



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

El trabajo remoto y el principio de prevención y
protección laboral en el Perú, 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Abogado

AUTOR:

Marcelo Anco, Ali Elias (orcid.org/0000-0002-2048-2591)

ASESOR:

Urteaga Regal, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0002-4065-3079)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

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

LIMA — PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Dios padre y su hijo Jesucristo, ya que me han dado la dicha en esta vida de ser una buena persona y seguir sus mandamientos.

A mi querida madre, porque ella es la persona por la que dedico y realizo mis objetivos, ya que mi deseo es verla siempre feliz.

A mi padre, que desde pequeño implanto en mí el deseo y el gusto por el derecho, desde donde sea que estés tu energía me hace fuerte.

A mis hermanos queridos, que son siempre un gran apoyo y fuente de muchas alegrías e incontables sonrisas.

A mis sobrinos amados, que seguirán el camino del estudio, el trabajo y la perseverancia.

Y a todos los q confían en mí, pareja, amigos, cuñados, gracias totales.

AGRADECIMIENTO

A los Dres. Vargas Huamán, Esaú y Urteaga Regal, Carlos Alberto, por su magnífica y admirable contribución en la elaboración de esta Tesis, siendo su enseñanza el baluarte más reconocido por mi persona.

A la Universidad Cesar Vallejo por cobijarme, educarme e instruirme en los avatares de esta grandiosa y también bifurcante materia del derecho y las leyes, mi más grande agradecimiento.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	24
3.1 Tipo y diseño de investigación	24
3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	25
3.3. Escenario de Estudio.....	25
3.4. Participantes.....	26
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	27
3.6. Procedimiento	28
3.7. Rigor Científico.....	28
3.8. Métodos de Análisis de datos.....	29
3.9. Aspectos Éticos.....	30
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	31
V. CONCLUSIONES.....	49
VI. RECOMENDACIONES.....	50
REFERENCIAS	8
ANEXOS.....	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°1	Categorías y Subcategorías	26
Tabla N° 2.	Participantes	28
Tabla N°3.	Validación de la Guía de entrevista.....	30

RESUMEN

El presente informe, está dirigido a investigar la problemática que surgió a partir de mi experiencia trabajando remotamente desde mi domicilio en tiempo de emergencia sanitaria, situaciones que encontraban como eje motivador la idea de si se contaba con regulación respecto a la Seguridad y salud en el trabajo remoto, pudiendo notar que los empleadores no le daban la debida importancia al derecho de realizar actividades laborales dentro de un marco preventivo, protegiendo así la integridad del trabajador y permitiendo el bienestar de toda su familia.

La metodología empleada se ha apoyado en un enfoque cualitativo de tipo básico, fijando un diseño de teoría fundamentada y descriptivo, aplicando como técnicas la entrevista y el análisis documental, siendo los instrumentos las guías de entrevistas realizadas a especialistas en lo laboral, ingenieros y la guía de análisis documental.

Asimismo, en base a los resultados obtenidos, se ha podido vislumbrar que los principios de Prevención y Protección son los criterios más importantes a la hora de regular la Seguridad y salud en base a la naturaleza del Trabajo remoto.

En conclusión, se ha determinado que es menester regular y reglamentar apropiadamente el Trabajo remoto en lo concerniente con la Seguridad y salud, teniendo presente las particularidades que devienen de esta modalidad.

Palabras clave: *trabajo remoto, seguridad y salud en el trabajo, adecuar a su naturaleza, prevención y protección.*

ABSTRACT

This report is aimed at investigating the problem that arose from my experience working remotely from my home in times of health emergency, situations that found as a motivating axis the idea of whether there were regulations regarding Health and Safety in the workplace. remote work, noting that employers did not give due importance to the right to carry out work activities within a preventive framework, thus protecting the integrity of the worker and allowing the well-being of his entire family.

The methodology used has been supported by a qualitative approach of a basic type, establishing a grounded and descriptive theory design, applying interviews and documentary analysis as techniques, being the instruments the interview guides carried out with labor specialists, engineers and the documentary analysis guide.

Likewise, based on the results obtained, it has been possible to discern that the principles of Prevention and Protection are the most important criteria when regulating Health and Safety based on the nature of remote work.

In conclusion, it has been determined that it is necessary to properly regulate and regulate remote work with regard to Health and Safety, bearing in mind the particularities that come from this modality.

Keywords: *remote work, safety and health at work, adapt to its nature, prevention and protection.*

I. INTRODUCCIÓN

En estas primeras líneas describiremos la **realidad problemática**, así pues, partimos comentando que debido a la presente emergencia sanitaria por la Pandemia del Covid-19, muchos pilares de la economía se han visto afectados y uno de ellos es el trabajo, miles de personas y así también empresas han visto menguar su estabilidad, ya que el confinamiento y medidas adoptadas por el gobierno peruano han puesto en jaque a nuestra legislación laboral, partiendo con el teletrabajo que nunca funcionó por la manera en que fue planteada dicha ley al no tener un equilibrio donde el trabajador y empleador se vean beneficiados. Empezamos esta investigación, sobre el trabajo remoto, adentrándonos al punto en el que hemos encontrado un gran problema, ya promulgado el Decreto Supremo 010-2020-TR, fue casi nulo el desarrollo de disposiciones para el sector privado, el cual contemplara asuntos importantes dentro del marco constitucional que proteja al trabajador, en este caso; sobre los riesgos a su salud y sobre todo de su seguridad frente al Trabajo remoto, pues como ya lo vaticinaba al dar algunas luces sobre el trabajo a distancia, "(...) significa que el proceso de fabricación podrá ser realizado no únicamente en la fábrica o en el taller, sino en cualquier parte, incluyendo el hogar, siempre y cuando se cuente con la necesaria tecnología" (Toffler, 1980, p 42), ya nos adelantaba desde aquellos años lo que se presentaba como una realidad a futuro, y como el sistema laboral iba a evolucionar entrando a una nueva era del trabajo simplificado y resultadista.

De esta manera, en el contexto internacional, la emergencia sanitaria de la pandemia por el Covid-19, ha traído consigo una reformulación del trabajo, ya que se ha puesto en evidencia la importancia del trabajo a distancia para atenuar el avance de los contagios, es así como algunos gobiernos y empresas se han acogido a estas modalidades para no perjudicar la labor empresarial y que las economías no se vean tan afectadas por el confinamiento y otras medidas de contingencia, pero al aplicar el trabajo remoto o teletrabajo se han visto con diferentes dificultades tanto para el empleador como para el trabajador, que, si bien, muchos de ellos ven beneficios, también notan un desmedro en sus derechos, como el de la seguridad y salud, ante otros precursores de estas nuevas

modalidades como el país de Colombia y Argentina en nuestra región, que plantean estrategias más acordes para proteger a sus trabajadores, sin desmerecer a la reciente Ley promulgada el pasado mes de abril en Chile, llamada; Ley del trabajo a distancia y teletrabajo.

Por otro lado, en el Perú tras los planteamientos del gobierno y el ejecutivo para poder atenuar el fortísimo golpe que iba a causar esta pandemia en el sector económico y laboral del país, tras las medidas de confinamiento y restricciones que habían propuesto, efectuaron por un lado la figura de la suspensión perfecta de labores para empresas que de acuerdo a su situación pudiesen acogerse a esta figura, por otra parte, como segunda medida, los empleadores han tomado la iniciativa de masificar el trabajo a distancia con el objetivo de disminuir los contagios y que los trabajadores no se vean perjudicados por un eventual despido, es así como se promulga el Decreto de Urgencia 026-2020 que establece medidas excepcionales y temporales por la pandemia, a su vez se emite el Decreto Supremo 010-2020-TR el cual desarrolla las disposiciones referente al trabajo remoto, verificándose que aún no existe una adecuada disposición para supervisar riesgos, medios para diagnosticar condiciones de salud óptimas, implementación de controles, investigación y seguimiento de los procesos y resultados, así como, capacitar al trabajador remoto ante futuros accidentes dentro del lugar donde escogió desempeñar sus labores.

De esta forma presento el **problema general**: ¿De qué manera el trabajo remoto vulnera el principio de prevención y protección en el Perú, 2020?, Asimismo, planteamos el **primer problema específico**: ¿De qué manera, la fiscalización laboral en tiempo de emergencia sanitaria vulnera la seguridad y salud?, a esto le adicionamos el **segundo problema específico**: ¿De qué manera, en el sector privado se vulnera las políticas de gestión de riesgos laborales?

Asimismo, tenemos la **Justificación Teórica**, consideramos que se debe fortalecer el tema del derecho a la salud y seguridad en el trabajo remoto por la importancia que tiene el trabajador como eje principal en las labores y que a través de un estado óptimo de salud física y mental desempeñe una eficiente labor, así también poner

por delante los derechos humanos en una mejorada ley afinando las normas en base a seguridad y salud del trabajador a distancia regulándolas integralmente y las adapte a las relaciones laborales en esta llamada nueva normalidad. Por consiguiente, tenemos la **Justificación Metodológica**, optamos por el desarrollo de técnicas de investigación que puedan ser utilizadas en futuras investigaciones, donde recopilaremos diferentes aportes, como investigaciones científicas, libros, tesis y entrevistas. Finalmente contar con la **Justificación Práctica**, donde es preciso acotar que es necesario fortalecer la normativa laboral del trabajo remoto, teniendo el deber de reformar la ley en una integral donde se desarrolle un adecuado desempeño laboral mediante la comunicación que debe impartir el empleador al trabajador en base a criterios como medidas, condiciones y recomendaciones.

En consecuencia, hemos planteado nuestro **objetivo general** al analizar de qué manera el trabajo remoto vulnera el principio de prevención y protección en el Perú, 2020, de esta manera desarrollamos los siguientes **objetivos específicos**; primero, analizar de qué manera, la fiscalización laboral en tiempo de emergencia sanitaria vulnera la seguridad y salud en el trabajo remoto, a esto sumarle nuestro **segundo objetivo específico** el cual es; analizar de qué manera, el sector privado vulnera las políticas de gestión de riesgos laborales en tiempo de emergencia sanitaria, ya que como podemos notar en diferentes experiencias actuales existen muchos trabajadores que están sufriendo de stress, ansiedad, dolores musculares y así mismo el tratamiento legislativo conveniente del derecho a la desconexión digital que ocasiona reducir o limitar el empleo de los medios de comunicación digital (celulares, *apps* como whatsapp, Messenger, etc., y emails) para advertir el tiempo de descanso efectivo y vacaciones de los trabajadores.

Con el fin de darle solución a estos problemas, damos a conocer los **siguientes supuestos de investigación**, así el supuesto general es, el trabajo remoto vulnera el principio de prevención y protección en el Perú, 2020, puesto que, no existe un sistema de gestión de riesgo para la naturaleza del trabajo remoto, en este sentido, notamos que dentro del decreto supremo 010-2020-TR no existe una norma que disponga al sector privado contar con un sistema de gestión en seguridad y salud

en el trabajo remoto, ya que solo se desarrolla un sistema para el trabajo de naturaleza presencial, como **primer supuesto específico**, la fiscalización laboral en tiempo de emergencia sanitaria vulnera la seguridad y salud en el trabajo remoto, puesto que, no existe un mecanismo para fiscalizar al trabajador remoto, ya que, si bien es cierto se dispone la Fiscalización como disposiciones complementarias, esta no desarrolla una en especial para la modalidad a distancia, y como **segundo supuesto específico**, el sector privado vulnera las políticas de gestión de riesgos laborales en tiempo de emergencia sanitaria, puesto que, no existe un sistema de gestión de riesgo para trabajo remoto. Por esto considero es importante darle un estudio diferente a su desarrollo normativo teniendo que modificar conceptos y clasificaciones, reconociendo nuevos derechos y obligaciones laborales, adicionando las características de su prestación entre otros aspectos, es necesario realizar una faena de adaptación de las reglamentaciones establecidas para cada actividad y asegurar de manera eficiente y concreta la seguridad y salud en el trabajo a distancia.

