siguientes resultados**

**4. ¿Podría explicar cómo su empleador previene los accidentes laborales, para no verse vulnerado su derecho a la seguridad y la salud?**

Gonzales (2023), Dionicio (2023), Cubas (2023) Guevara (2023) y Guerrero (2023), nos señalan que su empleador les previene los accidentes laborales exigiéndoles el cumplimiento de los protocolos de bioseguridad reglamentados para la propia empresa y los de forma general a raíz de la llegada de la pandemia por la Covid - 19. Aemus (2023), Díaz (2023), Albites (2023), Díaz (2023) y Montenegro (2023), También se brindan equipos de protección y se exige la utilización de ellos para cuando la forma de trabajo lo requiera a raíz de la emergencia sanitaria también se brindó capacitaciones sobre el empleo de la utilización de las EPPS, por lo que para no vulnerarse el derecho a la seguridad y salud no solo es importante la capacitación sobre los accidentes laborales y de cómo evitarlos si no que garantizar un ambiente laboral libre de riesgo.

**5. ¿A recibido alguna capacitación sobre las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo o considera que se viene vulnerando este derecho laboral?**

Gonzales (2023), Dionicio (2023), Cubas (2023) Guevara (2023) y Guerrero (2023), nos refieren que se ha recibido una capacitación anual concerniente a la seguridad y salud en el trabajo de forma general en base a la ley de seguridad y salud en el trabajo mas no en específico sobre la ley del teletrabajo por cuanto fue realizada para todos los trabajadores Aemus (2023), Díaz (2023), Albites (2023), Díaz (2023) y Montenegro (2023), que, si se ha recibido, pero más orientadas en cuanto a la pandemia suscitada por la Covid- 19 el cual más se orientó por la prevención del contagio de esta enfermedad y el empleo de EPPS y de posibles enfermedades que pueden suscitarse por contagio de humano a humano, mas no de los accidentes en el teletrabajo o de cómo prevenirlos.

**6. ¿Podría explicar si su empleador toma medidas sobre las enfermedades ocupacionales de sus trabajadores, para no verse vulnerado su derecho a la salud**

Gonzales (2023), Dionicio (2023), Cubas (2023) Guevara (2023) y Guerrero (2023) Nos refieren que, si se toman medidas en cuanto a las enfermedades ocupacionales que resulten, pero por lo común cuando se trata de accidentes causado por agentes físicos biológicas y/o químicas mas no se considera las derivadas por daños psicológicas por cuanto se considera que si el trabajador se estresa o sufre ansiedad es porque tiene problemas familiares mas no que es a consecuencia del esfuerzo laboral o sobrecarga laboral o una mala relación laboral el trabajador tiene en casi todos los casos asimilar su situación en particular. Por su parte Aemus (2023), Díaz (2023), Albites (2023), Díaz (2023) y Montenegro (2023), también indican que, si son enfermedades ocupacionales producto de lesiones físicas y/o de contagios como la Covid 19 si se hace responsable el empleador, pero que, si proviene de causas ergonómicas del teletrabajo como exposición constante a la computadora esfuerzo de exposición a la vista, o dolores lumbares a causa de la posición erguida inadecuada aún no se brinda la atención adecuada por el teletrabajador para corregir esta situación que viene causando deterioro en la salud de su trabajador. Sin embargo, se cuenta con un seguro de salud que podemos acudir y atendernos y si hubiera un descanso medico el empleador si lo acata.

**7. ¿Explique si alguna vez usted o un compañero de trabajo ha sufrido la vulneración de algún derecho laboral, cuando ha realizado teletrabajo?**

Gonzales (2023), Dionicio (2023), Cubas (2023) Guevara (2023) y Guerrero (2023), No se tiene conocimiento, pero suponen que si se viene dando pero que a veces el trabajador decide solucionarlo por su cuenta sin involucrar a su empleador. Aemus (2023), Díaz (2023), Albites (2023), Díaz (2023) y Montenegro (2023) Manifiestan que si por cuanto el empleador no garantiza un ambiente especial por la empresa para la realización del teletrabajo si no que el trabajador tiene que adecuar un ambiente en su domicilio con sus propios equipos y hasta inmobiliario violando de repente su privacidad de su equipo de cómputo que es para su utilización personal, también el derecho a la salud se ve afectado por cuanto no se garantiza las comodidades ergonómicas recomendadas, tampoco se cumple con el plan de supervisión de seguridad y salud en el trabajo.

En esa línea de ideas López & Neira (2019); nos Concluyó que hay un alto nivel de relación entre ambos, debido a las constantes capacitaciones durante el trabajo y

el tener consciencia de los beneficios del teletrabajo, provoca un cuadro de estrés a los trabajadores. León (2021), nos concluyó que hay una fuerte relación el teletrabajo y la adaptación de las personas, lo que da a entender que con una correcta implementación los trabajadores se beneficiarían

**El tercer objetivo planteado fue Interpretar la Ley N° 31572 ley del teletrabajo aplicado para el sector privado Chépén 2023. Formulándose tres ítems obteniéndose los siguientes resultados de los entrevistados**

**8. ¿Usted considera que las inspecciones en cuanto a seguridad y salud en el trabajo por parte de la SUNAFIL son buenas? Si no ¿por qué?**

Gonzales (2023), Dionicio (2023), Cubas (2023) Guevara (2023) y Guerrero (2023), Consideran que si, por cuanto la mayoría de empleadores por miedo a las sanciones que este organismo le pueda imponer trata de cumplir y garantizar ciertas condiciones y derechos en el centro de trabajo, Guerrero (2023), además nos indica que es bueno en el sentido que es un organismo donde el trabajador puede acudir a que se le restituya si algún derecho de seguridad y salud se le viene vulnerando. Aemus (2023), Díaz (2023), Albites (2023), Díaz (2023) y Montenegro (2023), consideran que en ciertas medidas si sobre todo cuando se le vulnera los derechos de seguridad y salud en el trabajo, sin embargo, no son en su mayoría disuasivas de la conducta del empleador puesto que una vez realizada la inspección no siempre se corrige la conducta del empleador puesto que este siempre está tratando de sacarle la vuelta a la norma.

**9. ¿Considera que de conformidad con la Ley N° 31572, el empleador a identificado el peligro y los riesgos y los ha subsanado dentro del teletrabajo?**

Gonzales (2023), Dionicio (2023), Cubas (2023) Guevara (2023) y Guerrero (2023)

Nos indican que en cierta parte por cuanto el empleador a verificado el lugar y equipos para la realización del teletrabajo, pero eso si no ha tomado medidas de subsanación ante los riesgos puesto que los empleadores no están dispuestos a invertir en lugares que no sean el centro de trabajo. Por su parte Aemus (2023), Díaz (2023), Albites (2023), Díaz (2023) y Montenegro (2023), nos refieren que es una ley nueva que recientemente se viene implementando por consiguiente a

parte de la supervisión realizada al momento de la instalación para realizar teletrabajo no se han corregido los latentes peligros que pueda darse en el domicilio del trabajador por ejemplo que puede ser una mala instalación eléctrica este si la corrige el trabajador bien y si no el empleador no la corrige.

**10. ¿ha sido informado sobre el empleo y riesgo sobre el uso de herramientas tecnológicas de conformidad con la nueva ley del teletrabajo? Si no ¿por qué?**

Gonzales (2023), Dionicio (2023), Cubas (2023) Guevara (2023) y Guerrero (2023), nos indican que no que si bien se llevan a cabo capacitaciones son de forma genérica para todos los trabajadores y no en específico para los que realizan teletrabajo mencionándose cierta información en algunas ocasiones de forma muy sucinta. Por su parte Aemus (2023), Díaz (2023), Albites (2023), Díaz (2023) y Montenegro (2023), nos indican que no por cuanto el empleador presume que en su mayoría conoce del manejo de los equipos tecnológicos y el cual es suficiente y no considera el riesgo que estos pueden ocasionar ante un mal manejo ni el perjuicio que puede causar al trabajador en su seguridad y su salud.

García, et all. (2021) nos concluyó, que el teletrabajo en el régimen público o privado goza de igual derecho y beneficio que el trabajo presencial y lo diferencia a la norma en la cual hace su ingreso vía concurso y nombramiento en el régimen laboral que está determinado por el decreto legislativo 276. Quispe, et all. (2021), concluyó que se han identificado no solo obstáculos y retos en la creación de este modelo laboral de líderes, teniendo que las empresas con mayores recursos son las que tienen la mayor facilidad de implementar e invertir en equipos tecnológicos que faciliten la implementación de este sistema laboral.



## **V. CONCLUSIONES**

1. Se determinó que las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo no son las adecuadas por cuanto, no se toman las medidas necesarias para prevenir los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, pues un 50% de los encuestados indico que no se ha realizado una capacitación específica y concerniente a la instalación y utilización de equipos empleados en la labor del teletrabajo, como tampoco se refaccionan ambientes, inmobiliario o equipos con las condiciones ergonómicas adecuadas, estando el trabajador expuesto a sufrir enfermedades ocupacionales, como dolores musculares lumbalgias miopía etc. Y cuyas enfermedades solo son atendidas por el seguro de salud brindado por el empleador.
2. Se logró identificar que las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo no son las adecuadas por cuanto no se cumplen con las recomendaciones ergonomía para el inmobiliario y quipos tecnológicos empleados y su instalación tampoco cumple con las exigencias recomendadas, por lo que la condición principal es el cumplimiento de su carga laboral sin mucho importar las condiciones en como lo realiza si su ambiente es el adecuado y su inmobiliario y equipos cumplen con las recomendaciones ergonómicas.
3. En cuanto a la sustentación de la vulneración de los derechos del teletrabajador privado se da a raíz de que el empleador no quiere invertir en ambientes o equipos que estén fuera de su empresa donde realiza trabajo presencial, el teletrabajo es algo opcional para personal que cumple con cierto perfil para realizar esta forma de trabajo y el trabajador esté dispuesto a brindar ciertas facilidades como el lugar de su domicilio equipos invadiéndose en algunos casos su privacidad.
4. Se logró interpretar la Ley N° 31572 indicándose que es una ley nueva que recientemente se viene implementando a raíz de la emergencia sanitaria y el incremento de la forma del teletrabajo, no cumple las exigencias para el cumplimiento para el derecho de seguridad y salud por cuanto no se corrigen los peligros y riesgos que puedan causar los equipos o ambientes sobre el trabajador y tampoco se comunica y capacita en específico sobre la utilización de equipos por parte de los teletrabajadores.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Se recomienda a las empresas que realizan la modalidad del teletrabajo con sus jefes y líderes a identificar sus riesgos en cuanto a seguridad y salud en el trabajo en el lugar donde se realiza actividad de teletrabajo; así como de brindarle la capacitación pertinente sobre seguridad y salud en el teletrabajo.
- Se recomienda a la empresa bancaria mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo adecuando el ambiente donde realizan sus actividades sus trabajadores, mejorando las condiciones ergonómicas del mobiliario y equipos a las condiciones ergonómicas recomendadas.
- Se recomienda a la SUNAFIL mayor rigor en las visitas inspectiva sobre todo aquellas en las que se tuvo por objetivo minimizar o eliminar los riesgos para proteger la seguridad y salud del trabajador en el centro laboral.
- Se sugiere que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de su Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo, formule lineamientos en cuanto a la evaluación de seguridad y salud en el teletrabajo en base la Ley 31572 ley del teletrabajo.