II. MARCO TEÓRICO

Para redactar la siguiente investigación es necesario tener en cuenta los diversos aportes que han tenido sobre el tema en contexto internacional y nacional, así pues, tenemos:

Respecto a los antecedentes internacionales tenemos a Martínez R. (2016), en su artículo de investigación titulado “el teletrabajo como tendencia del mercado laboral”, tuvo como objetivo general cuestionar el modelo aparente y proponer la representación del teletrabajo como un nuevo mecanismo de economía laboral, requiriendo para esto cambios en materia administrativa, económica y legal. De ahí que utilizo como metodología el tipo de investigación descriptivo – correlacional. El autor finalizo concluyendo que se mostraron resultados sobre la falta de legislación sobre la modalidad de teletrabajo, seguridad social y el establecimiento de condiciones mínimas de seguridad y salud, donde las empresas deberán monitorear la seguridad del lugar escogido por el trabajador remoto, sea en el tema de equipos como herramientas de trabajo, electricidad, internet y comodidad donde es presumible que otorgando estas facilidades se tenga un importante aumento de la productividad.

En relación a esto, tenemos a Restrepo, Mesa (2021), en su Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Magíster en Seguridad y Salud en el Trabajo, tuvo como objetivo general, examinar los retos e implicaciones del trabajo remoto, en cuestión de seguridad y salud en el trabajo, como disposición particular y provisional en tiempos de Covid-19 en Colombia, mediante la investigación de la literatura. De ahí que utilizó como metodología de estudio el tipo explicativo – descriptivo. Los autores concluyeron que, Colombia tiene Normas y Guías Técnicas que pueden ofrecer instrumentos de evaluación en base al peligro ergonómico y que pueden ser adecuadas a la modalidad de trabajo remoto, además se prioriza la provisión en este entorno. No obstante, se puede evidenciar que existe un alto peligro frente al tratamiento de enfermedades asociadas al riesgo biomecánico, entre ellas los desórdenes musculoesqueléticos en miembros superiores coligado al trabajo remoto.

Asimismo, Hernández e Ibarra (2019), en su artículo de investigación “conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México” propuso como objetivo general un estudio en base a entrevistas a trabajadoras a distancia (teletrabajadoras), sobre el impacto conciliatorio que conlleva su trabajo y los diferentes contextos que acompañan su vida cotidiana con sus labores que desempeñan en sus trabajos desde su hogar, de ahí que utilizo como metodología el tipo de investigación cualitativa basada en entrevistas en profundidad y grupos de discusión. Los autores concluyen que, si se dieran todas las facilidades tecnológicas, óptima organización y se distribuyera un adecuado espacio para desempeñar sus labores se podría llegar fehacientemente a una afable estrategia de conciliación en los aspectos de contexto familiar, laboral y personal del teletrabajo.

Por otro lado, García, Guevara y Mella (2007), en su artículo de investigación científica; “Calidad de vida laboral de teletrabajadores, en entornos de trabajo que utilizan las tecnologías de la información y la comunicación en la República Dominicana, en el año 2007” plantean como objetivo general reconocer el nivel de expansión del teletrabajo y como determinar el nivel de satisfacción de estos trabajadores resaltando el lugar o espacio de trabajo, dispositivos tecnológicos y aplicaciones que están aptos para su funcionamiento en esta modalidad de trabajo a distancia. Con un enfoque cuantitativo– cualitativo, los autores coligen que, es importante fortalecer las Condiciones de Bienestar en el trabajo, ya que se necesita que estos ambientes sean evaluados y que registren la calidad suficiente, del mismo modo recomiendan controles de salud donde se pueda evidenciar la incidencia que tiene en los trabajadores de esta modalidad.

De la misma forma, Guzmán y Abreo (2017), en su investigación científica sobre “Las habilidades del teletrabajador para la competitividad”, como objetivo general, analiza la adopción de novedosas tecnologías TIC, para el fomento de la competitividad empresarial, ya que ven a esta modalidad como un mecanismo que ayudara a la contratación a partir de estas tecnologías y proponer la capacidad relacionada con el trabajador a distancia, utilizan para esta investigación una enfoque metodológico mixto. En consecuencia, concluyen que tanto gobiernos, como empresarios y sectores económicos deben diseñar nuevos planteamientos de comunicación que consientan ver las fortalezas y ventajas del telecommuting en

el desarrollo económico social.

En la misma línea de ideas, Penalva A. (2016), en su investigación científica sobre “El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas”, como objetivo general, examina la problemática existente en la práctica, los beneficios y desventajas de las probables proposiciones legislativas y su regulación de las ya existentes para garantizar la seguridad y salud en el trabajo remoto, emplea para esta investigación una metodología descriptiva – explicativo. De esta manera, el autor colige que hay aún muchos aspectos sin respuesta y que probablemente el legislador no estima la regulación de fenómenos del trabajo remoto como un tema prelativo.

Siguiendo esa línea de investigación, Gabini (2016), en su artículo de investigación, “Trabajo flexible: conceptualización y estado del arte del constructo” propone como objetivo general, el análisis del fenómeno del trabajo flexible con expectativa de mostrar los estudios más actuales sobre el tema notando ciertas limitaciones en los acuerdos del trabajo flexible, proveniente del probable sesgo de tamización acotados en los criterios de inclusión, de ahí que utilizo como metodología el tipo de investigación descriptiva – narrativa. Asimismo, el autor concluyó en la importancia del deber de adicionarse trabajos al ejercicio del desarrollo de un marco teórico integral que mezcle las diferentes magnitudes del trabajo flexible como: la disponibilidad de convenios en esta área versus la utilización de los mismos, la flexibilidad dirigida al trabajador contra la dirigida al empleador, la flexibilidad otorgada contra la flexibilidad demandada, la flexibilidad externa contra la interna y la flexibilidad fuera y dentro del ambiente de trabajo.

Finalmente, el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (2020), en su estudio sobre, “análisis de las normativas sobre el teletrabajo y recomendaciones para su aplicación en instituciones y direcciones públicas”, sostuvo como objetivo general de su investigación, un análisis a los diferentes mecanismos laborales aplicados en los diversos países de Latinoamérica, con el propósito de evidenciar las necesidades de los diferentes países y de esta manera tener un registro del planteamiento usado para cada contexto. De esta forma se

utilizó como metodología el tipo de investigación descriptivo – correlacional. Como consecuencia de este estudio llegaron a las conclusiones que, en estos países, el trabajo remoto o trabajo en cada, debe ser considerado como una nueva forma o sistema de trabajo, y que cada país de acuerdo a su contexto debería tener una regulación adecuada y adaptada a los nuevos cambios informáticos de la actualidad, asimismo tener en cuenta las disposiciones normativas y reglamentación de este régimen laboral.

Respecto a los antecedentes nacionales tenemos, al Instituto San Ignacio de Loyola (2020), en su primer estudio sobre “trabajo remoto: desafíos en un contexto de crisis”, aborda en esta investigación, determinar e identificar los desafíos que están confrontando el sector empresarial en contexto de emergencia sanitaria, el estudio contempla invención en torno a estrategias, gestión, proyectos y comunicación de cara al trabajo remoto y su probable estancia en un futuro próximo, de ahí que emplea como metodología el tipo de investigación cualitativo – cuantitativo. Por consiguiente, el estudio concluye que, el 89% de empresas se encuentra trabajando con la modalidad remota, de estas un 73% no contaba con un sistema o estrategia para aplicar el trabajo remoto, solo una parte de estas empresas han suministrado equipo de gestión, seguridad y capacitaciones.

Del mismo modo, Ramírez y Chuquillanqui (2016), en el estudio de su artículo publicado por la Revista Derecho y Sociedad, titulado; “El Teletrabajo en el Perú: Comentarios al Nuevo Marco Normativo”, el cual plantea en su investigación como objetivo general, el análisis del marco normativo del Teletrabajo, considerando la problemática que sucede en esta modalidad de trabajo a distancia, así también que se establezcan normas mínimas en su uso de acuerdo a nuestras normas laborales, apuntando a la deficiencia relacionada a seguridad y salud en el teletrabajo y ofrecer opciones ante su imperfección. En tanto que, utilizo como metodología el tipo de investigación descriptiva – narrativa. Los autores determinaron en su estudio que, es menester considerar el equipamiento de nuevas tecnologías que coadyuvan a las empresas y organismos como la SUNAFIL a fiscalizar de manera eficiente la seguridad y salud en el teletrabajo, utilizando para ello sistemas de visualización a distancia donde se pueda corroborar el adecuado entorno en el cual

el trabajador desempeña sus labores.

Asimismo, Oré E. (2018) en su artículo de Investigación, titulado; “Prevención de riesgos laborales y derecho penal”. Tuvo como objetivo general detallar cómo debido a la informalidad en las empresas entorno a la nula existencia de sistemas de seguridad y salud en el trabajo, estas se ven inmersas en delitos penales. Se utilizó para esta investigación un diseño metodológico explicativo – descriptivo. Concluye el autor, que los aspectos que más afectan son la informalidad, la poca fiscalización y una legislación específica para la prevención de cada labor según la naturaleza del trabajo desempeñado. Se determina que la vulneración del derecho a la seguridad y salud en el trabajo conlleva una afectación de tipo penal al no cumplir con el marco normativo, pero también una forma de debilitar el control por parte del legislador que excluye la sanción penal y desprotege al trabajador ante eventuales peligros.

Posteriormente, Corrales (2020), en su artículo de investigación publicado en la revista Soluciones Labores, edición 152, titulada “análisis del trabajo a distancia, aportes para una normativa general” tiene como objetivo general plantear un análisis de toda la normativa del trabajo a distancia aplicada en el Perú, descubriendo algunas falencias en cada una de las modalidades a distancia y planteando una reformulación de la ley de teletrabajo, trabajo a domicilio y trabajo remoto, para que de esta manera se emita una ley integral donde se delimiten todas esas carencias. Se aplicó para esta investigación un diseño metodológico explicativo – descriptivo. El autor concluyó que es necesario emitir una nueva ley integral del trabajo a distancia aunando las anteriores leyes y decretos, así también que los legisladores tengan en cuenta la naturaleza que comparten estas modalidades a distancia para su reformulación integral, aportando nuevas normas que se puedan aplicar al contexto situacional del trabajo remoto.

Por otra parte, con relación a las categorías, a continuación, desarrollamos el **Trabajo remoto**. Es importante subrayar que el trabajo remoto actúa como una derivación del teletrabajo, diferenciándose básicamente porque la primera se aplica sobre todo espectro de trabajo siempre y cuando la naturaleza de este se pueda

realizarse dentro del lugar de confinamiento o domicilio, así pues, tenemos a La Guía para la aplicación del trabajo remoto publicada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, que conceptualiza al trabajo remoto, indicando que:

Es la prestación de servicios subordinada que ejecuta un/a trabajador/a que se halla corporalmente en su residencia o en el sitio de aislamiento domiciliario. Se ejecuta por intermedio de equipos informáticos, de telecomunicaciones u análogos (internet, telefonía u otros), o de otra naturaleza que haga posible ejecutar las tareas fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo consienta. (2020, p 2)

De la misma manera, la directiva para la aplicación del trabajo remoto, emitida por las Autoridades Nacional de Servicio Civil, en el punto 4.2, considera:

El trabajo remoto no se limita a los servicios que pueden ser prestados mediante medios informáticos, de telecomunicaciones o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de servicio que no requiera la presencia física del/de la servidor/a en la entidad pública. (2020, p 1)

Para el tema que nos ocupa, y viendo la naturaleza jurídica que tiene el trabajo remoto, similar a la que tiene el teletrabajo, modalidad que ya contaba con una Ley N°30036, tenemos que partir con teorías relacionadas con el teletrabajo, trataremos diferentes conceptos para diferenciar a cada uno. Así pues, tenemos a Jaramillo y Restrepo (2011), sostienen, “[...]es una categoría en la cual se impulsa la tarea contratada por una empresa o institución desde el domicilio, un cibercafé o sitio distinto a distancia, donde se estimen los medios tecnológicos adecuados para desempeñarse eficazmente en la responsabilidad delegada” (p 1). En esa misma línea Martínez (2012), plantea, “[...]es la función laboral recompensada que un trabajador ejecuta en convenio con la empresa para la que trabaja, para ejecutar sus acciones fuera de la sede de la empresa, comunicándose con soporte de las tecnologías de la información” (p 145), como podemos evidenciar se aplica en actividades en las cuales se usen las TIC (tecnologías informáticas de comunicación), a diferencia del trabajo remoto que puede aplicarse a cualquier otra

labor que tenga diferente naturaleza siempre y cuando pueda realizarse. Asimismo, Guzmán y Abreo, sostienen:

El teletrabajo es una propensión mundial que se está empleando en las organizaciones como una peculiar manera de contratación donde, por medio de la utilización de las TIC y de una forma divergente, se patrocina la competitividad en las organizaciones por medio del aumento de la productividad de sus empleados. (2017, p 7)

Por otra parte, en referencia a la subcategoría **Fiscalización Laboral**, resaltaremos el papel importante que ocupa la inspección laboral, así tenemos los aportes vertidos por, Valero y Riaño, que sostienen:

Si bien el trabajo remoto es una gran ayuda para el rendimiento de la empresa, existen estudios referentes con las condiciones de SST que comprueba efectos negativos en los trabajadores remotos y la ausencia de inspección por parte de los empleadores para aplacar los daños. En consecuencia, dichos resultados arrojaron, de cara a la injerencia del riesgo psicosocial en el lugar de labores, concuerda con análisis semejantes que han probado aumento de estrés, aislamiento y presencia de enfermedades osteomusculares (2020, p 31).

Asimismo, Sánchez y Gálvez, afirman al plantear:

(...) que las pautas del juego normativo definan cuándo y de qué forma se logre hacer trabajo remoto. Las entrevistadas exigen la existencia de este marco normativo para que sea viable la inspección por parte del ente fiscalizador, pero también para posibilitar la auto organización de las labores de una forma dúctil. Sobre esta situación, las teletrabajadoras entrevistadas exigen un 'control' de la regulación en dirección de supervisión del trabajo efectuado que disperse las interrogantes de empleadores, compañeros/as y otros representantes de la organización. (2009, p 19).

En ese sentido, consideramos que desde que el trabajo a distancia y sus modalidades se estuvieron aplicando y desarrollando en diferentes realidades, empezaron a aflorar algunos inconvenientes, como señala; García y Sánchez, (2020). “[...]podría ser nocivo para la salud física y mental de los trabajadores remotos en el caso de mantenerse extensos lapsos de tiempo sentado laborando, nula actividad física, trabajo aislado, fuertes exigencias, la poca autonomía laboral y el entorno privado (...)”(p 4), han traído consigo un sinnúmero de problemas enrareciendo el panorama con el que convivía el trabajador en su espacio laboral escogido, un mejor marco normativo, organización, conciliación entre la vida laboral personal y familiar algunos aspectos que los legisladores tienen que apreciar al reformular la norma para una correcta inspección laboral.

Siguiendo el recorrido de esta investigación, y muy acorde con los autores anteriores al dar su apreciación sobre la problemática que desemboca el trabajo remoto, tenemos, referente a la subcategoría **Sector Privado**, el cual es un sector laboral amplio en la informalidad pero que ha ido de a pocos pasándose al otro lado de la senda forma, así tenemos lo enunciado por; Restrepo y Mesa, que plantean:

Por otro lado, la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia -ANDI (2020) ha efectuado una encuesta con 277 compañías ligadas a este sector y un total de 8.669 colaboradores, cuyos efectos resultaron que el 86,7% de los trabajadores remotos desempeñaban sus labores desde la casa para inicios del año pasado, en paralelo con el 52,3% de las personas que asignaban tiempo de más para realizar sus labores de trabajo desde su domicilio antes de la pandemia. (2021, p 18).

En esa misma línea, el Instituto San Ignacio de Loyola, planea:

Al preguntar sobre el porcentaje de sus trabajadores que está laborando de manera remota, el 39% de las empresas, declaran que casi todos sus colaboradores están desempeñando sus labores en esta modalidad, frente a la crisis el 73% de las compañías, no poseía con una política ni planteamiento para la acogida del trabajo remoto, la productividad se ha mantenido en un 57% e incluso

ha aumentado en un 15%, pero para el 72% de consultados un 28% dijo haber disminuido. (2020, p 20).

Conforme a la continuación de esta investigación, tenemos, referente a la segunda categoría denominada, **Principio de Prevención y Protección**, Sánchez y Castañeda, que sostienen:

Por otro lado (...), la seguridad social ha detectado en las tecnologías instrumentos para perfeccionar la administración de los métodos de seguridad social; mejorar la atención médica ante posibles riesgos de trabajo por intermedio de los adelantos tecnológicos; emplearla con fines preventivos para transitar del trabajo-malestar y enfermedad al ejemplo de trabajo-bienestar y salud; confrontar novedosos riesgos de trabajo, así como luchar contra la desigualdad social. (2010, p 252).

Según este estudio, la salud mental y física del trabajador es importantísima, de ahí que se evocan los Principios de Prevención y Protección, jugando un rol principal en el cumplimiento de objetivos trazados y que por ende será un punto clave para el éxito de la empresa, de igual manera, Bonilla, et al. (2014), señalan, "(...) capacitaciones puntuales para el trabajador remoto en asunto de su propio cuidado de la salud y precaución de riesgos, así también, en dirección competentes a su trabajo, autocontrol, empleo adecuado del tiempo de labores y tiempo libre" (p 38), asimismo, el otro engranaje de vital significación es la seguridad social, que también ha conllevado a tener una perspectiva más amplificada de lo vital que es mantener el bienestar en el trabajador remoto, como lo indica el siguiente autor, García y Martínez, que proponen:

(...) bajo la modalidad de teletrabajo, la salud emocional consiente a los teletrabajadores ejecutar sus metas e iniciar a trabajar con disciplina, sin que se requiera pertinentemente un horario estipulado o un sitio específico de labores. La cita es entre el teletrabajador y su ordenador, posiblemente en su propio hogar y, está concretada por su disposición emocional a emprender las labores encargadas y llevarlas a finiquitar con éxito. (2016, p 4).

Asimismo, en esta línea de recomendaciones, sobre la subcategoría **Seguridad y salud** en el trabajo, Valero y Riaño, plantean:

Ante la necesidad de no contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el teletrabajo y (...), es imprescindible tener en cuenta los métodos utilizados por las empresas en la implementación del SG-SST cuando contratan teletrabajadores y observar la variación de los istmos del sistema al teletrabajo, de tal manera que sume al mejoramiento de prácticas referente a la prevención y control de los ATEL. (2020, p 24)

Con relación a esta afectación que estaría sufriendo el trabajador remoto en tiempos de emergencia sanitaria, la Defensoría del Pueblo realizó la siguiente investigación:

(...) el situarse en permanente estado de alerta a la recepción de mensajes o llamadas, se origina una vulneración al derecho al descanso del que disfruta todo/a trabajador/a; propiciando efectos adversos en su salud mental, como por ejemplo episodios de estrés o ansiedad; quienes podrían extenderse al entorno familiar, originándose situaciones de tensión o conflicto en el seno del hogar. (2020, p 9)

En vista de, a ver observado las consecuencias que derivan del confinamiento en estado de emergencia sanitaria con repercusiones en jóvenes trabajadores, un estudio realizado en Venezuela por Apaza, et al. (2020) advierten, “El estudio da cuenta de la presencia de estrés, depresión y ansiedad en los estudiantes universitarios en una situación de confinamiento derivada de la situación pandémica por la presencia del Covid-19, de mayor incidencia en mujeres, que en varones”, asimismo, a propósito de la precarización laboral del Trabajo remoto, se realizó una investigación en un artículo publicado en la revista Soluciones Laborales, donde, Ospina, et al. (2020), señalan, “La injerencia del trabajo remoto en los hogares de las ciudades afecta la esfera íntima del trabajador. Las casas (...) suelen ser pequeñas, con espacios mínimos y en esas condiciones se debe colocar un espacio para el trabajo”. Más adelante, Ospina et al, en el mismo artículo nos señalan:

Los hogares acostumbran tener una computadora y debe ser compartida con

la educación a distancia de las y los hijos y el trabajo remoto. Lo cual origina y es razón de pugna en la dinámica familiar y matrimonial (...). Circunstancia que desmedra la salud emocional de la familia, no solo al colaborador o a la trabajadora. Esta colisión es uno de los “invisibilizados” del trabajo remoto. (2020, p 33)

Siguiendo esta idea, acotaremos, en referencia a la subcategoría **Gestión de Riesgos**, lo señalado por Restrepo y Mesa, quienes, de esta manera, plantean:

el empleador tiene la obligación de adicionar en su método la evaluación, identificación, valoración y control de los riesgos y peligros de la compañía al trabajo remoto, y admitir las disposiciones imprescindibles dentro de su plan anual de trabajo en base al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2021, p 25)

De igual modo, un estudio realizado por la Asociación de Psicología y ciencia de EE.UU., resalta los vínculos que existe entre los comportamientos, la salud y la ergonomía del trabajador, donde, Allen, et al., plantean:

ha habido sorprendentemente poca investigación que averigüe los vínculos entre el trabajo remoto, comportamientos y resultados relacionados con la salud. Varios temas parecen particularmente dignos de atención en gestión de riesgos. Una consideración es la ergonomía de la estación de trabajo del trabajador remoto” (2015, p 61).

Sumando a esto, una investigación realizada por Gądecki, et al., sostienen:

(...) un análisis psicológico del trabajo-familia y conflictos ¿El teletrabajo aumenta el nivel de conflicto? ¿Género importa en este sentido? (...) es necesario realizar investigaciones entre empleadores con un enfoque en identificar los obstáculos y riesgos, como las ventajas de la adopción de teleempleo” (2015, p 94).

Asimismo, creemos que estas interrogantes planteadas por los autores antes

citados demuestran las dudas y flaquezas que han ido fortaleciendo otras legislaciones sobre trabajo remoto y teleworking.

Por otro lado, si se fortaleciera la normatividad en cuanto a la gestión de riesgos en el trabajo remoto, esta modalidad traería diferentes beneficios para los trabajadores, por cuanto, mejoraría su economía, existiría una flexibilidad laboral, se manifestaría una sana convivencia entre los aspectos que comparten el hogar del trabajador. De esta manera, Tremblay y Thomsin, mencionan, “traer ventajas de productividad a las empresas, (...), trabajo flexible horarios, menos viajes y horas perdidas en tránsito, mejor organización del trabajo y mejor planificación y programación del trabajo, el tiempo y la vida personal” (p 63), en ese sentido, Tremblay y Thomsin también plantean:

Observamos, entre las ventajas dominantes, cuestiones como tener menor interferencia de los colegas, una ganancia en la flexibilidad del horario de trabajo, personal y desarrollo y mejora profesional, menos viajes y, por lo tanto, menor pérdida de tiempo, mejor organización de las horas de trabajo, así como oportunidades para una mejor asignación de tiempo entre la vida profesional y las responsabilidades privadas, familiares o personales. (2012, p 110)

Así pues, lo señalan Ortega, et al. (2016), cuando nos plantean, “(...) si las empresas respetaran las leyes y tuviesen todas las herramientas de EPP, estaría colaborando a que en el estado se encuentre aires de trabajo decente, por consiguiente, disminuyan las grietas económicas y costos sociales de la gente enferma” (p 25)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

En relación con el tipo de investigación con **enfoque cualitativo** sobre el análisis objeto de este presente estudio, se confirió elegir el tipo Básico, ya que, como lo planteaba R. Gay (1996) “La investigación básica descriptiva, comprende la colección de datos para probar hipótesis o responder a preguntas concernientes a la situación corriente de los sujetos del estudio. Un estudio descriptivo determina e informa los modos de ser de los objetos” (p 9), asimismo, siguiendo la línea de investigación sobre; “El Trabajo Remoto y el Principio de Prevención y Protección Laboral en el Perú, 2020”, y teniendo como principal enfoque el análisis de la normativa que regula los aspectos legales de esta modalidad de trabajo, aunando a ello información recogida respecto al tema, así como teorías, conocimientos de otros autores, adjuntando todos los datos recopilados, sea, estudios científicos, normativa, doctrina y artículos de investigación sobre las medidas de seguridad y salud en el trabajo remoto, así como el uso de legislación comparada que mediante su análisis y comprensión, coadyuvará a desarrollar nuevas propuestas enfocadas a las problemáticas nacidas de los aspectos sustanciales del meollo de esta investigación, impulsando así nuevas directrices científicas, por consiguiente, podamos inferir que nuestra propuesta para la reformulación de la norma en cuanto a seguridad y salud, ayudara en futuras investigaciones a partir de distinguir nuevas variables.