## **REFERENCIAS**

Abril Martínez, L.; et al. (2020). Seguridad y salud en el trabajo en teletrabajo autónomo en Colombia. *SIGNOS-Investigación en Sistemas de Gestión*,

12(1), 83-101. Obtenido de  
<https://www.redalyc.org/journal/5604/560465477005/html/>

Ahumada Cendales, E., & Gutiérrez Ariza, K. (2020). *Análisis de las condiciones de trabajo home office teniendo en cuenta lo requerido en el sistema de seguridad y salud en el trabajo para Adcore Sas.* (Tesis de Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo).: Universidad EEI. Obtenido de  
<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/788/AN%C3%81LISIS%20DE%20LAS%20CONDICIONES%20DE%20TRABAJO%20HOME%20OFFICE%20TENIENDO%20EN%20CUENTA%20LO%20REQUERIDO%20EN%20EL%20SISTEMA%20DE%20SEGURIDAD%20Y%20SALUD%20EN%20EL%20TRABAJO%20PARA%20ADCORE%2>

Arias Gonzáles, J. L. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica. Para ciencias administrativas, aplicadas, artísticas humanas.* Enfoques Consulting EIRL. Obtenido de  
<https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2238>

Arias, J., & Coviños, M. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación.* Enfoques Consulting EIRL. Obtenido de  
<https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>

Azabache Torres, P. (2018). *Condiciones mínimas de seguridad y salud en el teletrabajo.* (Tesis de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social): Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de  
[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13706/AZABACHE\\_TORRES\\_CONDICIONES\\_MINIMAS\\_DE\\_SEGURIDAD\\_Y\\_SALUD\\_EN\\_EL\\_TELETRABAJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13706/AZABACHE_TORRES_CONDICIONES_MINIMAS_DE_SEGURIDAD_Y_SALUD_EN_EL_TELETRABAJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cieza Quiroz, G. (2022). *Vulneración de los derechos laborales en el trabajo remoto del sector privado.* (Tesis para optar el título de Abogado): Universidad Señor de Sipán. Obtenido de  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9504/Cieza%20Quiroz%20Gimary%20Andrea.pdf?sequence=6>

- Contreras, O., & Lesmez, J. (2022). Enmarcando la seguridad y la salud en el trabajo: entre lo reglamentario, lo estratégico y lo moral. *Revista EAN*(90). doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n90.2021.2874>
- Cruz, J.; et al. (2020). Workers' Health in Brazil: Accidents recorded by Social Security from 2008 to 2014. *ScieELO*, 73(6). doi:<https://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0892>
- Cuentas Cerna, L. (2021). *La adecuación de la ley de teletrabajo y su reglamento en el marco del régimen laboral de la actividad privada*. (Tesis para optar el título de Abogada): Universidad Privada del Norte. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/27866/Cuentas%20Cerna%20Lenith%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Díaz Herrera, C. (2018). Investigación cualitativa y análisis de contenido temático. Orientación intelectual de revista Universum. *Dialnet*, 28(1). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6680164>
- Díaz, P., & Díaz, A. (2022). Forced telecommuting during the COVID-19 lockdown: the impact on corporate culture in Spain and Kazakhstan. *Corporate Communications: An International Journal*, 10. doi:<https://doi.org/10.1108/CCIJ-02-2022-0018>
- Escudero, C. (2019). El análisis temático como herramienta de investigación en el área de la comunicación social. *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/3239/323964237005/>
- Escudero, C., & Cortez, L. (2018). *Técnicas y Métodos cualitativos para la investigación científica*. Ediciones UTMACH. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>
- Escudero, C., & Cortez, L. (2021). *Técnicas y Métodos cualitativos para la investigación científica*. Ediciones UTMACH. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>

- Fiesco Jaimes, C., & Moyano Mesa, G. (2018). *Efectos en la salud a partir de los riesgos laborales asociados al teletrabajo suplementario*. (Tesis de Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo): Corporación Universitaria Minuto de Dios. Obtenido de [https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/8067/1/UVD-TRLA\\_FiescoJaimesCarmen\\_2019.pdf](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/8067/1/UVD-TRLA_FiescoJaimesCarmen_2019.pdf)
- Heiden, M., & Richardson, L. (2018). Teletrabajo en la Academia – Asociaciones con la Salud y el Bienestar del Personal. *Congreso de la Asociación Internacional de Ergonomía*, 308-312. Obtenido de [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-96065-4\\_35](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-96065-4_35)
- Hernández, C., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista ALERTA*, 2(1), 75 - 79. doi:DOI: 10.5377/alerta.v2i1.7535
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mac Graw Hill.
- Hernández, R.; et al. (2019). *Metodología de la investigación científica*. México: Mc Graw Hill. doi:<https://markainvestigacion.wordpress.com/2019/01/14/libro-de-sampieri-sobre-metodologia-de-investigacion-6ta-edicion/>
- Hirsch Adler, A., & Navia Antezana, C. (2018). Ética de la investigación y formadores de docentes. *Revista electrónica de investigación educativa*, 20(3). doi:ISSN 1607-4041
- Inguillay Gagñay, et al. (2020). Ética en la investigación científica. *Revista Imaginario Social*, 3(1). doi:DOI: <https://doi.org/10.31876/is.v3i1.10>
- Inguillay Gagñay, L., Tercero Chicaiza, S., & López Aguirre, J. (2020). Ética en la investigación científica. *Revista Imaginario Social*, 3(1). doi:DOI: <https://doi.org/10.31876/is.v3i1.10>
- López, E., & Neira, L. (2019). *El teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del Banco de Crédito del Perú de la Provincia de Trujillo - Perú, 2019*. (Tesis de Licenciatura en Administración): Universidad Privada Antenor Orrego.

Obtenido de  
[https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/5830/1/RE\\_ADMIN\\_EDSON.LOPEZ\\_LUIS.NEIRA\\_TELETRABAJO.ESTRES.LABORAL\\_DATOS.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/5830/1/RE_ADMIN_EDSON.LOPEZ_LUIS.NEIRA_TELETRABAJO.ESTRES.LABORAL_DATOS.pdf)

Lyttelton, T., et al. (2020). Diferencias de género en el teletrabajo e implicaciones para la desigualdad en el hogar y el trabajo. *SSRN*. doi:<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3645561>

Magnavita, N.; et al. (2021). Telecommuting, Off-Time Work, and Intrusive Leadership in Workers' Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7). doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph18073330>

Miranda-Novales, M., & Villasía Keever, M. (2019). El protocolo de investigación VIII. La ética de la investigación en seres humanos. *Revista alergia México*, 66(1). doi:ISSN 2448-9190

Moscocos Loaiza, L., & Díaz Heredia, L. (2018). Aspectos éticos en la investigación cualitativa con niños. *Revista Latinoamericana de Bioética*, 18(1). doi:ISSN 1657-4702

Muy Pérez, E. (2020). *Los riesgos laborales en la modalidad del teletrabajo en Ecuador*. (Tesis de Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social): Universidad de Cuenca. Obtenido de <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/33875/1/Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n.pdf>

O'Brien, W., & Yazdani, F. (2020). Does telecommuting save energy? A critical review of quantitative studies and their research methods. *Energy and Buildings*, 225. doi:<https://doi.org/10.1016/j.enbuild.2020.110298>

O'Briend, W., & Yazdani, F. (2020). El teletrabajo se ha percibido ampliamente como un modo de trabajo más sostenible para los trabajadores del conocimiento en comparación con el statu quo de los desplazamientos a oficinas centralizadas debido a su menor dependencia del transporte y del

esp. *Energy and Buildings*, 225.  
doi:<https://doi.org/10.1016/j.enbuild.2020.110298>

Ochoa Rivadeneira, R. (2021). *Análisis de la vulneración del Derecho Constitucional al trabajo, a consecuencia de la modalidad del teletrabajo, implementada en la pandemia por Covid - 19*. (Tesis de Titulación): Universidad Católica de Cuenca. Obtenido de <https://dspace.ucacue.edu.ec/handle/ucacue/12178>

OIT. (2019). *El estrés, los accidentes y las enfermedades laborales matan a 7.500 personas por día*. Obtenido de <https://tinyurl.com/yadr4u>

Outsuka, S.; et al. (2021). A Cross-Sectional Study of the Mismatch Between Telecommuting Preference and Frequency Associated With Psychological Distress Among Japanese Workers in the COVID-19 Pandemic. *JOEM*, 63(9), 636-640. doi:doi: 10.1097/JOM.0000000000002318

Pachecho, L. (2020). Las fuentes del derecho del trabajo. *revista de Derecho*, 21(1). Obtenido de <https://revistas.udep.edu.pe/derecho/article/view/2058>

Paz Maldonado, E. (2018). La ética en la investigación educativa. *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación*, 6(1), 45-51. doi:DOI: <https://doi.org/10.26423/rcpi.v6i1.219>

Sarbu, M. (2018). The role of telecommuting for work-family conflict among German employees. *Research in Transportation Economics*, 70, 37-51. doi:<https://doi.org/10.1016/j.retrec.2018.07.009>

Valencia Velaochaga, H. (2021). *El teletrabajo y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en la legislación laboral peruana, Lima, 2020*. (Tesis): Universidad Peruana de las Américas. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1739/VALENCIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Valencia, A. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: Análisis y perspectivas. *REVISTA IUS*, 12(41). doi:<https://doi.org/10.35487/rius.v12i.2018.319>
- Valera, C. (2020). Obtenido de <https://laley.pe/art9680/el-teletrabajo-en-la-legislación-peruana-y-latinoamericana>
- Villar, P. (13 de 03 de 2020). La norma sobre el teletrabajo no otorga la flexibilidad necesaria: ¿cuáles son sus problemas? *El Comercio*. Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/peru/coronavirus-la-norma-peruana-sobre-el-teletrabajo-no-otorga-la-flexibilidad-necesaria-cuales-son-sus-problemas-covid-19-ministerio-de-trabajo-mtpe-empleo-noticia/>
- Vives, T., & Hamui, L. (2021). La codificación y categorización en la teoría fundamentada, un método para el análisis de los datos cualitativos. *Investigación en educación médica*, 10(40). doi:ISSN 2007-5057