Es pertinente acotar, recopilando toda la información citada en este estudio, de las teorías y autores que hemos elegido, que la esfera de investigación también aborda **el diseño tipo fundamentada**, ya que Hernández, et al., quienes plantean:

El investigador produce una explicación general o teoría respecto a un fenómeno, proceso, acción o interacciones que se aplican a un contexto concreto y desde la perspectiva de diversos participantes. (...) Los autores que sustentan esta aproximación sostienen que las teorías deben basarse o derivarse de datos recolectados en el campo. (2014, p 33).

Por lo tanto, el alcance de esta investigación nos podrá esclarecer un horizonte más cercano a la solución de la problemática, teniendo como puntos de partida las categorías y subcategorías, las cuales nos impulsaran a desentrañar todas las aristas de este tema, como también será el puntapié inicial para enervar nuevas teorías y aportes a la normativa, de manera que reformándola traerá nuevos efectos jurídicos que será de interés de los ciudadanos activamente trabajadores.

3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

A continuación, consignaremos las categorías y subcategorías utilizadas para desarrollar el trabajo de investigación, la cual nos ayudará a emitir nuevos criterios sobre el estudio de nuestra problemática.

Tabla N° 01 Categorías y Subcategorías

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS
CATEGORIA 1. TRABAJO REMOTO	FISCALIZACION LABORAL
	SECTOR PRIVADO
CATEGORIA 2. PRINCIPIO DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN	SEGURIDAD Y SALUD
	GESTIÓN DE RIESGOS

Fuente: Elaboración propia (2020)

La matriz de categorización se encuentra anexada en la presente investigación

3.3. Escenario de Estudio

En torno al escenario de estudio, nuestro espacio geográfico es el distrito de Lima

metropolitana. Apuntamos a realizar esta investigación en esta área, ya que existe cierta facilidad entre el investigador, entrevistados y las diferentes instituciones que tienen convergencia a fin con la investigación, obteniendo por filtro que sean especialistas en el ámbito laboral y desde luego que sean trabajadores en esta modalidad de trabajo remoto, deduciendo así un estudio general y fehaciente apoyado en la participación de los entrevistados y su entorno que fueron escogidos providencialmente por la poca dificultad para la recolección de datos, para consiguientemente, revelar la problemática que se desarrolla, consultar con los especialistas y trabajadores y conocer sus puntos de vista.

3.4. Participantes

Encaminados en el estudio de esta investigación, realizaremos entrevistas escogiendo prudencialmente a los participantes, que dentro de nuestro criterio creemos que desarrollarán adecuadamente los aspectos relacionados con las problemáticas encontradas en la investigación, así pues, contando con estos especialistas en derecho laboral podremos conocer los lineamientos legales y sumado a esto, los trabajadores que nos contarán sus experiencias en ese ámbito, entregándonos así sus diferentes puntos de vista en lo que nos es materia de nuestro estudio.

En cuanto a los participantes que contribuyeron con esta investigación.

Tabla N° 02 Participantes

NOMBRE	PROFESIÓN	CARGO	EXPERIENCIA
Betty Egúsquiza Palacin	Abogada	Superintendencia de Fiscalización Laboral SUNAFIL	6 años
Paul Cavalié Cabrera	Abogado	Asesor de despacho Superintendente	3 años
Elmer Huamán Estrada	Abogado Laboralista	Docente en la Universidad Tecnológica del Perú	8 años

Juan Alberto Caballero Caparachin	Medico	Representante alterno del Ministerio de Salud - MINSA	9 años
Norka Cevallos Marcelo	Abogada	Especialista en derecho Laboral	15 años
Jorge Castillo Guzmán	Abogado	Especialista en derecho Laboral, Seguridad y salud en el trabajo	18 años
Arturo Fernández Domínguez	Ingeniero	Labora en el área de Logística / Empresa "Las Palmas"	11 años

Fuente: Elaboración propia (2020)

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

De acuerdo con la presente investigación, se tomará como técnica de recolección de datos a la Entrevista, esto con la finalidad de poder alcanzar las metas de este estudio, de la misma forma, emanado de dicha técnica ya descrita, como instrumento de recolección de datos es; la Guía de Entrevista, pues esta converge de manera puntual, direccionando al interrogado, a su fácil comprensión y resolución, que tiene como objetivo dilucidar la problemática de esta investigación que conlleva un rudo camino para el estudiante, pero que con el apoyo de los especialistas en materia laboral, aportarán el sustancial néctar de su experiencia y conocimiento que será un aporte valioso e invaluable.

Por otro lado, tomando en cuenta las herramientas que utilizaremos, se recogerá como técnica de recolección de datos el Análisis Documental, ya que por medio de está sustraeremos conocimiento sustancial que enriquecerá el desarrollo de los objetivos de esta investigación. De la misma manera, se utilizará como instrumento de recolección de datos la Guía de Análisis Documental, el cual será un implemento indispensable en la búsqueda de respuestas, pues tanto los Decretos emitidos, la

legislación concerniente al tema y las diversas investigaciones publicadas, colaborarán a desentrañar dichas controversias y absolverán nuestras dudas, que, pasadas por el estudio exhaustivo de la problemática, resolveremos efectuando diversas recomendaciones.

3.6. Procedimiento

Al interior de esta investigación recogeremos datos relevantes, los cuales son de mucha importancia y necesarios para establecer patrones, en adición a esto, conceptualizamos el Procedimiento como el medio, el canal, la transición por el que el investigador ira paso a paso en el proceso de su investigación, esto teniendo en cuenta que nuestra investigación responde al enfoque cualitativo con diseño tipo fundamentada. En consecuencia, para terminar con la investigación, respecto a la recolección de datos, trabajaremos con la triangulación de datos, a esto, Hernández, et. Al., (2014), sostienen, “[...] En la averiguación cualitativa disponemos una mayor abundancia, holgura y profundidad de datos si emanan de diversos actores del proceso, de distintas fuentes y de una significativa diversidad de formas de recolección.” (p. 417), de esta manera, con los especialistas del derecho laboral, como también algunas autoridades referentes con la Fiscalización Laboral y los llamados actores en su ambiente de trabajo, juntaremos ambos análisis de conformidad con los objetivos presentados en esta investigación y establecidos en la Guía de Análisis Documental. Por ende, a través del instrumento de Guía de Entrevista, para el recojo de datos, se acopiará dicha información, las cuales fueron de vital importancia, pues a la hora de evaluar si están o no acorde a nuestros supuestos, convergirá en hora buena con nuestros planteamientos.

3.7. Rigor Científico

En sentido con el rigor científico, que realiza una especie de inspección de calidad, en el cual se observa y examina el presente estudio, además, considerando los instrumentos de recolección de datos, tuvimos de manera acertada, convocar a tres expertos en el área de metodología de la investigación científica, derivando de este análisis, la condición de Aceptable para medir el grado de fiabilidad y conformidad

de la Guía de Entrevista, que se muestra en la Tabla N°3.

Tabla N° 03 Validación de la Guía de Entrevista

VALIDADOR	CARGO	PORCENTAJE	CONDICIÓN
Vargas Huamán Esaú	Docente de la Universidad Cesar Vallejo	92	Aceptable
Gerardo F. Ludueña	Docente de la Universidad Cesar Vallejo	95	Aceptable
Luca Aceto	Docente de la Universidad Cesar Vallejo	95	Aceptable
VALIDACIÓN		94	Aceptable

Fuente: Elaboración propia (2020)

3.8. Métodos de Análisis de datos

Considerando al método de análisis de datos como herramienta propuesta en el presente estudio de investigación con enfoque cualitativo y teniendo en cuenta lo que nos señalan Hernández, et. al., (2014), que plantean, “[...] radica en que admitir datos no estructurados, a los cuales nosotros les suministramos una estructura. Los datos son muy diversos, pero en fondo residen en observaciones del investigador y relatos de los participantes.” (p. 418), sumado a esto, este estudio se proyectará a utilizar los métodos descriptivo, hermenéutico e inductivo, puesto que, conforme al método descriptivo nos otorgará la descripción sistemática extraídos de nuestra Guía de Entrevista la cual deriva del instrumento de recolección de datos, el cual cuenta con interrogantes sustanciales para el estudio del Trabajo remoto, configurando si esta modalidad vulnera los principios de Prevención y Protección del derecho a la Seguridad y salud en el trabajo, así también, el método hermenéutico, conceptualizado por Sánchez (2019) “(...) concibiendo a la hermenéutica como el arte de la interpretación”, (p 22), el cual

nos ayudará a estudiar de manera cuidadosa y detallada supuestos teóricos previos, tales como el Teletrabajo y Trabajo a domicilio, los cuales aportaran la línea de investigación del Trabajo remoto por la naturaleza Jurídica, por último, el método inductivo que instaurará sobre la base de la comprensión de hechos particulares una generalidad de un grupo en un contexto determinado, ya que a través de este modelo conoceremos y comprenderemos el fenómeno inmerso en esta modalidad para posteriormente emitir recomendaciones efectivas al modelo fenomenológico.

3.9. Aspectos Éticos

En el proceso de desarrollo de la presente investigación científica, es primordial el carácter, la aptitud y la capacidad moral del investigador para realizar un estudio concientizado en matices alineados con respecto a ciertos criterios, éticos y morales, demostrando así la deferencia y consideración a nuestro asesor, como también a futuros investigadores y lectores, de este modo, se ha considerado el derecho a la propiedad intelectual y se ha seguido las normas APA en su última edición para, de esta manera, elaborar de forma correcta el presente trabajo de investigación.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Respecto a los resultados recabados con la ayuda de los instrumentos de recolección de datos, que son la Guía de Entrevistas y la Guía de Análisis documental, damos comienzo, explicando los datos recogidos por medio de la Guía de Entrevista, de acuerdo al **objetivo general**, el cual es analizar, de qué manera el trabajo remoto vulnera el principio de prevención y protección en el Perú, 2020. Para esto se abordó las posteriores interrogantes:

1. ¿De qué manera el Trabajo Remoto vulnera el Principio de Prevención y Protección en el Perú, 2020?
2. ¿Qué estrategias debería aplicar el Estado para garantizar que se cumplan los principios del derecho a la seguridad y salud en el Trabajo Remoto?
3. ¿Cómo el Principio de Prevención y Protección en el trabajo garantiza niveles mínimos de protección al trabajador?

En torno a la primera interrogante, nos indican, Egúsquiza (2021), Huamán (2021), Caballero (2021), que el Trabajo remoto vulnera parcialmente el Principio de Prevención y Protección en el Perú, esto sostenido a partir del contexto de Pandemia, ya que, por un lado se decretó para evitar que se propaguen más contagios al realizarse la labor remotamente desde el domicilio o lugar de confinamiento del trabajador, pero, por otro lado, también dejaba de ser prescindible la seguridad y salud en el trabajo del colaborador, esto a propósito de que el legislador nunca le dio importancia a regular aspectos como, evaluar riesgos generales del espacio de trabajo, riesgos ergonómicos, riesgos higiénicos derivados de agentes físicos: ruido, temperatura, iluminación, etc., y por último, riesgos psicosociales y organizacionales: estrés, aislamiento o comunicación, cuestiones por las cuales creen que de esta manera el Trabajo remoto vulnera parcialmente ambos principios.

De la misma manera, Marcelo (2021), Castillo (2021), Fernández (2021), agregaron, que la OIT en su convenio 177 en el artículo 7, manifiesta que, “*deberá*

aplicarse la misma regulación en materia de seguridad y salud en el trabajo al trabajo a domicilio teniendo presente las diferentes características y naturaleza de éste y tendrá que definir y disponer las condiciones que, por seguridad y salud algunos tipos de labores no se puedan realizar” (OIT, C177, 1996), de esta manera, refieren, que al promulgar el Decreto Supremo 010-2020-TR, que tiene por fin desarrollar las disposiciones para el sector privado sobre el trabajo remoto, no debieron obviar lo dispuesto por la OIT y realizar un Reglamento donde se impongan las obligaciones que tiene el empleador para garantizar la seguridad y salud del trabajador remoto en el sector privado.

Con respecto a la segunda pregunta formulada, Huamán (2021), Caballero (2021), Castillo (2021), sostuvieron, que el Estado peruano a través del poder legislativo y el Ministerio de Trabajo y promoción del empleo deben colaborar en conjunto para otorgarle una regulación que sirva como columna vertebral normativa al ente fiscalizador, para que por medio de esta pueda generar una adecuada fiscalización sobre riesgos y posibles accidentes laborales, donde se contemple la naturaleza del trabajo remoto y se dispongan estrategias ante los riesgos laborales que podrían suscitarse.

En esa misma línea Egúsqüiza (2021), Cavalié (2021), Huamán (2021), resaltan el papel importante que realiza el ente fiscalizador SUNAFIL, realizando su trabajo sobre el contexto actual, con planteamientos ajustados a la Ley N°29783, pero, que sin embargo no se ajustan a la naturaleza del trabajo remoto, por ello, indican que se debería adecuar los SG-SST Sistema de gestión de Riesgos Laborales al trabajo realizado fuera de la empresa donde el empleador tendrá que comunicar los riesgos derivados de las funciones a realizar, medidas preventivas y presupuestos de seguridad mínimas que tendrán que examinar en la decisión de los lugares de trabajo elegidos.

En relación a la tercera pregunta manifestada líneas arriba, Cavalié (2021), Huamán (2021), Caballero (2021), mencionan que los principios de Protección y Prevención de los cuales deviene la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, son dos pilares fundamentales para regular doctrinariamente dicha norma, ambos

principios nos señalan, que protegen cuidan y garantizan niveles mínimos de seguridad y salud en el trabajo, ya que determinan las bases constitucionales de los derechos del trabajador como agente principal de la fuerza laboral y económica del país teniendo este una protección significativa apoyado en la naturaleza tuitiva del derecho laboral.

En relación al **objetivo específico 1**, que es analizar de qué manera, la Fiscalización Laboral en tiempo de emergencia sanitaria vulnera la Seguridad y Salud en el Trabajo Remoto. Se conformó las siguientes interrogantes:

4.- ¿De qué manera, la Fiscalización Laboral en tiempo de emergencia sanitaria vulnera la Seguridad y Salud en el Trabajo Remoto?

5.- ¿Cuál es el rol de Fiscalización Laboral y control del Estado para garantizar las condiciones adecuadas en el trabajo remoto?

6.- ¿Cómo el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debe garantizar que no se vulnere el derecho a la Seguridad y salud en el trabajo remoto?

En razón a la cuarta interrogante, Egúsqüiza (2021), Cavalié (2021), Huamán (2021), Caballero (2021), Marcelo (2021), Castillo (2021), Fernández (2021), señalan que, si bien es cierto, se realiza la inspección laboral según la Ley General de Inspección de trabajo y su Reglamento, existe un acápite sobre las Actuaciones Inspectivas, donde señala lo siguiente; que la comunicación es de carácter obligatorio y realizada por el Inspector del Trabajo cuando, en el contexto de su proceder inspectivo en un caso concreto, descubran la presencia de semejantes riesgos graves a la seguridad y salud de los trabajadores en otros establecimientos del mismo sujeto inspeccionado. Los entrevistados manifiestan que, la verdadera interpretación de este punto establecido en el Reglamento de la Ley General de inspección, es ambiguo, ya que solo contempla criterios para la labor presencial de servicios del trabajador y pasa por alto la naturaleza a distancia del Trabajo remoto, dándose así, la vulneración parcial de la Fiscalización laboral en el contexto de la Emergencia sanitaria.

Respecto a la quinta pregunta realizada, los entrevistados, Huamán (2021), Caballero (2021), Marcelo (2021), Castillo (2021), Fernández (2021), plantean, que el rol de la Fiscalización laboral y el Sistema de Inspección del Trabajo, a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tiene a su cuidado el idóneo cumplimiento de las leyes y reglamentos referente a la seguridad y salud en el trabajo, y de prevención de riesgos laborales. Así también, señalan que, la inspección del trabajo está delegada de controlar el acatamiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, de ordenar y reclamar las responsabilidades administrativas que resulten, de orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, y de emplear las sanciones establecidas en la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

En mención, a la pregunta seis, Egúsqiza (2021), Cavalié (2021), establecen, que es una de las tareas principales del MTPE, establecer políticas y planteamientos para desarrollar acciones de formación y perfeccionamiento de la normativa en cuanto a Seguridad y salud en el trabajo se refiere, acotan también, que se ha ido publicando una Política Nacional de Seguridad y salud en el trabajo con el objetivo de promocionar un marco normativo armonioso, congruente y global en base a seguridad y salud en el trabajo, adecuado a las necesidades de protección de todos los trabajadores.

Sin embargo, Huamán (2021), Caballero (2021), Marcelo (2021), señalan, que no solo es el trabajo del MTPE, sino también de los legisladores aunar ideas y argumentos para concretar una normativa amplia que abarque todas las aristas provenientes de la realidad y naturaleza de otras modalidades de trabajo donde el organismo fiscalizador pueda realizar adecuadamente su trabajo entregando al trabajador un amparo a sus derechos en torno a Seguridad y salud en el trabajo se refiere.

En esa misma línea, Castillo (2021) y Fernández (2021), explican, que es indispensable señalar el domicilio o lugar donde el trabajador escoge realizar sus labores para poder acogerse a esta modalidad remota, pero, es importante precisar el lugar específico escogido para realizar las labores, ya que a partir de

esta decisión, el empleador podrá saber el ámbito donde el trabajador se desempeña y de esta manera podrá ayudar a implementar y asegurar ese espacio del hogar escogido, así pues, si el colaborador sufriese de un accidente el empleador tendría claro si este fue hecho por acción de sus tareas encomendadas y en el espacio de su domicilio donde escogió trabajar, de lo contrario sería solo un accidente doméstico.

En relación con el **objetivo específico dos**, que es, analizar de qué manera, el Sector Privado vulnera las políticas de Gestión de riesgos laborales en tiempo de emergencia sanitaria, se desarrolló las siguientes preguntas:

7.- ¿De qué manera, el Sector Privado vulnera las políticas del Sistema de Gestión de riesgos laborales en tiempo de emergencia sanitaria?

8.- ¿Cómo es que el Sector privado asegura la disminución del riesgo laboral y la salud del trabajador remoto?

9.- ¿De qué manera la Gestión de riesgos laborales garantiza el principio de prevención que debe implementar el sector privado en bienestar del trabajador remoto?

En concordancia, con la interrogante número siete, Egúsqüiza (2021), Cavalié (2021), Huamán (2021), Caballero (2021), plantean, que la adopción de medidas de prevención y la evaluación de riesgos dentro de un Sistema de Gestión de riesgos laborales, son la parte medular que debe proporcionar y garantizar el empleador para sus trabajadores, teniendo en cuenta esto, han realizado diferentes estudios donde se puede mostrar, la precariedad en el sector privado, refieren que el 73% de empresas del sector privado no contaba con una política o estrategia para la acogida del trabajo remoto, en consecuencia, tampoco contaban con un Sistema de gestión de riesgos que se adecuara al trabajo remoto.

En esa misma línea, Marcelo (2021), Castillo (2021), Fernández (2021), señalan, se ha dejado de lado al Sector privado, solo ofreciéndoles la referencia para que

apliquen las mismas recomendaciones que el Servir (Autoridad Nacional de Servicio Civil) redactó para el Sector público, por un lado existen quejas, donde refieren que en torno a Seguridad y salud en el trabajo el Sector privado ha depauperado sus obligaciones y al no existir ningún reglamento que regule de forma concreta todas estas aristas, se torna verdaderamente en una situación compleja, y a continuación nos hacen esta pregunta; ¿Qué ocurriría si el trabajador tiene un accidente en el lugar donde ha escogido realizar sus labores? ¿Cómo podemos saber si es un accidente laboral o un accidente doméstico?

En cuanto a la octava pregunta planteada, Castillo (2021), Huamán (2021), Caballero (2021), respondieron, la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y salud en el trabajo y su reglamento, permite obtener políticas y medidas para que todas las empresas del Sector privado puedan obedecer y aplicar en todos los niveles de la organización, esto es, un Sistema de gestión en Seguridad y salud, por consiguiente, mediante ese sistema todo empleador está obligado a atender lo que el art. 26 del Reglamento de Seguridad y salud en el trabajo lo dispone, esos deben de ser los requerimientos mínimos para asegurar la disminución de riesgos laborales y mantener la salud del trabajador.

En tanto, Egúsqüiza (2021), Huamán (2021), Caballero (2021), sostienen, tanto la Ley N° 29783 como su Reglamento, están alineados a regular y aplicar políticas para garantizar, proteger y prevenir al trabajador, pero creemos que es necesario adecuar correctamente el Reglamento a cada régimen de trabajo que existe en nuestro ordenamiento laboral, no es lo mismo plantear obligaciones del empleador en torno al trabajo del régimen de trabajadores portuarios con los trabajadores agrarios, así pues, habría que reformular la norma agregando nuevas obligaciones alrededor de la naturaleza de cada modalidad de trabajo.

Así mismo, Castillo (2021), Fernández (2021), Marcelo (2021), responden, es deber de la empresa contar con un comité y supervisor de Seguridad y salud en el trabajo, esta área implementara un programa anual de Seguridad y salud en el trabajo y elaborara un plan de gestión de riesgos, de esta manera evaluara al colaborador y registrara posibles contingencias, ya que las capacitaciones son de

vital ayuda para llevar a cabo los programas preventivos, coadyuvando así perseguir la finalidad del Reglamento.

En razón de la novena interrogante, Egúsquiza (2021), Huamán (2021), Caballero (2021), plantean, el Sistema de Gestión de riesgos es una herramienta utilizada para prevenir, proteger y garantizar la seguridad y la salud del trabajador, pero llevándolo al campo del trabajo remoto se tendría que firmar una política de acción en prevención de riesgos laborales donde se avale la consulta y la colaboración del trabajador, donde se fije un lapso de tiempo razonable para la intervención activa del trabajador en el Sistema de gestión de riesgos, así también, que estos sean comunicados y consultados sobre evaluación e identificación de posibles riesgos y el que hacer ante posibles emergencias, siempre asegurando la vigilancia de la salud de todos sus colaboradores.