## ANEXOS

### ANEXO 1- TABLA DE CATEGORIZACIÓN

AMBITO TEMATICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICO	CATEGORIAS	SUB CATEGORIAS
Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo y vulneración de los derechos laborales en el sector privado, Chepén 2023	¿cuáles son las Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo y vulneración de los derechos laborales en el sector privado, Chepén 2023?	¿usted considera que las condiciones laborales que se dan en el teletrabajo son buenas o malas por qué?  ¿usted considera que el teletrabajo vulnera los derechos laborales?	determinar cuáles son las Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo y vulneración de los derechos laborales en el sector privado, Chepén 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• identificar cuáles son las Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo para los trabajadores del sector privado, Chepén 2023.</li> <li>• Sustentar la vulneración de los derechos laborales en el sector privado, Chepén 2023</li> <li>• interpretar la Ley N° 31572 ley del teletrabajo aplicado para el sector privado Chepén 2023</li> </ul>	seguridad y salud en el teletrabajo	<p>Ley 29783 ley de seguridad y salud en el trabajo</p> <p>Ley n° 31572 ley del teletrabajo</p> <p>Accidentes laborales en el teletrabajo</p> <p>Responsabilidad sobre la provisión, del uso y cuidado de los equipos tecnológicos</p> <p>Inspección en seguridad y salud en el teletrabajo</p>

					derechos laborales en el sector privado	Derechos y Obligaciones del empleador en el teletrabajo Derechos y obligaciones de los trabajadores en el teletrabajo riesgos en el teletrabajo capacitación sobre riesgos laborales en el teletrabajo capacitaciones sobre el empleo de herramientas tecnológicas
--	--	--	--	--	---	--

## Guía de entrevista

**Título:** “Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo y vulneración de los derechos laborales en el sector privado, Chepén 2023”

**Entrevistado:**

.....

**Cargo/Profesión/Grado académico:**

.....

**Institución:**

.....

La presente investigación tiene como objetivo general: Determinar cuáles son las Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo y vulneración de los derechos laborales en el sector privado, Chepén 2023

**Instrucciones:**

Se responderá las siguientes interrogantes de manera clara y precisa.

Identificar cuáles son las Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo para los trabajadores del sector privado, Chepén 2023
---

1. ¿Considera usted que en cuanto a seguridad y salud su centro donde realiza labores de teletrabajo se adecua a la normatividad vigente? Si, no ¿por qué?
- .....

2. ¿Las condiciones de seguridad y salud que le ofrece la empresa en la que usted realiza teletrabajo, es de conformidad con la Ley N° 31572? Si, no ¿Por qué?
- .....

3. ¿Considera que la seguridad y la salud, es un derecho fundamental, dentro del teletrabajo? ¿Cómo considera que debe protegerse?

.....

• Sustentar la vulneración de los derechos laborales en el sector privado, Chepén 2023

4. ¿Podría explicar cómo su empleador previene los accidentes laborales, para no verse vulnerado su derecho a la seguridad y la salud?

.....

5. ¿A recibido alguna capacitación sobre las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo o considera que se viene vulnerando este derecho laboral?

.....

6. ¿Podría explicar si su empleador toma medidas sobre las enfermedades ocupacionales de sus trabajadores, para no verse vulnerado su derecho a la salud?

.....

7. ¿Explique si alguna vez usted o un compañero de trabajo ha sufrido la vulneración de algún derecho laboral, cuando ha realizado teletrabajo?

.....  
.....

Interpretar la Ley N° 31572 ley del teletrabajo aplicado para el sector privado Chapén 2023

8. ¿Usted considera que las inspecciones en cuanto a seguridad y salud en el trabajo por parte de la SUNAFIL son buenas? Si no ¿Por qué?

.....

9. ¿Considera que de conformidad con la ley Ley N°31572, el empleador a identificado el peligro y los riesgos y lo ha subsanado dentro del teletrabajo?

.....

10. ¿Ha sido informado sobre el empleo y riesgo sobre el uso de herramientas tecnológicas de conformidad con la nueva ley del teletrabajo? Si no ¿Por qué?

.....

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**VALIDACIÓN POR JUCIO DE EXPERTOS**

**EXPERTO N° 1**

**DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y Nombres del Validador: NÚÑEZ PESANTES JOSÉ LUIS

1.2. Institución donde Labora: Universidad Cesar Vallejo

1.3. Título de la Investigación:

“Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo y vulneración de los derechos laborales en el sector privado, Chepén 2023”

1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación:

*“Guía de entrevista”*

1.5 Aspectos de evaluación

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Variables	categorias	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o Recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>seguridad y salud en el teletrabajo</b>	Ley 29783 ley de seguridad y salud en el trabajo	1. ¿Considera usted que en cuanto a seguridad y salud su centro donde realiza labores se adecua a la normatividad vigente sobre el teletrabajo?	x		x		x		x		Ninguna
	Ley n° 31572 ley del teletrabajo	2. ¿Las condiciones de seguridad y salud que le ofrece la empresa en la que usted realiza teletrabajo, es de conformidad con la Ley N° 31572?	x		x		x		x		Ninguna
	Accidentes laborales en el teletrabajo	3. ¿considera que la seguridad y la salud, es un derecho fundamental, dentro del teletrabajo? ¿cómo considera que debe protegerse?	x		x		x		x		Ninguna
	Responsabilidad sobre la provisión, del uso y cuidado de los equipos tecnológicos	4. ¿Podría explicar cómo su empleador previene los accidentes laborales, para no verse vulnerado su derecho a la seguridad y la salud?	x		x		x		x		Ninguna
	Inspección en seguridad y salud en el teletrabajo	5. ¿A recibido alguna capacitaron sobre las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo o considera que se viene vulnerando este derecho laboral?	x		x		x		x		Ninguna





Derechos laborales en el sector privado	Derechos y Obligaciones del empleador en el teletrabajo	6. ¿Podría explicar si su empleador toma medidas sobre las enfermedades ocupacionales de sus trabajadores, para no verse vulnerado su derecho a la salud	x		x		x		x		Ninguna
	Derechos y obligaciones de los trabajadores en el teletrabajo	7. ¿Explique si alguna vez usted o un compañero de trabajo ha sufrido la vulneración de algún derecho laboral, cuando ha realizado teletrabajo?	x		x		x		x		Ninguna
	riesgos en el teletrabajo	8. ¿Usted considera que las inspecciones en cuanto a seguridad y salud en el trabajo por parte de la SUNAFIL son buenas o no por qué?	x		x		x		x		Ninguna
	capacitación sobre riesgos laborales en el teletrabajo	9. ¿Considera que de conformidad con la Ley N° 31572, el empleador a identificado el peligro y los riesgos y los ha subsanado e informado dentro del teletrabajo?	x		x		x		x		Ninguna
	capacitaciones sobre el empleo de herramientas tecnológicas	10. ¿ha sido informado sobre el empleo y riesgo sobre el uso de herramientas tecnológicas de conformidad con la nueva ley del teletrabajo?	x		x		x		x		Ninguna

## FICHA DE VALIDACIÓN

### Matriz de validación del instrumento

**Nombre del instrumento:** Guía de entrevista

**Objetivo:** Validar el instrumento de investigación.

**Dirigido a:** Abogados del Perú

**Apellidos y nombres del evaluador:**

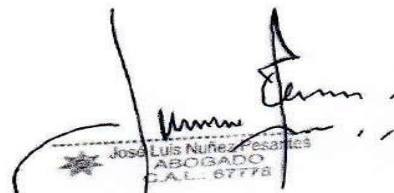
NÚÑEZ PESANTES JOSÉ LUIS

**Grado académico del evaluador:**

MAGISTER

**Valoración:**

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			x	

  
JOSÉ LUIS NUÑEZ PESANTES  
ABOGADO  
C.A.L. 67778

Núñez Pesantes José Luis  
DNI: 42538297

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**VALIDACIÓN POR JUCIO DE EXPERTOS**

**EXPERTO N° 1**

**DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y Nombres del Validador: GAMARRA HERNÁNDEZ WILLY NIDLER

1.2. Institución donde Labora: Consorcio Medico - Jurídico

1.3. Título de la Investigación:

“Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo y vulneración de los derechos laborales en el sector privado, Chepén 2023”

1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación:

*“Guía de entrevista”*

1.5 Aspectos de evaluación

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Variables	categorías	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o Recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>seguridad y salud en el teletrabajo</b>	Ley 29783 ley de seguridad y salud en el trabajo	1. ¿Considera usted que en cuanto a seguridad y salud su centro donde realiza labores se adecua a la normatividad vigente sobre el teletrabajo?	x		x		x		x		Ninguna
	Ley n° 31572 ley del teletrabajo	2. ¿Las condiciones de seguridad y salud que le ofrece la empresa en la que usted realiza teletrabajo, es de conformidad con la Ley N° 31572?	x		x		x		x		Ninguna
	Accidentes laborales en el teletrabajo	3. ¿considera que la seguridad y la salud, es un derecho fundamental, dentro del teletrabajo? ¿cómo considera que debe protegerse?	x		x		x		x		Ninguna
	Responsabilidad sobre la provisión, del uso y cuidado de los equipos tecnológicos	4. ¿Podría explicar cómo su empleador previene los accidentes laborales, para no verse vulnerado su derecho a la seguridad y la salud?	x		x		x		x		Ninguna
	Inspección en seguridad y salud en el teletrabajo	5. ¿A recibido alguna capacitación sobre las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo o considera que se viene vulnerando este derecho laboral?	x		x		x		x		Ninguna

<b>Derechos laborales en el sector privado</b>	Derechos y Obligaciones del empleador en el teletrabajo	6. ¿Podría explicar si su empleador toma medidas sobre las enfermedades ocupacionales de sus trabajadores, para no verse vulnerado su derecho a la salud	x		x		x		x		Ninguna
	Derechos y obligaciones de los trabajadores en el teletrabajo	7. ¿Explique si alguna vez usted o un compañero de trabajo ha sufrido la vulneración de algún derecho laboral, cuando ha realizado teletrabajo?	x		x		x		x		Ninguna
	riesgos en el teletrabajo	8. ¿Usted considera que las inspecciones en cuanto a seguridad y salud en el trabajo por parte de la SUNAFIL son buenas o no por qué?	x		x		x		x		Ninguna
	capacitación sobre riesgos laborales en el teletrabajo	9. ¿Considera que de conformidad con la Ley N° 31572, el empleador a identificado el peligro y los riesgos y los ha subsanado e informado dentro del teletrabajo?	x		x		x		x		Ninguna
	capacitaciones sobre el empleo de herramientas tecnológicas	10. ¿ha sido informado sobre el empleo y riesgo sobre el uso de herramientas tecnológicas de conformidad con la nueva ley del teletrabajo?	x		x		x		x		Ninguna

### FICHA DE VALIDACIÓN

#### Matriz de validación del instrumento

**Nombre del instrumento:** Guía de entrevista

**Objetivo:** Validar el instrumento de investigación.

**Dirigido a:** Abogados del Perú

**Apellidos y nombres del evaluador:**

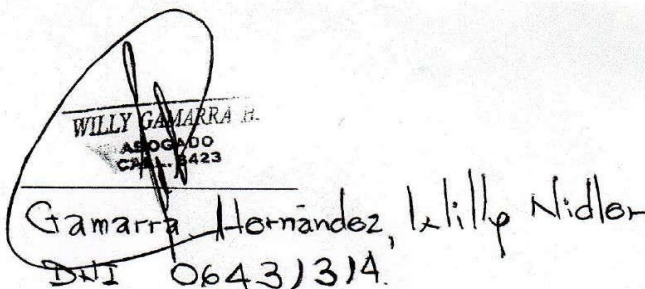
GAMARRA HERNÁNDEZ WILLY NIDLER

**Grado académico del evaluador:**

MAGISTER

**Valoración:**

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				x

  
WILLY GAMARRA H.  
ABOGADO  
C.P. 8423  
Gamarra Hernández, Willy Nidler  
DNI 06431314.