Ahora bien, Fernández (2021), Castillo (2021), agregan, es importante establecer canales de comunicación, protocolos de vigilancia y la participación en Políticas de Prevención, esto agregado a las obligaciones ya establecidas en el Reglamento que garantizan la aplicación del principio de prevención, sumado a esto, nos dicen, el Sistema de gestión de riesgos tendrá que evaluar rasgos concretos que devienen del Trabajo remoto, así pues, evaluara riesgos generales del área de trabajo, riesgos ergonómicos, riesgos higiénicos provenientes de agentes físicos y riesgos psicosociales y organizacionales, que deberán tener en cuenta al momento de implementar el SG-SST.

Por último, Marcelo (2021), Cavalié (2021), agregan, el SG-SST se debe adecuar a esta nueva modalidad llamada Trabajo remoto, solo así, podrá garantizar totalmente que el Principio de Prevención se aplique en cabalidad, aun ya teniendo regulado al Teletrabajo y al Trabajo en domicilio, este Principio es aplicado parcialmente, ya que no tomaba en cuenta algunas problemáticas surgidas en su aplicación en la realidad, permitiendo al trabajador laborar en condiciones notables sin la agresión medio ambientales preservando así su integridad.

Finalmente, detallaremos los resultados arrojados por medio del instrumento denominado **Guía de Análisis Documental**, que a continuación desarrollaremos.

Nuestro **objetivo general** es, analizar de qué manera el Trabajo Remoto vulnera el Principio de Prevención y Protección en el Perú, 2020. Se analizaron tres fuentes:

En base a la *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ley N° 29783*.

TÍTULO PRELIMINAR – PRINCIPIOS.

I. PRINCIPIO DE PREVENCIÓN: El empleador asegura, en el centro de labores, la instauración de los recursos y condiciones que preserven la vida, la salud y el confort de los trabajadores, y de aquellos que, no posean vínculo laboral, brinden servicios o se hallen dentro de la esfera del centro de labores. Debe estimar agentes sociales, laborales y biológicos, distinguir en función del sexo, agregando la magnitud de género en la apreciación y prevención de los riesgos en la salud laboral. (2016, p 1)

De la revista Derecho y Sociedades. El Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo – Principios, Ospina, mencionó, el Principio de Protección, este principio asevera que los trabajadores detentan el derecho a que el Estado y los empleadores garanticen condiciones de trabajo adecuadas que les asegure una condición de vida saludable, física, mental y socialmente, en manera constante. Estas condiciones deben inclinarse a: a) Que las labores se realicen en un entorno seguro y saludable. b) Que las condiciones de trabajo sean acordes con el confort y la dignidad de los colaboradores y se brinden medios concretos para el alcance de objetivos personales de los trabajadores. (2019, p 6)

De la revista, Temas Laborales. “El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas”. Penalva, señala en base del art. 14 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el que señala la previsión de posibles riesgos y peligros laborales, tomándolo como algo más que un derecho de los trabajadores, de igual manera se tiene que conceptualizar como una obligación de ejecución estricto por parte del empresario contratante. La citada

norma, en base al Derecho a la protección en oposición a los riesgos laborales, propone que “Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”, precisando además que “El nombrado derecho deduce la existencia de una correlativa obligación del empleador de protección de los colaboradores frente a los peligros laborales. Así este deber de amparo forma, igualmente, una obligación de las Administraciones públicas en relación del factor humano a su servicio”. (2016, p18)

En cuanto, al **objetivo específico 1**, analizar de qué manera, la Fiscalización Laboral en tiempo de emergencia sanitaria vulnera la Seguridad y Salud en el Trabajo Remoto. Se empleó las siguientes fuentes:

De la Resolución de Superintendencia N° 0089-2020-SUNAFIL, nos señala:

En tanto que el término de validez de la Declaratoria de Contingencia Sanitaria y Nacional, la Inspección del Trabajo ejerce de modo permanente sus funciones de control y demanda del acatamiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo, fundamentalmente, para legitimar el acatamiento de las medidas excepcionales y temporales para prevenir la transmisión del Coronavirus (COVID-19) en el espacio nacional, y sus instrucciones complementarias; asimismo como las medidas de provisión, cuidado y vigilancia del COVID-19 en el trabajo, de asentimiento con el numeral 1.2 del artículo 1 del Decreto Supremo N° 080-2020-PCM, en correspondencia con el Decreto Supremo N° 101-2020-PCM y sus normas modificatorias y complementarias.

Circular N°063 – Informa aspectos relevantes de la Ley N°21220 y su Reglamento y establece consideraciones importantes en materia de fiscalización. Departamento de Inspección – Chile.

Cuando sea ineludible estimar la observancia de Seguridad y salud del lugar de trabajo en modo directa, considerando riesgos ergonómicos (Ej. Relación trabajador, estudio, sillón, pc), la relación distancia / espacio, echar de ver detalles finos del recinto de trabajo, localizar colores, olores o rugosidades, u otras materias de seguridad y salud en el trabajo, la inspección deberá ser presencial. La reunión al empleador se deberá ejecutar, preferentemente, por algún medio

electrónico al similar que la exigencia de documentación. Si ello no resulta se deberá proceder la visita inspectiva de modo presencial.

De la Revista Cielo Laboral, recogemos: “La Inspección de Trabajo como instrumento esencial para el respeto de los Derechos Laborales Constitucionales”. Serrano (2021). Por último, por la pandemia del COVID 19, se han tipificado infracciones nuevas como para el no permiso de la labor remota en grupos de riesgos, también como el quebrantamiento de la desconexión digital, no disponer con los protocolos de bioseguridad, entre otros puntos. Además, es significativo asentar que la manera operativa de la inspección ha cambiado intensificando el empleo de la tecnología de información, como casilla electrónica, usando plataformas virtuales para comparencias vía meet, telecomparencias, registro virtual en los casos que sean pertinentes, etc.

En cuanto, al **objetivo específico 2**, analizar de qué manera, el Sector Privado vulnera las políticas de Gestión de riesgos laborales en tiempo de emergencia sanitaria. Se revisó los siguientes documentos.

Del informe de la OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social - Prevención de riesgos Laborales en el Teletrabajo, señala, en cuanto a la planificación de la diligencia preventiva, es necesario todavía que los procedimientos del método de gestión de provisión establezcan de modo claro cómo proceder en los puestos de teletrabajo, dado que, en muchos casos, las fuentes de peligro pueden corresponder al trabajador y no a la compañía. Esto obligará a suministrar de ayudas, financiaciones o préstamos al trabajador para instaurar algunas medidas preventivas. Paralelamente, será necesario instituir al teletrabajador constantemente para que realice la búsqueda de su entorno de trabajo y sea capacitado de notificar variaciones o necesidades de reforma. Además, se facilitará formación para establecer acciones correctivas y preventivas para eliminar o reducir los riesgos que se detecten, por ejemplo, en cuanto a pausas, posturas de trabajo o tiempo de trabajo. (2021, p 15)

Del estudio de investigación, “Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el

Trabajo en Colombia”. Valero y Riaño (2020). La demostración teórica de la elección de los elementos tiene cimiento en el razonamiento de los documentos analizados, entre los cuales se incluye la normatividad legal que rige para toda compañía en Colombia. En este sentido el Estado prórroga que las empresas cumplan unos requisitos mínimos en la gestión de sus riesgos laborales, como lineamiento universal del SG-SST. Bajo este aspecto el teletrabajo, como modelo de gestión de la capacidad humana involucra transformaciones en la organización y por ende en la provisión y vigilancia de los riesgos en el trabajo. Para el producto de ese fin, las actividades de SST de los componentes de planeación y método, aplicación y auditoría y revisión, deben ser adaptadas a las nuevas circunstancias laborales, de tal modo que colaboren al objetivo de la provisión del accidente de trabajo y padecimiento laboral (ATEL) y la verificación de los riesgos en el trabajo.

Además, de la Tesis *“Retos e implicaciones en seguridad y salud en el trabajo en la modalidad de trabajo en casa, como respuesta en tiempos de pandemia por Covid-19 en Colombia”*. Restrepo y Mesa (2021), se obtuvo que:

Por lo tanto, elaborar un rastreo perenne de las condiciones de SST y la ejecución de evaluaciones de riesgo, garantizarán que las medidas de inspección frente al riesgo de contagio, además como, el riesgo de accidentes de trabajo, sean efectivas durante los periodos críticos de la pandemia. El empleador con relación al trabajo en domicilio tiene la encargo de demostrar: si el trabajo se puede ejecutar con seguridad o requiere la ajuste de las tareas para que se pueda ejecutar de modo segura desde su hogar; los trabajadores cuentan con las herramientas y equipos necesarios y adecuados para trabajar; los trabajadores disponen de información, preceptos y supervisión con relación al trabajo en casa, contestación a emergencias, primeros auxilios, comunicación de síntomas susceptibles de Covid-19 u otra padecimiento, entre otros. Por lo citado, el empleador debe afianzar que se adopten todas las medidas preventivas y de amparo para decaer al mínimo los riesgos identificados.

Posteriormente, se seguirá con la **discusión de la investigación**, el cual resulta ser la parte que compone un juicio de valor, más no una reproducción de las conclusiones adquiridas.

En relación con el **objetivo general**, analizar de qué manera el Trabajo Remoto vulnera el Principio de Prevención y Protección en el Perú, 2020.

Del conjunto de preguntas realizadas en la entrevista con los especialistas y operadores jurídicos, de manera uniforme coinciden, Egúsqüiza (2021), Cavalié (2021), Huamán (2021), Marcelo (2021), Castillo (2021), Fernández (2021), que el Trabajo remoto vulnera parcialmente los Principios de Prevención y Protección en el Perú 2020, ya que como modalidad de trabajo a distancia demanda una significativa revisión desde la SG-SST en torno a la identificación de peligros y gestión de riesgos, un abordaje también al Reglamento de la Ley de Seguridad y salud en el trabajo, complementando a este, las peculiaridades que disemina el trabajo remoto, las obligaciones del empleador para adiestrar a sus trabajadores y adicionar su apoyo para acondicionar su lugar de labores diarias, de esta manera, la inspección por parte del organismo fiscalizador podrá centrarse en esas particularidades y hacer una prueba o examen al comité de seguridad y salud de la empresa como también a los trabajadores para comprobar si estas disposiciones se están realizando correctamente.

Por lo que, estando en un ambiente u entorno hostil de emergencia sanitaria, debieron no solo contemplar el hecho de la propagación del virus y sus posibles consecuencias en la población económicamente activa, sino, también enfocarse en los riesgos secundarios que devienen de las cuarentenas y el confinamiento de los trabajadores, llevando horarios de trabajo excesivos, sin considerar los posibles impactos en la convivencia familiar, agregado a eso, el que muchos tuvieron que lidiar con familiares enfermos, el estrés, riesgos psicosociales, ergonómicos y organizacionales, sumado a esto la falta de infraestructura de los componentes y herramientas de trabajo, así como el de las instalaciones que permitan ejecutar las labores de manera eficiente sin ser un dolor de cabeza para el colaborador laboral, sin duda, todas estas cuestiones se manifestaron en la práctica, pero, es el legislador el que tiene el deber de presentar posibles escenarios de la problemática y desarrollar soluciones prácticas en busca de garantizar mínimamente la prevención y protección de los trabajadores que utilizan esta modalidad remota.

Finalizan, estos mismos participantes que, el Trabajo remoto ha sido más eficiente que el Teletrabajo en el Perú, si bien es cierto que este tipo de modalidad nació de forma urgente por el contexto de Pandemia, habría el deber por parte del legislador en hacer una normativa completa donde se desarrollen todas las medidas preventivas en materia de Seguridad y salud en el trabajo aplicado al Trabajo remoto, esto a propósito de la Ley de teletrabajo y trabajo a distancia promulgada por el país vecino de Chile, el cual manifiestan, deberíamos aplicar varios de estas disposiciones y acoplarlas a nuestra norma laboral de trabajo a distancia.

En lo referente, a la guía de análisis documental, se pudo extraer semejantes respuestas a las realizadas en la entrevista, así pues, de lo analizado en estos tres documentos, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ley N^o 29783, de la revista Derecho y Sociedades, “El Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo – Principios” y de la revista, Temas Laborales, “El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas”, en relación al objetivo principal, se obtuvo que, los principios de Prevención y Protección laboral, son unos de los pilares fundamentales que garantizan las mínimas condiciones que todo empleador tiene el deber de aplicar en el área de trabajo donde se desempeñan las labores, entonces, podemos inferir que el Trabajo remoto vulnera parcialmente estos principios ya que, si bien la norma y su reglamento, ya sea de Seguridad y salud como de Fiscalización e Inspección laboral tienen políticas protectoras y prevencionista, estas no están adecuadas al Trabajo remoto, el cual debe contener obligaciones específicas y particulares de acuerdo a la naturaleza del trabajo a distancia.

Podemos concluir que el tratamiento sobre una regulación específica y detallada orientada a la naturaleza del trabajo remoto es indispensable, ya que, hemos podido notar, existen muchos vacíos aun no regulados, esto atendiendo a lo descrito por los principios rectores que componen todo el sistema de seguridad de salud en el trabajo, ahora bien, se añade a esto, el compromiso del Perú, alineándose a las disposiciones de las organizaciones internacionales de trabajo

como la OIT, si bien es cierto, la legislación peruana cuenta con normas y guías técnicas que pueden ofrecer herramientas de evaluación para ser adecuadas y adaptadas al trabajo remoto, modelo que ayudaría a facilitar la prevención de riesgos y mejorar políticas en seguridad y salud, en ese sentido, también tomarle importancia a las posibles consecuencias como enfermedades ocupacionales como causa de la labor realizada o la exposición al entorno en el cual se encuentra realizando labores el trabajador remoto, que en este caso es su domicilio, teniendo en cuenta todo lo descrito, podemos confirmar el **supuesto general** vinculado al **objetivo general**, ya que existe vulneración parcial de los principios de prevención y protección en el Perú 2020, puesto que, no existe un sistema de gestión de riesgo para la naturaleza del trabajo remoto.

En relación con nuestro **objetivo específico 1**, analizar de qué manera, la Fiscalización Laboral en tiempo de emergencia sanitaria vulnera la Seguridad y Salud en el Trabajo Remoto.

Mediante el instrumento denominado guía de entrevista, se encontró que, conforme lo dicho por estos entrevistados, Huamán (2021), Egúsqiza (2021), e Castillo (2021), el organismo fiscalizador SUNAFIL, vulnera parcialmente la Seguridad y salud en el trabajo remoto en tiempo de emergencia sanitaria, ya que, si bien es cierto, existe normativa vigente que regula el accionar garantista que tiene que brindar el empleador, estas guías y directrices no condicen con el tratamiento particular del trabajo remoto, por otro lado, sin tener un respaldo legal donde se dicten las obligaciones del empleador para prevenir y garantizar mínimas condiciones de trabajo, como va ser posible la inspección, si no existe dicho respaldo normativo, y sin respaldo tampoco hay sanciones, entonces, podemos resolver, que todo empieza a partir del poco actuar del legislador para contemplar esos temas, recordemos entonces, que se debe estudiar a fondo la problemática surgida en esta emergencia sanitaria, pues, si como mencionan, el Trabajo remoto ha venido para quedarse, el legislador y todos los organismos y entidades responsables en la vigilancia y fiscalización del derecho a la Seguridad y salud en el trabajo tienen que colaborar en conjunto para crear una norma robusta y bien planteada para el beneplácito y salud de todos los trabajadores

remotos.

En cuanto a la guía de análisis documental utilizada, estos son, Resolución de Superintendencia N° 0089-2020-SUNAFIL, Circular N°063 – Informa aspectos relevantes de la Ley N°21220 y su Reglamento y establece consideraciones importantes en materia de fiscalización y la Revista Cielo Laboral “La Inspección de Trabajo como instrumento esencial para el respeto de los Derechos Laborales Constitucionales”, se pudo encontrar opiniones semejantes a los de la guía de entrevista, ya que, estos documentos hacen énfasis en el rol importante que realiza la entidad fiscalizadora y que con el pasar del tiempo abarca más espacio geográfico en nuestro país para realizar tareas inspectivas, pero, al mismo tiempo deja mucho que desear el manejo normativo en cuanto a regulación de nuevas modalidades de trabajo que aparecen en nuestro escenario laboral, el Trabajo remoto requiere en nuestro análisis, un cambio actual, semejante, por ejemplo a los de la legislación chilena, que tiene un tratamiento más específico para esta modalidad de trabajo a distancia, un marco normativo que se convierta en apoyo sustancial para el fiscalizador, y un enmarcado camino que el empleador siga, para que pueda buscar nuevas alternativas en gestión de riesgos, en consecuencia, podemos también colegir, que la fiscalización laboral en tiempo de emergencia sanitaria vulnera parcialmente la Seguridad y salud en el trabajo remoto.

En este sentido, el Ministerio del Trabajo como coadyuvador junto con el poder legislativo de los proyectos de ley presentados, por el cual se desarrollan sus postulados para regular el trabajo remoto, subraya la importancia del trabajo remoto como un instrumento concordado, del cual se obtiene beneficios tanto para el colaborador como para el empleador. Por otro lado, se estima es menester regular aspectos como: los horarios de trabajo, la seguridad social, riesgos laborales que se originaran en el domicilio del trabajador remoto, la desconexión laboral, entre muchos otros aspectos” (Pacheco & Serrano, 2021), de esta manera, se podrá garantizar aspectos básicos en base a la Seguridad y salud en el trabajo que por consecuencia tendrá mayor productividad laboral.

De lo observado y analizado, se obtuvo que, el Perú es miembro de la OIT, y ha reafirmado su compromiso para establecer, fomentar y fortalecer esfuerzos para lograr que la inspección laboral mejore, de esta manera, cuenta con una Ley de Inspección Laboral y un organismo Supervisor y Fiscalizador llamado SUNAFIL, pero, no obstante, las circunstancias y el repentino aparecer de una emergencia sanitaria, desvelo muchas falencias que rápidamente quisieron corregir en Resoluciones emitidas por estas entidades que ayudaron a regular estas problemáticas, aunque como podemos notar, legislaciones como la Chilena tuvieron más énfasis en regular específicamente su sistema normativo adecuado a la naturaleza del trabajo a distancia, en esta línea, podemos agregar, que hace falta establecer consideraciones importantes en materia de fiscalización y adicionar una lista de obligaciones que el empleador debe aplicar para que finalmente el inspector pueda revisar, fiscalizar y posteriormente sancionar, por estas razones, podemos confirmar el **supuesto específico 1** vinculado al **objetivo específico 1**, ya que, la fiscalización laboral en tiempo de emergencia sanitaria vulnera parcialmente la seguridad y salud en el trabajo remoto, puesto que, no existe un mecanismo para fiscalizar al trabajador remoto, ya que, si bien es cierto se dispone la Fiscalización como disposiciones complementarias, esta no desarrolla una en especial para la modalidad a distancia.

En relación con nuestro **objetivo específico 2**, analizar de qué manera, el Sector Privado vulnera las políticas de Gestión de riesgos laborales en tiempo de emergencia sanitaria.

En cuanto al instrumento denominado guía de entrevista, se pudo encontrar respuestas unánimes, Egúsqiza (2021), Cavalié (2021), Huamán (2021), Marcelo (2021), Castillo (2021), Fernández (2021), en este sentido, primero, el problema se centra en la previsión legal en torno a los riesgos laborales que son fácilmente controlables en el entorno de la empresa pero difíciles de solucionar fuera del alcance del empleador, en este caso en el domicilio del trabajador remoto, segundo, el sector privado denota una clara falta de concertación y deber de compromiso con los lineamientos que exige los organismos fiscalizadores, tercero, no existe en el reglamento de la Ley de seguridad y salud en el trabajo un

acápites donde se dicten las obligaciones que debe realizar el empleador para garantizar los cuidados mínimos para el trabajador, esto aunado a la falta de una guía para el inspector donde pueda hacer un examen claro y particular de los posibles riesgos, la seguridad, controles sistemáticos, capacitaciones orientadas a ejecutar soluciones, ergonomía, exámenes y evaluaciones psicológicas, etc. Todo un abanico de posibilidades que debe plantear el legislador y los organismos inspectores para salvaguardar la integridad física, la salud y prevenir posibles enfermedades producto de las labores del trabajador remoto.

En relación con el instrumento llamado guía de análisis documental, se extrajo de estos documentos, Informe de la OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social - Prevención de riesgos Laborales en el Teletrabajo, de la investigación "Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia" y de la Tesis "Retos e implicaciones en seguridad y salud en el trabajo en la modalidad de trabajo en casa, como respuesta en tiempos de pandemia por Covid-19 en Colombia", lo siguiente, en concordancia con lo expuesto líneas arriba, todo el aparato legal ha realizado tareas denodadas para poder salvaguardar los derechos laborales de todos los trabajadores, en ese sentido, la Ley se ha modificado presentando nuevos planteamientos enfocados a regular aspectos novedosos, así también, el reglamento y las resoluciones del organismo sancionador que ha promulgado en beneplácito del derecho laboral, siempre tratando de colaborar en el tratamiento de nuevas problemáticas, ahora tiene el deber de complementar nuevas obligaciones que devienen de esta nueva modalidad, el sector privado tiene el deber de apoyar en este sentido, el comité y su organización en seguridad y salud en el trabajo es responsable de aplicar estos nuevos aspectos, agregar consultas, comunicación, charlas, capacitaciones, proponer y exigir un horario para que se realicen estas diligencias, etc., es importante entonces implementar programas para la concientización de las partes, tanto el empleador, el inspector y el trabajador como eje principal de todo el sistema de gestión en favor de la seguridad y salud del trabajador remoto.

En concordancia, de lo expuesto líneas arriba, podemos confirmar el **supuesto específico 2** vinculado al **objetivo específico 2**, ya que, el Sector privado si

vulnera parcialmente las políticas del Sistema de gestión de riesgos en el trabajo remoto, ya que según este análisis, no existe un sistema de gestión de riesgo para el trabajo remoto, ya que, en esta nueva modalidad, el empleador tiene la obligación de modificar o diseñar nuevas directrices en una política de la empresa orientada y dirigida para la aplicación del trabajo remoto, entonces, el empleador tendrá el deber de evaluar nuevas formas legales, las obligaciones y la probable responsabilidad civil que devenga de esta forma de trabajo, por lo tanto, creo en la necesidad de implantar un SG-SST que contenga nuevas disposiciones en torno a la seguridad y salud de los trabajadores remotos, donde las partes intervinientes puedan colaborar conjuntamente en las mejoras de este sistema.

V. CONCLUSIONES

1. Se ha confirmado el **supuesto general** vinculado al **objetivo general**, siendo que el Trabajo remoto vulnera parcialmente los principios de Prevención y Protección laboral en tiempos de emergencia sanitaria, toda vez que, la normatividad referente al tema era nula concerniente a la falta de adecuación en Seguridad de salud al Trabajo remoto y solo existía escueta referencia en el Teletrabajo, se fueron acotando temas específicos sobrevinientes de las relaciones laborales, las jornadas de trabajo, ergonomía, los problemas psicosociales y la relación del trabajo en casa con la vida familiar, los peligros y riesgos laborales, como también, las enfermedades ocupacionales provenientes del trabajo remoto, en esta investigación hemos querido abordar esta problemática ya que creemos que el derecho a la Seguridad y salud en el trabajo es un pilar fundamental del derecho tuitivo laboral y constitucional que ampara a todo trabajador como actor principal en el resurgimiento económico de un país.