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**VALIDACIÓN POR JUCIO DE EXPERTOS**

**EXPERTO N° 1**

**DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y Nombres del Validador: SAUCEDO FERNANDEZ JANNINA

1.2. Institución donde Labora: Fiscalía Provincial Penal Corporativa (Mariscal Cáceres)

1.3. Título de la Investigación:

“Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo y vulneración de los derechos laborales en el sector privado, Chepén 2023”

1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación:

*“Guía de entrevista”*

1.5 Aspectos de evaluación

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Variables	categorías	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o Recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>seguridad y salud en el teletrabajo</b>	Ley 29783 ley de seguridad y salud en el trabajo	1. ¿Considera usted que en cuanto a seguridad y salud su centro donde realiza labores se adecua a la normatividad vigente sobre el teletrabajo?	x		x		x		x		Ninguna
	Ley n° 31572 ley del teletrabajo	2. ¿Las condiciones de seguridad y salud que le ofrece la empresa en la que usted realiza teletrabajo, es de conformidad con la Ley N° 31572?	x		x		x		x		Ninguna
	Accidentes laborales en el teletrabajo	3. ¿considera que la seguridad y la salud, es un derecho fundamental, dentro del teletrabajo? ¿cómo considera que debe protegerse?	x		x		x		x		Ninguna
	Responsabilidad sobre la provisión, del uso y cuidado de los equipos tecnológicos	4. ¿Podría explicar cómo su empleador previene los accidentes laborales, para no verse vulnerado su derecho a la seguridad y la salud?	x		x		x		x		Ninguna
	Inspección en seguridad y salud en el teletrabajo	5. ¿A recibido alguna capacitación sobre las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo o considera que se viene vulnerando este derecho laboral?	x		x		x		x		Ninguna



<b>Derechos laborales en el sector privado</b>	Derechos y Obligaciones del empleador en el teletrabajo	6. ¿Podría explicar si su empleador toma medidas sobre las enfermedades ocupacionales de sus trabajadores, para no verse vulnerado su derecho a la salud	x		x		x		x		Ninguna
	Derechos y obligaciones de los trabajadores en el teletrabajo	7. ¿Explique si alguna vez usted o un compañero de trabajo ha sufrido la vulneración de algún derecho laboral, cuando ha realizado teletrabajo?	x		x		x		x		Ninguna
	riesgos en el teletrabajo	8. ¿Usted considera que las inspecciones en cuanto a seguridad y salud en el trabajo por parte de la SUNAFIL son buenas o no por qué?	x		x		x		x		Ninguna
	capacitación sobre riesgos laborales en el teletrabajo	9. ¿Considera que de conformidad con la Ley N° 31572, el empleador a identificado el peligro y los riesgos y los ha subsanado e informado dentro del teletrabajo?	x		x		x		x		Ninguna
	capacitaciones sobre el empleo de herramientas tecnológicas	10. ¿ha sido informado sobre el empleo y riesgo sobre el uso de herramientas tecnológicas de conformidad con la nueva ley del teletrabajo?	x		x		x		x		Ninguna

**FICHA DE VALIDACIÓN**

**Matriz de validación del instrumento**

**Nombre del instrumento:** Guía de entrevista

**Objetivo:** Validar el instrumento de investigación.

**Dirigido a:** Abogados del Perú

**Apellidos y nombres del evaluador:**

SAUCEDO FERNANDEZ JANNINA

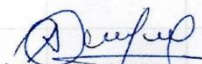
**Grado académico del evaluador:**

MAGISTER

**Valoración:**

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena
			x	

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Oportunidad		Pertinencia		Relevancia		Claridad	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO

  
**Jannina Saucedo Fernandez**  
 FISCAL ADJUNTA PROVINCIAL PROVISIONAL  
 Fiscalía Provincial Penal Corporativa  
 MARISCAL CÁCERES

Saucedo Fernandez Jannina  
 DNI: 70495175

## Guía de entrevista

**Título:** "Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo y vulneración de los derechos laborales en el sector privado, Chepén 2023"

**Entrevistado:**

David Guerrero Reyco

**Cargo/Profesión/Grado académico:**

Asesor Negocios

**Institución:**

Mi Banco

La presente investigación tiene como objetivo general: Determinar cuáles son las Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo y vulneración de los derechos laborales en el sector privado, Chepén 2023

**Instrucciones:**

Se responderá las siguientes interrogantes de manera clara y precisa.

Identificar cuáles son las Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo para los trabajadores del sector privado, Chepén 2023

1. ¿Considera usted que en cuanto a seguridad y salud su centro donde realiza labores de teletrabajo se adecua a la normatividad vigente? Si no ¿Por qué?

Si porque nos brindan capacitaciones mensualmente con el fin de instruirnos mas, aparte de ello siento que realmente cumple su función porque esas áreas estan cumpliendo con su trabajo porque nos llaman preguntando como estamos de salud.

2. ¿Las condiciones de seguridad y salud que le ofrece la empresa en la que usted realiza teletrabajo, es de conformidad con la Ley N° 31572? Si no ¿Por qué?

Si, ya que cumple con diversos estandares de normas ya sean locales o internacionales, aumenta la productividad, aparte de ello es un derecho que todo trabajador tiene.

3. ¿considera que la seguridad y la salud, es un derecho fundamental, dentro del teletrabajo? ¿cómo considera que debe protegerse?

Claro que es fundamental porque trata de prevenir las enfermedades causadas por las condiciones de Trabajo.

Sustentar la vulneración de los derechos laborales en el sector privado, Chepén 2023

4. ¿Podría explicar cómo su empleador previene los accidentes laborales, para no verse vulnerado su derecho a la seguridad y la salud?

La empresa donde laboro tiene distintos protocolos de bioseguridad tanto como fiscalizaciones que puede realizar el empleador o sus trabajadores, es decir brindarles asesoramiento, y esto se vio más reflejado en plena pandemia.

5. ¿A recibido alguna capacitación sobre las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo o considera que se viene vulnerando este derecho laboral?

Si nos brindan mensualmente capacitación virtuales de seguridad y salud en el teletrabajo ya que nosotros como jefes debemos dar una información al empleador.

6. ¿Podría explicar si su empleador toma medidas sobre las enfermedades ocupacionales de sus trabajadores, para no verse vulnerado su derecho a la salud

Si tomas medidas porque todas las semanas nos llama la trabajadora social preguntarnos como nos sentimos si tenemos algún decaimiento corporal o emocional siempre estamos muy al pendiente de nuestra situación.



7. ¿Explique si alguna vez usted o un compañero de trabajo ha sufrido la vulneración de algún derecho laboral, cuando ha realizado teletrabajo?

No he sido testigo de ello pero tampoco me enterado. Porque siempre un empleador relaciona sus cosas por ellos mismos.

Interpretar la Ley N° 31572 ley del teletrabajo aplicado para el sector privado Chepén 2023

8. ¿Usted considera que las inspecciones en cuanto a seguridad y salud en el trabajo por parte de la SUNAFIL son buenas? Si no ¿Por qué?

Considera que si porque al igual que SUNAFIL cumple con todo lo que se le solicita, ellos también realizan una buena inspecciones aparte que así si algo está en malas condiciones se le hará saber a la empresa para que mejore por el bien de la comunidad.

9. ¿Considera que de conformidad con la ley Ley N° 31572, el empleador a identificado el peligro y los riesgos y los ha subsanado dentro del teletrabajo?

Sin embargo cuando uno está en teletrabajo se nos escapan de la mano muchísimas cosas y si se comunico a administración y esta no da solución ya el peso recae sobre la empresa.

10. ¿ha sido informado sobre el empleo y riesgo sobre el uso de herramientas tecnológicas de conformidad con la nueva ley del teletrabajo? Si no ¿Por qué?

Si nos capacitan sobre como manejar distintas herramientas tecnologicas pero ya depende de los jefes y averiguar mas y no solo quedarse con esa información sino aprender más.

## Guía de entrevista

**Título:** "Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo y vulneración de los derechos laborales en el sector privado, Chepén 2023"

**Entrevistado:**

..... José Guevara Elías .....

**Cargo/Profesión/Grado académico:**

..... Contador .....

**Institución:**

..... Mi Banco .....

La presente investigación tiene como objetivo general: Determinar cuáles son las Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo y vulneración de los derechos laborales en el sector privado, Chepén 2023

**Instrucciones:**

Se responderá las siguientes interrogantes de manera clara y precisa.

Identificar cuáles son las Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo para los trabajadores del sector privado, Chepén 2023

1. ¿Considera usted que en cuanto a seguridad y salud su centro donde realiza labores de teletrabajo se adecua a la normatividad vigente? Si no ¿Por qué?

Que sí, porque en cuanto seguridad y salud se ayudará al trabajador cuando sufra un imprevisto como un accidente de la cual se dara un descanso médico para el trabajador que consta de un certificado médico, que acredita que no pueda trabajar ni empuñar un labor fuerte ya que dañaría su salud además de estar en constante comunicación con su empleador para indicarle de cualquier situación que se haga falta durante el trabajo.

2. ¿Las condiciones de seguridad y salud que le ofrece la empresa en la que usted realiza teletrabajo, es de conformidad con la Ley N° 31572? Si no ¿Por qué?

Si, porque es parte reconocimiento de los derechos que tenían cuando se realiza un trabajo y en la ley N° 31572 nos dice que el trabajo realizando es por cargo laboral, además el empleador siempre comunica con las nuevas medidas que se adopten para realizar y garantiza su derecho de trabajo, en cuanto en el tiempo de pandemia se adoptaron medidas necesarias para darle seguridad al trabajador.



3. ¿considera que la seguridad y la salud, es un derecho fundamental, dentro del teletrabajo? ¿cómo considera que debe protegerse?

Si es un derecho fundamental principal para si poder proteger a su empleador Segun la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud ocupacional es una actividad multidisciplinario orientada a proteger la salud de los trabajadores en una empresa pública o privada. Asimismo, de acuerdo con la misma entidad, esta tiene como objetivo eliminar todas las condiciones laborales que pongan en peligro su Salud y Seguridad.

Sustentar la vulneración de los derechos laborales en el sector privado,  
Chepén 2023

4. ¿Podría explicar cómo su empleador previene los accidentes laborales, para no verse vulnerado su derecho a la seguridad y la salud?

Cumplimiento con todo los protocolos de bioseguridad.

5. ¿A recibido alguna capacitación sobre las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo o considera que se viene vulnerando este derecho laboral?

Si capacitan durante dos veces al año para que no ocurra un accidente o desgracia que lamentar ya que el trabajador. Tiene que adaptarse a cumplir el reglamento y normas establecidas para que su desempeño en el trabajo se uno de los mejores.

6. ¿Podría explicar si su empleador toma medidas sobre las enfermedades ocupacionales de sus trabajadores, para no verse vulnerado su derecho a la salud

Si toman medidas en cuanto a las prevenciones cuando es un daño físico pero no cuando es algo psicológico ya que eso no se originó en la empresa si no acarrear desde casa.

7. ¿Explique si alguna vez usted o un compañero de trabajo ha sufrido la vulneración de algún derecho laboral, cuando ha realizado teletrabajo?

No ningún tipo vulneración, pero al veces el mismo empleador soluciona su cuenta por si misma si involucra a la empresa.

Interpretar la Ley N° 31572 ley del teletrabajo aplicado para el sector privado Chepén 2023

8. ¿Usted considera que las inspecciones en cuanto a seguridad y salud en el trabajo por parte de la SUNAFIL son buenas? Si no ¿Por qué?

Claro que si, en los empleadores se le capacita para garantizar y cumplir un trabajo que se establece donde trata de cumplir y garantizar ciertas condiciones y derechos.

9. ¿Considera que de conformidad con la ley Ley N° 31572, el empleador a identificado el peligro y los riesgos y los ha subsanado dentro del teletrabajo?

Claro que si el teletrabajo se da conocer y verificar la zona materiales de trabajo y si este no cumple pues no se ingresa a brindar un trabajo.

10. ¿ha sido informado sobre el empleo y riesgo sobre el uso de herramientas tecnológicas de conformidad con la nueva ley del teletrabajo? Si no ¿Por qué?

No en tenido conocimiento ya que siempre se dan char para todos los trabajadores pero nunca en áreas establecidas o capacitadas para brindar otro elemento.



## Guía de entrevista

**Título:** "Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo y vulneración de los derechos laborales en el sector privado, Chepén 2023"

**Entrevistado:**

..... *María Elena Cubas Ahumada* .....

**Cargo/Profesión/Grado académico:**

..... *Aserora de negocios - economista* .....

**Institución:**

..... *Mi banco* .....

La presente investigación tiene como objetivo general: Determinar cuáles son las Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo y vulneración de los derechos laborales en el sector privado, Chepén 2023

**Instrucciones:**

Se responderá las siguientes interrogantes de manera clara y precisa.

Identificar cuáles son las Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo para los trabajadores del sector privado, Chepén 2023

1. ¿Considera usted que en cuanto a seguridad y salud su centro donde realiza labores de teletrabajo se adecua a la normatividad vigente? Si no ¿Por qué?

*Si, porque si no hubiera valores en un centro de trabajo todo sería un caos y no hubiera un orden en cada área que realicen, y tienen que estar en un ambiente agradable y así todos deben respetar los protocolos que se indican en el interior de la empresa para que así puedan tener una buena salud ya sea externo o interno en la empresa*

2. ¿Las condiciones de seguridad y salud que le ofrece la empresa en la que usted realiza teletrabajo, es de conformidad con la Ley N° 31572? Si no ¿Por qué?

*Si, porque si no se considera la ley, estaría en una fragancia selectiva ante la empresa y eso es un delito muy grave*



3. ¿considera que la seguridad y la salud, es un derecho fundamental, dentro del teletrabajo? ¿cómo considera que debe protegerse?

Se debe proteger mediante un derecho a la libertad porque todos somos libre al dar opiniones ante un suceso o un problema en el interior de la empresa. Con la ley del teletrabajo, esto es garantizar las condiciones adecuadas en seguridad y salud en el teletrabajo, garantizar un ambiente sin peligro de riesgo realizando supervisión constantes con el órgano fiscalizador SUNAFIL, para mitigar los riesgos y peligros existentes, capacitar personal en temas manipulación de equipos digitales así como la revisión constante de estos equipos.

Sustentar la vulneración de los derechos laborales en el sector privado,  
Chepén 2023

4. ¿Podría explicar cómo su empleador previene los accidentes laborales, para no verse vulnerado su derecho a la seguridad y la salud?

El empleador debe prevenir mediante cumplimiento de protocolos de seguridad porque comparando hoy en día se ve muchos contagios de diferentes índoles y debemos estar bien preparados.

5. ¿A recibido alguna capacitación sobre las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo o considera que se viene vulnerando este derecho laboral?

Una capacitación es muy importante ante una empresa sin ella no tendrían una idea de como realizar su proyecto en cada area.

6. ¿Podría explicar si su empleador toma medidas sobre las enfermedades ocupacionales de sus trabajadores, para no verse vulnerado su derecho a la salud

Siempre se debe tomar medidas ante sus empleadores porque hay casos donde suceden que trabajadores vienen con estrés a sus centros de labores y desfogon con cualquier cosa que se le crucen en el camino, para eso si se debe tomar medidas de diferentes maneras para evitar esos en el interior de la empresa.

7. ¿Explique si alguna vez usted o un compañero de trabajo ha sufrido la vulneración de algún derecho laboral, cuando ha realizado teletrabajo?

Buena hasta el momento no ha ocurrido ninguna vulneración entre compañeros que elaboran en la empresa.

Interpretar la Ley N° 31572 ley del teletrabajo aplicado para el sector privado Chapén 2023

8. ¿Usted considera que las inspecciones en cuanto a seguridad y salud en el trabajo por parte de la SUNAFIL son buenas? Si no ¿Por qué?

Se es importante porque existen muchas empresas donde a los empleadores los explotan y por temor de ser despedidos no tienen esa valentía de ir a denunciar.

9. ¿Considera que de conformidad con la ley Ley N° 31572, el empleador a identificado el peligro y los riesgos y los ha subsanado dentro del teletrabajo?

Si porque ahí no hay conformidad con la ley puesta es un delito muy grave y puede traer diferentes riesgos y por ellos es una falta muy grave donde podrían tener sanciones contra la empresa.

10. ¿ha sido informado sobre el empleo y riesgo sobre el uso de herramientas tecnológicas de conformidad con la nueva ley del teletrabajo? Si no ¿Por qué?

Mediante esta ley que se está y se está realizando es de forma genérica porque cada empleador debe dar informes porque hay engaños de supuestos informes falsos y antes que suceda un caso más grande, se debe siempre dar curso a su empleado redactando un informe o formato.

## Guía de entrevista

**Título:** "Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo y vulneración de los derechos laborales en el sector privado, Chepén 2023"

**Entrevistado:**

*Dilmer Dionisio Hernandez*

**Cargo/Profesión/Grado académico:**

*Ingeniero Agro Industrial*

**Institución:**

*Mi Banco*

La presente investigación tiene como objetivo general: Determinar cuáles son las Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo y vulneración de los derechos laborales en el sector privado, Chepén 2023

**Instrucciones:**

Se responderá las siguientes interrogantes de manera clara y precisa.

Identificar cuáles son las Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo para los trabajadores del sector privado, Chepén 2023

1. ¿Considera usted que en cuanto a seguridad y salud su centro donde realiza labores de teletrabajo se adecua a la normatividad vigente? Si no ¿Por qué?

*Si se enferma y/o lesiona en un accidente mientras trabaja a distancia debido al salario mensual ya pagado, se registrará la baja por enfermedad en base a su certificado médico además de una comunicación constante con el empleador para informarle cualquier circunstancia que pueda presentarse, necesarias durante el trabajo, y en cualquier situación que interrumpa el desempeño laboral.*

2. ¿Las condiciones de seguridad y salud que le ofrece la empresa en la que usted realiza teletrabajo, es de conformidad con la Ley N° 31572? Si no ¿Por qué?

*Que sí, porque reconoce los mismos derechos que tienen cuando se encuentran con el trabajo aquellos que hacen esto reconocen personalmente sus pagos y el costo del consumo de electricidad no muestra el problema, casi el rendimiento del trabajo porque esto relacionado con lo cargo de estar indicado en el trabajo, excepto que el propietario siempre se comunica con medidas recientemente aceptadas a la realidad. En la actualidad, esta forma de trabajo que el empleador esta esperando algunas enfermedades, accidentes, el personal puede proporcionar el apoyo necesario.*



3. ¿considera que la seguridad y la salud, es un derecho fundamental, dentro del teletrabajo? ¿cómo considera que debe protegerse?

Si es primordial el derecho fundamental a la seguridad y salud resulta imprescindible para garantizar condiciones de trabajo que minimicen al máximo la probabilidad de ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que afectan al trabajador, y buscar generar un medio de ambiente que trabajo seguro, saludable y digno.

Sustentar la vulneración de los derechos laborales en el sector privado, Chepén 2023

4. ¿Podría explicar cómo su empleador previene los accidentes laborales, para no verse vulnerado su derecho a la seguridad y la salud?

Los empleadores previenen accidentes en el lugar de trabajo al exigirles que sigan los procedimientos de bioseguridad prescritos o la propia empresa y en general al debido bróte de la pandemia del covid-19.

5. ¿A recibido alguna capacitación sobre las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo o considera que se viene vulnerando este derecho laboral?

Deje la capacitación anual en salud y seguridad en el trabajo generalmente se proporciona bajo o la ley de salud y seguridad ocupacional y no específicamente bajo la ley de teletrabajo, ya que se brinda a todos los empleados.

6. ¿Podría explicar si su empleador toma medidas sobre las enfermedades ocupacionales de sus trabajadores, para no verse vulnerado su derecho a la salud

Que si toman medidas en relación con una enfermedad profesional que resulta, pero normalmente en el caso de un accidente causado por factores físicos, biológicos, que no consideran un accidente traumático, ya que se supone que si los trabajadores están estresados o ancianos por problemas familiares, no es porque sean consecuencia del estrés o sobrecarga laboral o de las relaciones del sistema de empleo no es bueno. En la mayoría de los casos los trabajadores tienen que adaptarse a su circunstancias, particularmente de mi parte.



7. ¿Explique si alguna vez usted o un compañero de trabajo ha sufrido la vulneración de algún derecho laboral, cuando ha realizado teletrabajo?

No se que ha pasado, pero a veces los empleados decidu resolver por si mismos sus problemas.

Interpretar la Ley N° 31572 ley del teletrabajo aplicado para el sector privado Chépén 2023

8. ¿Usted considera que las inspecciones en cuanto a seguridad y salud en el trabajo por parte de la SUNAFIL son buenas? Si no ¿Por qué?

Eso si, porque la mayoría de los empleadores por temor a las sanciones que pueda imponer la agencia, tratan de respetar y garantizar ciertas condiciones y derecho en el trabajo. Es de bueno en el sentido de que es una organización donde un empleado pueda reclamar reembolso. Si se ha notado los derechos a la seguridad y salud.

9. ¿Considera que de conformidad con la ley Ley N° 31572, el empleador a identificado el peligro y los riesgos y los ha subsanado dentro del teletrabajo?

En cierta medida esto se debe a que el empleador a considerado lugares equipos de teletrabajo, pero no ha tomado medidas correctivas ante el riesgo ya que el empleador no quiere invertir en lugares distintos al lugar del trabajo.

10. ¿ha sido informado sobre el empleo y riesgo sobre el uso de herramientas tecnológicas de conformidad con la nueva ley del teletrabajo? Si no ¿Por qué?

No, siem se brinda capacitación, es general para todos los empleados no explosiva para aquellos que trabajan en forma remota y en algunos casos y alguna información brindado es muy breve.

## Guía de entrevista

**Título:** "Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo y vulneración de los derechos laborales en el sector privado, Chepén 2023"

**Entrevistado:**

..... María Patricia Gonzales Castañeda .....

**Cargo/Profesión/Grado académico:**

..... Contadora .....

**Institución:**

..... Mi banco .....

La presente investigación tiene como objetivo general: Determinar cuáles son las Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo y vulneración de los derechos laborales en el sector privado, Chepén 2023

**Instrucciones:**

Se responderá las siguientes interrogantes de manera clara y precisa.

Identificar cuáles son las Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo para los trabajadores del sector privado, Chepén 2023

1. ¿Considera usted que en cuanto a seguridad y salud su centro donde realiza

labores de teletrabajo se adecua a la normatividad vigente? Si no ¿Por qué?  
que si debido que los viene pagando su remuneración mensual y en caso de que enfermen y/o se accidenten en la realización del teletrabajo se reconocerá un descanso médico de conformidad con su certificado médico, además de que están en constante comunicación con su empleador para indicarle de cual quier situación que se haga falta durante el trabajo y/o venga impidiendo la realización del trabajo.

2. ¿Las condiciones de seguridad y salud que le ofrece la empresa en la que usted realiza teletrabajo, es de conformidad con la Ley N° 31572? Si no ¿Por qué?

que si en cierta parte porque, se le viene reconociendo los mismos derechos que tenían cuando realizaba trabajo presencial o con los que vienen realizando este trabajo de forma presencial se les reconoce su pago y un gasto por consumo de energía eléctrica que no se presenta problemas con el trabajo realizando por cuanto se con su carga laboral asignada, además el empleador siempre comunica con las nuevas medidas que se adoptan para realizar esta forma de trabajo, además que el empleador está al pendiente de alguna enfermedad y/o accidente que pueda sufrir el trabajador para brindarle el descanso o el apoyo necesario indicándole que le garantiza su derecho a la salud, también informa de las modificaciones que puedan darse en la forma de trabajo, en el tiempo de pandemia se adoptaron las medidas de bioseguridad necesarias para darle seguridad al trabajador.



3. ¿considera que la seguridad y la salud, es un derecho fundamental, dentro del teletrabajo? ¿cómo considera que debe protegerse?

que si es un derecho fundamental que se encuentra protegido en nuestra constitución en su artículo 7. Siendo que este derecho debe protegerse basicamente por el empleador de conformidad con la ley de seguridad y salud en el trabajo y su reglamento, así como el cumplimiento de los derechos establecidos con la ley del teletrabajo, esto es garantizar las condiciones adecuadas en seguridad y salud en el teletrabajo, garantizar un ambiente sin peligro de riesgo realizando supervisiones constantes con el órgano fiscalizador SUNAFIL, para mitigar los riesgos o peligros existentes, capacitar personal en temas manipulación de equipos digitales así como la revisión constante de estos equipos.

Sustentar la vulneración de los derechos laborales en el sector privado,  
Chepén 2023

4. ¿Podría explicar cómo su empleador previene los accidentes laborales, para no verse vulnerado su derecho a la seguridad y la salud?

El empleador les previene los accidentes laborales exigiéndoles el cumplimiento de los protocolos de seguridad reglamentados para la propia empresa y los de forma general a raíz de la llegada de la pandemia por la covid-19.

5. ¿A recibido alguna capacitación sobre las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo o considera que se viene vulnerando este derecho laboral?

Que se ha recibido una capacitación anual concerniente a la seguridad y salud en el trabajo de forma general en base a la ley de seguridad y a la salud en el trabajo más no es específico sobre la ley del teletrabajo por cuanto fue realizada por todos los trabajadores.

6. ¿Podría explicar si su empleador toma medidas sobre las enfermedades ocupacionales de sus trabajadores, para no verse vulnerado su derecho a la salud

Que, si se toman medidas en cuanto a las enfermedades ocupacionales que resulten, pero por lo común cuando se trata de accidentes causados por agentes físicos biológicos y/o químicos más no se considera que si el trabajador se estresa o sufre ansiedad es porque tiene problemas familiares más no que es a consecuencia del esfuerzo laboral o sobrecarga laboral o una mala relación laboral el trabajador tiene en casi todos los casos asimilar su situación en particular.





7. ¿Explique si alguna vez usted o un compañero de trabajo ha sufrido la vulneración de algún derecho laboral, cuando ha realizado teletrabajo?

No se tiene conocimiento, pero suponen que, si se viene dando pero que a veces el trabajador decide solucionarlo por su cuenta, sin involucrar a su empleador.

Interpretar la Ley N° 31572 ley del teletrabajo aplicado para el sector privado Chepén 2023

8. ¿Usted considera que las inspecciones en cuanto a seguridad y salud en el trabajo por parte de la SUNAFIL son buenas? Si no ¿Por qué?

Daes, por cuando la mayoría de empleadores por medio de las sanciones que este organismo le pueda imponer trata de cumplir y garantizar ciertas condiciones y derechos en el centro de trabajo, Guerrero (2023) además nos indica que es bueno en el sentido que es un organismo donde el trabajador puede acudir a que se le restituya si algún derecho de seguridad y salud se le viene vulnerando.

9. ¿Considera que de conformidad con la ley Ley N° 31572, el empleador a identificado el peligro y los riesgos y los ha subsanado dentro del teletrabajo?

Daes en cierta parte cuando el empleador a verificado el lugar y equipos para la realización del teletrabajo, pero eso si no ha tomado medidas de subsanación ante los riesgos puesto que los empleadores no están dispuestos a invertir en lugares que no sean el centro de trabajo.

10. ¿ha sido informado sobre el empleo y riesgo sobre el uso de herramientas tecnológicas de conformidad con la nueva ley del teletrabajo? Si no ¿Por qué?

Daes no que si bien se llevan a cabo capacitaciones son de forma genérica para todos los trabajadores y no en específico para los que realizan teletrabajo mencionandose cierta información en algunas ocasiones de forma muy sucinta.



## Guía de entrevista

**Título:** "Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo y vulneración de los derechos laborales en el sector privado, Chepén 2023"

**Entrevistado:**

Victor Aemos Carrera

**Cargo/Profesión/Grado académico:**

contador

**Institución:**

Me banco

La presente investigación tiene como objetivo general: Determinar cuáles son las Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo y vulneración de los derechos laborales en el sector privado, Chepén 2023

**Instrucciones:**

Se responderá las siguientes interrogantes de manera clara y precisa.

Identificar cuáles son las Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo para los trabajadores del sector privado, Chepén 2023

1. ¿Considera usted que en cuanto a seguridad y salud su centro donde realiza labores de teletrabajo se adecua a la normatividad vigente? Si no ¿Por qué?

No, la figura de teletrabajo se desarrolla en cualquier parte que tenga internet y este alejado del centro u oficina laboral, por lo tanto es común que las empresas no cuenten con los detalles ergonómicos dentro de un manual de seguridad y salud en el trabajo.

2. ¿Las condiciones de seguridad y salud que le ofrece la empresa en la que usted realiza teletrabajo, es de conformidad con la Ley N° 31572? Si no ¿Por qué?

No, al ser nueva ley que rige hace casi un año no es muy conocida por todos, especialmente los trabajadores, ya que la empresa omite hacer capacitaciones y entregas de los implementos necesarios enviando al trabajador hacer un tipo de trabajo que desconoce y no comprende bien.



3. ¿considera que la seguridad y la salud, es un derecho fundamental, dentro del teletrabajo? ¿cómo considera que debe protegerse?

Son derechos con los que nacen las personas, pues se relacionan al derecho a la integridad física y psíquica como el derecho universal a la salud. Para proteger dichos derechos el empleador debe ceñirse a la normativa vigente como son rindar capacitaciones, entregas de EPPS, hacer una supervisión de los riesgos, dar facilidades al comité de seguridad y salud en el trabajo, etc.

Sustentar la vulneración de los derechos laborales en el sector privado, Chepén 2023

4. ¿Podría explicar cómo su empleador previene los accidentes laborales, para no verse vulnerado su derecho a la seguridad y la salud?

Brindando el equipo de protección siendo de uso obligatorio para cuando se realizan las actividades laborales, también realiza capacitaciones sobre la utilización de los EPPS.

5. ¿A recibido alguna capacitación sobre las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo o considera que se viene vulnerando este derecho laboral?

Si, por los tiempos de pandemia, habían capacitaciones sobre la prevención y detección de los síntomas de la COVID-19 como también de otras enfermedades que podían ser de contagio entre personas, sin embargo no hubo nada referente a los accidentes dentro del trabajo.

6. ¿Podría explicar si su empleador toma medidas sobre las enfermedades ocupacionales de sus trabajadores, para no verse vulnerado su derecho a la salud

Como se explicó en la primera pregunta, al ser en tiempo de trabajo que se puede realizar alejado del centro laboral, es común que dentro de las empresas no se encuentren asignados para el manual de salud por los personal que se encuentran en oficina. Por lo menos, la empresa brinda un seguro de salud al cual se puede acudir siempre que se requiera.



7. ¿Explique si alguna vez usted o un compañero de trabajo ha sufrido la vulneración de algún derecho laboral, cuando ha realizado teletrabajo?

La empresa alternaron a un empleada a realizar actividades de teletrabajo pero otorga los implementos que se requieren, por el contrario recomienda al trabajador que equipes a utilizar para desarrollar las actividades dejando al trabajador en la obligación de utilizar sus equipos de esa personal para realizar su labores, a parte tampoco otorga los comodidades ergonomicos que se requieren, todas que traen el consecuencia el desgaste de salud personal.

Interpretar la Ley N° 31572 ley del teletrabajo aplicado para el sector privado Chépén 2023

8. ¿Usted considera que las inspecciones en cuanto a seguridad y salud en el trabajo por parte de la SUNAFIL son buenas? Si no ¿Por qué?

En la teoría la función inspectora tiene el fin positivo de determinar cuales son los infracciones normativas cometidas por el empleador y las multas que serán evaluadas de acuerdo a la gravedad para poder establecer una sanción adecuada. Cabe esta que en la teoría todo se vea mejor, pero en la practica no siempre resulta favorable, para el trabajador, esto se debe porque los inspectores de trabajo pueden brindar la oportunidad al empleador de subsanar sus acciones, situaciones que es legal por lo dicta la ley, pero tambien es mala pues en persona corrupta esta medida puede ser excusada para muchos situaciones no solo eso sino tambien el inspector solo cree que

9. ¿Considera que de conformidad con la ley Ley N° 31572, el empleador a identificado el peligro y los riesgos y los ha subsanado dentro del teletrabajo?

Definitivamente no, por ejemplo si el lugar de trabajo es el hogar del trabajador y este tiene alguna averia electrica pues solo depende de el atender que solucionarlo, pues el empleador solo sienta por su ausencia.

10. ¿ha sido informado sobre el empleo y riesgo sobre el uso de herramientas tecnologicas de conformidad con la nueva ley del teletrabajo? Si no ¿Por qué?

No realmente, la excusa de la cual se aferran las empresas es por los tiempos modernos en que vivimos, parando en su preparación todos los trabajadores saben manejar todos los aparatos electricos, siendo innecesarios que se hagan explicaciones sobre el mal manejo de estos equipos tecnologicos.

## Guía de entrevista

**Título:** "Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo y vulneración de los derechos laborales en el sector privado, Chepén 2023"

**Entrevistado:**

Jimmy Jesús Ernesto Albitres, almirante.

**Cargo/Profesión/Grado académico:**

administrador

**Institución:**

mi banco

La presente investigación tiene como objetivo general: Determinar cuáles son las Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo y vulneración de los derechos laborales en el sector privado, Chepén 2023

**Instrucciones:**

Se responderá las siguientes interrogantes de manera clara y precisa.

Identificar cuáles son las Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo para los trabajadores del sector privado, Chepén 2023

1. ¿Considera usted que en cuanto a seguridad y salud su centro donde realiza labores de teletrabajo se adecua a la normatividad vigente? Si no ¿Por qué?

Definitivamente no, el espacio al ser acomodado por uno mismo solo se utilizaría lo mas convencional y economico situación que no es buena debido a que esos implementos economicos utilizados no son aptos para el cuidado de la salud de un trabajador con una jornada laboral larga y constante. Lo que daña a largo plazo varias afecciones a la salud.

2. ¿Las condiciones de seguridad y salud que le ofrece la empresa en la que usted realiza teletrabajo, es de conformidad con la Ley N° 31572? Si no ¿Por qué?

Lo unico que realiza la empresa fue la superficialidad de seguridad y solo cuando se instala en el domicilio los programas para el teletrabajo, sin embargo no ha realizado ninguna otra que dicte la normativa vigente.



3. ¿considera que la seguridad y la salud, es un derecho fundamental, dentro del teletrabajo? ¿cómo considera que debe protegerse?

Definitivamente son derechos fundamentales los cuales el empleador debe proteger de acuerdo a lo establecido en la norma vigente como son brindar capacitaciones entregas de EPPs hacer una supervisión de los riesgos dar seguridad al comité de seguridad y salud en el trabajo, etc.

Sustentar la vulneración de los derechos laborales en el sector privado,  
Chepén 2023

4. ¿Podría explicar cómo su empleador previene los accidentes laborales, para no verse vulnerado su derecho a la seguridad y la salud?

Cada cierto tiempo realiza capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo también hace la entrega de la EPPs de uso obligatorio para los trabajadores así como el punto más alto de la covid 19 se aseguraba que todos siguiera los protocolos de bioseguridad

5. ¿A recibido alguna capacitación sobre las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo o considera que se viene vulnerando este derecho laboral?

solo capacitaciones referenter al covid 19 despues mas alla de eso no hubo nada referente al teletrabajo, ni siquiera una recomendación como cuidar su salud.

6. ¿Podría explicar si su empleador toma medidas sobre las enfermedades ocupacionales de sus trabajadores, para no verse vulnerado su derecho a la salud

si hay medidas que son para las personas que se encuentran laborando en las oficinas de la empresa, lo cual deja el abandono a los que trabajan a distancia por lo menos existe un seguro de salud al que se puede ir siempre que es necesario.



7. ¿Explique si alguna vez usted o un compañero de trabajo ha sufrido la vulneración de algún derecho laboral, cuando ha realizado teletrabajo?

Como el teletrabajo son actividades que se pueden realizar en casa es evidente que las personas que la desempeña son dejadas de lado por las normativas que seguridad y salud de la empresa eso se da a pese a que se haya promulgado una ley referente a ello, ase apenas un año

Interpretar la Ley N° 31572 ley del teletrabajo aplicado para el sector privado Chépén 2023

8. ¿Usted considera que las inspecciones en cuanto a seguridad y salud en el trabajo por parte de la SUNAFIL son buenas? Si no ¿Por qué?

no, mayormente les concede un principio de oportunidad a la empresa para no sancionarla, puede que el inspector sea partidario del empleador ignore los argumentos del trabajador o tambien solo se ase de la vista siega a todo y concluye que no existe infracciones, en todas estas mencionadas el trabajador sale perdiendo

9. ¿Considera que de conformidad con la ley Ley N° 31572, el empleador a identificado el peligro y los riesgos y los ha subsanado dentro del teletrabajo?

Como se menciona antes el empleador ni siquiera vuelve a realizar inspecciones despues de la instalación como teletrabajador por lo cual no cumple con nada que dicta la normativa vigente.

10. ¿ha sido informado sobre el empleo y riesgo sobre el uso de herramientas tecnológicas de conformidad con la nueva ley del teletrabajo? Si no ¿Por qué?

no lo considera innecesario debido a que en la actualidad todos manejan aparatos electronicos y supuestamente tambien como debe ser si cuidado y proteccion en caso de una falla no prevista

## Guía de entrevista

**Título:** "Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo y vulneración de los derechos laborales en el sector privado, Chepén 2023"

**Entrevistado:**

*Sammy Rafael Diaz Gamales*

**Cargo/Profesión/Grado académico:**

*Asesor de Negocios - Contador*

**Institución:**

*Mi Banco.*

La presente investigación tiene como objetivo general: Determinar cuáles son las Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo y vulneración de los derechos laborales en el sector privado, Chepén 2023

**Instrucciones:**

Se responderá las siguientes interrogantes de manera clara y precisa.

Identificar cuáles son las Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo para los trabajadores del sector privado, Chepén 2023

1. ¿Considera usted que en cuanto a seguridad y salud su centro donde realiza labores de teletrabajo se adecua a la normatividad vigente? Si no ¿Por qué?

*Realmente no, la superficie auto ubicada se utilizará por ser de la manera mas convencional y económica, la situación no es buena, porque estos medios economicos utilizados no son adecuados para las largas jornadas de trabajo y el cuidado constante de la salud de los empleados, lo que daría lugar a muchos problemas de salud a la larga.*

2. ¿Las condiciones de seguridad y salud que le ofrece la empresa en la que usted realiza teletrabajo, es de conformidad con la Ley N° 31572? Si no ¿Por qué?

*Lo único que hizo la empresa fue seguridad, y solo al momento de instalar el software de trabajo remoto encara pero no hizo nada mas requerido por la normativa vigente.*





3. ¿considera que la seguridad y la salud, es un derecho fundamental, dentro del teletrabajo? ¿cómo considera que debe protegerse?

Se trata sin duda de derechos básicos de un empresario debe proteger según la normativa vigente, como son la formación, la prestación de la Epps, la vigilancia de riesgos, la dotación de locales para el comité de Seguridad y Salud.

Sustentar la vulneración de los derechos laborales en el sector privado, Chepén 2023

4. ¿Podría explicar cómo su empleador previene los accidentes laborales, para no verse vulnerado su derecho a la seguridad y la salud?

Ocasionalmente, realiza capacitaciones sobre salud y seguridad ocupacional. También proporciona implementos obligatorios para los empleados y durante el covid 19, se aseguró de que todos siguieran los protocolos de bioseguridad.

5. ¿A recibido alguna capacitación sobre las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo o considera que se viene vulnerando este derecho laboral?

Solo capacitación sobre el covid 19, nada sobre trabajo remoto y después de eso, ni siquiera consejos sobre como cuidar de salud.

6. ¿Podría explicar si su empleador toma medidas sobre las enfermedades ocupacionales de sus trabajadores, para no verse vulnerado su derecho a la salud

Si, hay exentos pero están dirigidos a personas que trabajan en oficinas corporativas, dejando en desventaja a quienes trabajan en forma remota. Al menos hay un seguro de salud al que puede acudir cuando lo necesite.

7. ¿Explique si alguna vez usted o un compañero de trabajo ha sufrido la vulneración de algún derecho laboral, cuando ha realizado teletrabajo?

Al ser el Teletrabajo una actividad que se puede realizar desde casa, es evidente que quienes lo practican están bien protegidos por las normas de seguridad y salud de las empresas, lo que sucede a pesar de la reciente legislación.

Interpretar la Ley N° 31572 ley del teletrabajo aplicado para el sector privado Chepén 2023

8. ¿Usted considera que las inspecciones en cuanto a seguridad y salud en el trabajo por parte de la SUNAFIL son buenas? Si no ¿Por qué?

No, mayoritariamente se le da la oportunidad a la empresa de no ser sancionada, el inspector puede tomar posición a favor del patrono en ignorar los argumentos del trabajador, o ve todo a ciegas y concluye que no hay infracción. En todos los casos ante estos, el trabajador pierde.

9. ¿Considera que de conformidad con la ley Ley N° 31572, el empleador a identificado el peligro y los riesgos y los ha subsanado dentro del teletrabajo?

Absolutamente no, por ejemplo el trabajo remoto es el hogar del trabajador y este vive en corte de energía, solo el mismo puede arreglarlo porque el empleador solo remota por su ausencia.

10. ¿ha sido informado sobre el empleo y riesgo sobre el uso de herramientas tecnológicas de conformidad con la nueva ley del teletrabajo? Si no ¿Por qué?

NO, las empresas insisten en que vivimos en la era moderna, por lo que piensan que todos los trabajadores deben manejar todos los equipos electrónicos, por lo que no hay necesidad de dar una explicación por el mal manejo de estos equipos.

## Guía de entrevista

**Título:** "Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo y vulneración de los derechos laborales en el sector privado, Chepén 2023"

**Entrevistado:**

Dennis Davis Diaz Hoyos.

**Cargo/Profesión/Grado académico:**

Asesor de negocios / Ing. Agroindustrial.

**Institución:**

Mi Banco

La presente investigación tiene como objetivo general: Determinar cuáles son las Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo y vulneración de los derechos laborales en el sector privado, Chepén 2023

**Instrucciones:**

Se responderá las siguientes interrogantes de manera clara y precisa.

Identificar cuáles son las Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo para los trabajadores del sector privado, Chepén 2023

1. ¿Considera usted que en cuanto a seguridad y salud su centro donde realiza labores de teletrabajo se adecua a la normatividad vigente? Si no ¿Por qué?

Considero que no por cuanto los riesgos del lugar donde trabajo no se han hecho las modificaciones correspondientes, tampoco se ha dado el cambio de equipos, ni una adecuada instalación de corriente, pudiéndose generar un posible corto circuito.

2. ¿Las condiciones de seguridad y salud que le ofrece la empresa en la que usted realiza teletrabajo, es de conformidad con la Ley N° 31572? Si no ¿Por qué?

Se considera que las condiciones no son las adecuadas por cuanto se tuvo que improvisar a raíz de la emergencia Sanitaria e incrementar la realización de esta forma de trabajo, por lo que se hizo necesario su regulación y como toda ley nueva recién se viene implementando en esta forma de realización de trabajo.

3. ¿considera que la seguridad y la salud, es un derecho fundamental, dentro del teletrabajo? ¿cómo considera que debe protegerse?

Se considera que si embargo, no está siendo protegido como tal por cuanto el empleador en muchas ocasiones no subsana los riesgos y peligros que pueden darse dentro del ambiente laboral.

Sustentar la vulneración de los derechos laborales en el sector privado,  
Chepén 2023

4. ¿Podría explicar cómo su empleador previene los accidentes laborales, para no verse vulnerado su derecho a la seguridad y la salud?

Nuestro empleador previene los accidentes laborales con la comunicación del trabajador que le informa de ciertas situaciones riesgosas como techos, en mal estado de edificación o malas conexiones eléctricas, también se hizo una supervisión al momento de la instalación.

5. ¿A recibido alguna capacitación sobre las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo o considera que se viene vulnerando este derecho laboral?

No de forma adecuada o específica sobre la Seguridad y Salud en el teletrabajo si de forma general para los que realizan labores de forma presencial, claro que se mencionó que los derechos que protegen al trabajador rigen para todos independientemente de la forma de trabajo que realicen.

6. ¿Podría explicar si su empleador toma medidas sobre las enfermedades ocupacionales de sus trabajadores, para no verse vulnerado su derecho a la salud

Considero que no por cuanto el empleador considera que como ya se cuenta con seguro de salud, ellos ya no tiene ninguna responsabilidad Si el trabajador se accidenta dándose muchas veces que el Seguro de Salud no te atiende adecuadamente o situaciones urgentes y no tiene que recurrir a centros de salud privados el cual estos gastos siempre corren por cuenta del teletrabajo.



7. ¿Explique si alguna vez usted o un compañero de trabajo ha sufrido la vulneración de algún derecho laboral, cuando ha realizado teletrabajo?

Si se ha dado en el sentido, que los riesgos de peligro no son subsanados dentro del ambiente del teletrabajo, tampoco el empleador cumple con las recomendaciones ergonómicas, para brindarle a su empleador Satisfacción y comodidad en el trabajo.

Interpretar la Ley N° 31572 ley del teletrabajo aplicado para el sector privado Chépén 2023

8. ¿Usted considera que las inspecciones en cuanto a seguridad y salud en el trabajo por parte de la SUNAFIL son buenas? Si no ¿Por qué?

Considero que sí, sin embargo, estas deberían ser más frecuentes y de cumplimiento obligatorio sobre todo en la forma de la realización del teletrabajo ya que en esta modalidad es casi difícil recibir una visita inspectiva por cuanto la SUNAFIL no tiene mapeado los lugares donde se realiza esta forma de trabajo haciéndose difícil que se pueda hacer visita inspectiva inopinada para ver las condiciones en que se realiza esta forma de trabajo.

9. ¿Considera que de conformidad con la ley Ley N° 31572, el empleador a identificado el peligro y los riesgos y los ha subsanado dentro del teletrabajo?

Considero que no porque, por cuanto es difícil que se reciba visitas inspectiva de la SUNAFIL ya que en muchas ocasiones este trabajo se realiza en un domicilio y este organismo no lo tiene identificado el lugar del trabajador, por lo que al empleador lo interesa subsanar los riesgos que puedan existir para el trabajador.

10. ¿ha sido informado sobre el empleo y riesgo sobre el uso de herramientas tecnológicas de conformidad con la nueva ley del teletrabajo? Si no ¿Por qué?

Si de forma muy sucinta y a ciertos teletrabajadores que tienen que manipular equipos y programas más complejos mas no como lo señala la ley del teletrabajo, que el empleador brinde todas las facilidades en herramientas tecnológicas, así como la capacitación en su debido empleo.

## Guía de entrevista

**Título:** "Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo y vulneración de los derechos laborales en el sector privado, Chepén 2023"

**Entrevistado:**

..... Luis David Montenegro Polo

**Cargo/Profesión/Grado académico:**

..... Gerente de Agencia / Administrador

**Institución:**

..... Mi Banco

La presente investigación tiene como objetivo general: Determinar cuáles son las Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo y vulneración de los derechos laborales en el sector privado, Chepén 2023

**Instrucciones:**

Se responderá las siguientes interrogantes de manera clara y precisa.

Identificar cuáles son las Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo para los trabajadores del sector privado, Chepén 2023

1. ¿Considera usted que en cuanto a seguridad y salud su centro donde realiza labores de teletrabajo se adecua a la normatividad vigente? Si no ¿Por qué?

Si ya que la remuneración nos siguen brindando en caso de enfermedad, contamos con seguro medico para poder atenderlos además que nos brindan los materiales adecuados para poder realizar nuestra labor de teletrabajo. Tal es el caso similar entemas de accidente y/o enfermedad.

2. ¿Las condiciones de seguridad y salud que le ofrece la empresa en la que usted realiza teletrabajo, es de conformidad con la Ley N° 31572? Si no ¿Por qué?

Si, la empresa nos brinda las herramientas necesarias y oportunas tales como mercadas y otros equipos como artículos electrónicos, lo cual nos reconocen nuestros derechos por ley. Así mismo nos reconocen los pasajes y gastos ejercidos durante la labor de trabajo.



3. ¿considera que la seguridad y la salud, es un derecho fundamental, dentro del teletrabajo? ¿cómo considera que debe protegerse?

La Salud y Seguridad se da en toda labor y es un derecho fundamental y dentro del horario de trabajo y en condiciones normales, esto está protegido por la ley asimismo se garantiza nuestra integridad y salud.

Sustentar la vulneración de los derechos laborales en el sector privado,  
Chepén 2023

4. ¿Podría explicar cómo su empleador previene los accidentes laborales, para no verse vulnerado su derecho a la seguridad y la salud?

El empleador está en la obligación de brindar charla y capacitación a todos sus empleados para darles pautas necesarias dentro y fuera de la jornada laboral. De esa manera evitamos accidentes.

5. ¿A recibido alguna capacitación sobre las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo o considera que se viene vulnerando este derecho laboral?

Si se recibe capacitaciones y materiales para brindar un mejor desempeño dentro de labor de teletrabajo.

6. ¿Podría explicar si su empleador toma medidas sobre las enfermedades ocupacionales de sus trabajadores, para no verse vulnerado su derecho a la salud

Se toma medidas y capacitación de temas de ergonomía y charlas de prevención, así como psicológicas. De esta manera evitamos el estrés laboral.



7. ¿Explique si alguna vez usted o un compañero de trabajo ha sufrido la vulneración de algún derecho laboral, cuando ha realizado teletrabajo?

La verdad que no, siempre la empresa se ha responsabilizado por la salud e integridad de sus empleados, incluso dando descanso previo.

Interpretar la Ley N° 31572 ley del teletrabajo aplicado para el sector privado Chépén 2023

8. ¿Usted considera que las inspecciones en cuanto a seguridad y salud en el trabajo por parte de la SUNAFIL son buenas? Si no ¿Por qué?

Considero que sí, por cuanto la mayoría de empleadores por temor a las sanciones que este organismo le pueda imponer trata de cumplir y garantizar ciertas condiciones y derechos en el centro de trabajo el trabajador puede acudir a que se le restituya si algún derecho de Seguridad y Salud se le viene vulnerando.

9. ¿Considera que de conformidad con la ley Ley N° 31572, el empleador a identificado el peligro y los riesgos y los ha subsanado dentro del teletrabajo?

Los riesgos en algunos casos ligeramente, por cuanto el empleador tiene conocimiento del área donde se va realizar el teletrabajo.

10. ¿ha sido informado sobre el empleo y riesgo sobre el uso de herramientas tecnológicas de conformidad con la nueva ley del teletrabajo? Si no ¿Por qué?

Las capacitaciones que son de manera genérica ya que el riesgo de que ocurra un accidente es mínimo y en todo caso leve y esto ya que no se suscita habitualmente





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

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

Yo, CHAVEZ PEREZ JANNER ERWIN, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPEN, asesor de Tesis titulada: "Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo y vulneración de los derechos laborales en el sector privado, Chepén 2023", cuyo autor es VERASTEGUI ALBITRES DEYSI MILUSKA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28.00%, 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 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.

CHEPÉN, 02 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CHAVEZ PEREZ JANNER ERWIN <b>DNI:</b> 43309724 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7028-6652	Firmado electrónicamente por: JCHAVEZPE11 el 31- 07-2023 18:50:54

Código documento Trilce: TRI - 0565425