2. Se ha confirmado el **supuesto específico 1** vinculado al **objetivo específico 1**, toda vez que, se debe agregar tanto Ley de Seguridad y salud en el trabajo, como a su Reglamento, y a la Ley de Inspección Laboral y su reglamento, un acápite que regule, dirija y aplique disposiciones y directivas para contar con un apoyo legal donde el empleador tenga la obligación de disponer tareas preventivas y garantistas en torno a Seguridad y salud en el trabajo remoto se refiere, de la misma manera, una guía donde el inspector de trabajo pueda hacer un examen o supervisión de los sistemas de gestión de riesgos que utiliza la empresa para prevenir y proteger al trabajador, de esta manera, habrá un marco legal para prevenir contingencias, para fiscalizar y para sancionar.

3. Se ha confirmado el **supuesto específico 2** vinculado al **objetivo específico 2**, ya que, el Sector privado si vulnera parcialmente las políticas del Sistema de gestión de riesgos en el trabajo remoto, en consecuencia, no existe una norma que desarrolle y regule el Trabajo remoto y que sirva como herramienta legal, donde se sume nuevas alternativas para fiscalizar la Seguridad y salud, para que en futuros casos de emergencia sanitaria.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda, profundizar en el estudio y análisis de estos problemas que se revelan en la práctica entorno al trabajo remoto, identificar ciertas falencias y establecer el rumbo hacia la producción de nuevas estrategias y políticas que ayuden a mitigar los accidentes y colaboren con la actividad laboral, de la misma manera, es importante implantar conciencia de salud y seguridad tanto en el empleador como en el trabajador, orientarlo a realizar actividad física y mental permanente teniendo también una alimentación saludable, esto favorecerá a ambas partes, porque un trabajador saludable realizara de manera correcta sus labores y por consiguiente tendrá más producción beneficiando a la empresa que cuenta con sus servicios.

2. Se recomienda realizar nuevos supuestos y postulados para regular y reglamentar el Trabajo remoto, al respecto, tanto el Ministerio de Trabajo en conjunto con la entidad Fiscalizadora tienen el deber de garantizar por medio de un marco legal planteado en base a las nuevas particularidades del trabajo remoto, reconociendo la necesidad de establecer directivas emanadas de la relación laboral, como son, comunicar condiciones de seguridad y salud, prevenir riesgos, la seguridad social, el horario, la desconexión laboral, confeccionar matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, identificar y evaluar condiciones ambientales y ergonómicas de trabajo, realizar un programa de trabajo preventivo, capacitar a los trabajadores, informar riesgos laborales y evaluación anual del programa preventivo.

3. Se recomienda, que en base a lo dicho líneas arriba, que todo el Sector privado redacte por medio de su comité en seguridad y salud, un segmento en su manual de SG-SST, donde prevenga, proteja y capacite al trabajador sobre posibles riesgos a su salud, ofreciéndole, una serie de recomendaciones y directivas que tiene que acatar para que de esta manera al momento de haber que se salvaguarde la integridad del trabajador remoto y no se sancione económicamente a la empresa.

REFERENCIAS

- Autoridad Nacional de Servicio Civil, (2020). *Guía para realizar el Trabajo Remoto en las entidades públicas*. Lima, Perú. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1184560/GuiaTR_2.pdf
- Allen, Golden y Shockley, (2015). ¿Qué tan efectivo es el teletrabajo? Evaluación del estado de nuestros hallazgos científicos. https://www.researchgate.net/publication/282160075_How_Effective_Is_Telecommuting_Assessing_the_Status_of_Our_Scientific_Findings
- Apaza, Seminario y Santa Cruz, (2020). *Revista Venezolana de Gerencia. Factores psicosociales durante el confinamiento por el Covid-19 – Perú*. Universidad del Zulia, Venezuela. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29063559022/29063559022.pdf>
- Bonilla, Plaza, Soacha y Riaño, (2014). *Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Universidad Jorge Tadeo Lozano, Bogotá– Colombia. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v16n49/art07.pdf>
- Circular N°063 – Informa aspectos relevantes de la Ley N°21220 y su Reglamento y establece consideraciones importantes en materia de fiscalización. Departamento de Inspección – Chile, (2020) (p 18). https://www.idf.cl/wp-content/uploads/2020/08/CIRC-63-Infirma-sobre-fiscalizacioin-Teletrabajo-y-Trabajo-a-Distancia_.pdf
- Corrales R., (2020). *Revista Soluciones Laborales. Análisis del trabajo a distancia. Aportes para una normativa general*. <https://lpderecho.pe/analisis-trabajo-distancia-aportes-normativa-general/>
- Chuquillanqui A., Ramírez E., (2016). *Revista Derecho & Sociedad. El Teletrabajo en el Perú: Comentarios al Nuevo Marco Normativo*. Lima, Perú. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18824/19044>

Defensoría del Pueblo (2020). *Sobrecarga de labores en las mujeres durante la cuarentena por la emergencia sanitaria*. Primera Edición: Lima, Perú, julio del 2020. <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2020/07/Documento-de-trabajo-N-002-2020-DPADM-Sobrecarga-de-labores-en-las-mujeres-durante-la-cuarentena-por-la-emergencia-sanitaria.pdf>

Díaz C., (2016). *Métodos de investigación en educación*. Departamento Académico de Educación de la Pontificia Universidad Católica del Perú. https://www.researchgate.net/publication/318642663_compilacion_de_metodos_de_investigacion

Elaborada por el equipo de innovación y desarrollo ISIL. (2020). Primer estudio sobre Trabajo remoto 2020. “Trabajo remoto: desafíos en un contexto de crisis” Universidad ISIL. Lima, Perú. <https://investigacion.isil.pe/estudio-trabajo-remoto-2020/>

Gabini, S. (2016). Investigación Administrativa. *Trabajo Flexible: Conceptualización y Estado del Arte del Constructo*. Universidad Abierta Interamericana., Argentina. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782016000200005&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Gądecki J., Zadkowska M., Jewdokimow M. (2016). *Reconstruyendo las fronteras y las definiciones de hogar y trabajo en el contexto del teletrabajo en Polonia*. University of Gdansk in Gdansk, University of Science and Technology AGH, University in Warsaw. Polonia. https://www.researchgate.net/publication/310781989_Reconstructing_the_Borders_and_the_Definitions_of_Home_and_Work_in_the_Context_of_Telecommuting_in_Poland

García, Sánchez, (2020). *Prevalencia de los Trastornos musculoesquelético en Docentes Universitarios que realizan Teletrabajo en tiempos de Covid-19*. Universidad

Nacional Tecnológica de Lima Sur.
<https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/1014/1449/1534>

García V, Martínez R. (2016). *Ausentismo laboral y salud: estudio de su importancia en el teletrabajo*. Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5045/504551173001/html/index.html>

García E., Guevara M., Mella L., (2007). *Calidad de vida laboral de teletrabajadores, en entornos de trabajo que utilizan las tecnologías de la información y la comunicación en la República Dominicana*.
https://www.researchgate.net/publication/40999202_Calidad_de_vida_laboral_de_teletrabajadores_en_entorno_de_trabajo_que_utilizan_las_tecnologias_de_la_informacion_y_la_comunicacion_en_la_Republica_Dominicana_en_el_ano_2007

Gay, L. (1996). *Investigación educativa Neu Jersey*. Estados Unidos: Prentice Hall Inc.
<http://www.sciepub.com/reference/199876>

Gonçalves N. (2020). *Análisis de las normativas sobre el teletrabajo y recomendaciones para su aplicación en instituciones y direcciones públicas*. Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo.
<https://clad.org/wp-content/uploads/2020/06/Analisis-normativas-Teletrabajo-PM-CLAD.pdf>

Guzmán A., Abreo C., (2017). Centro de Investigaciones Comerciales e Iniciativas Académicas. *Las habilidades del teletrabajador para la competitividad*. San Juan, Puerto Rico.
<https://www.redalyc.org/pdf/631/63154910002.pdf>

Hernández, Ibarra (2019). [Revista de Ciencias Sociales y Humanidades](https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7055779). *Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7055779>

Hernández, Fernández y Baptista (2014). Metodología de la Investigación. 6ta Edición. Interamericana Editores.

<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Jaramillo, Restrepo (2011). Revista Virtual Universidad Católica del Norte. *El perfil del teletrabajador y su incidencia en el éxito laboral*. Fundación Universitaria Católica del Norte. Medellín, Colombia.

<https://www.redalyc.org/pdf/1942/194218961001.pdf>

Martínez, R. (2012). *El teletrabajo como tendencia del mercado laboral*, Santiago, Universidad Politécnica Salesiana. Cuenca, Ecuador.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=504550954002>

Oré E. (2018). *Prevención de riesgos laborales y derecho penal*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5336/533657309007/index.html>

Ortega, Rodríguez y Hernández (2016). Revista Academia & Derecho. *Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones*. Cúcuta, Colombia.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6713605.pdf>

Ospina Salinas, E. (2011). *El Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo. Principios*. Derecho & Sociedad, (37), 181-183. Recuperado a partir de

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13170>

Ospina, Bautista y Polanco, (2020). Revista Derecho y Sociedad. *Trabajo remoto: una modalidad precarizada de teletrabajo*, (p. 33). <https://lpderecho.pe/analisis-trabajo-distancia-aportes-normativa-general/>

OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2020)- *Prevención de riesgos Laborales en el Teletrabajo*, (p 15). <https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/>

Penalva A., (2016). Temas laborales. *El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas*. Universidad de Murcia, España. (p. 129-166).

<file:///F:/INVESTIGACION%202021-2/Dialnet-ElAccidenteDeTrabajoEnElTeletrabajoSituacionActual-5793286.pdf>

Restrepo, Mesa, (2021). Tesis para obtener el grado de Magister. *Retos e implicaciones en seguridad y salud en el trabajo en la modalidad de trabajo en casa, como respuesta en tiempos de pandemia por Covid-19 en Colombia*. Pontificia Universidad Javeriana.

<https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/55539>

Sánchez F. (2019). Revista digital de investigación en docencia Universitaria. *Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos*. <https://revistas.upc.edu.pe/index.php/docencia/index>

Sánchez, A. (2010). Revista Latinoamericana de Derecho Social. *Trabajo y Tecnología: Cambios y Desafíos Para la Seguridad Social*. Universidad Nacional Autónoma de México. Distrito Federal, México.

<https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640266009.pdf>

Sánchez C., Gálvez A. (2009). Universitat Oberta de Catalunya. *Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar*. <https://doi.org/10.5565/rev/athenead/v0n15.597>

Tammy D. Timothy D. Kristen M. (2015). *La ciencia psicológica de interés público. ¿Qué tan efectivo es el teletrabajo? Evaluación del estado de nuestros hallazgos científicos*. Universidad de la ciudad de Nueva York. EE.UU. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1529100615593273>

Toffler A. (1987). *La tercera ola*. Edivisión, México. https://www.academia.edu/37494365/Alvin_Toffler_La_tercera_ola

Tremblay D., Thomsin L., (2012). Int. J. Work Innovation. *Teletrabajo y trabajo móvil: análisis de sus beneficios e inconvenientes*. Télouq-UQAM. https://www.researchgate.net/publication/264819774_Telework_and_Mobile_Working_Analysis_of_Its_Benefits_and_Drawbacks

Tremblay D., Thomsin L., (2008). The Journal of E-working. *Explorando la diversidad del trabajo móvil: un examen detallado de las secuencias de los lugares de trabajo y la satisfacción laboral*. University of Québec in Montréal. Canada. https://www.researchgate.net/publication/26513129_Exploring_the_diversity_of_mobile_working_a_detailed_examination_on_the_sequences_of_workplaces_and_job_satisfaction

Valencia A., (2018). Revista IUS. *Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas*. Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla. Puebla, México. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472018000100203

Valero I., Riaño M., (2020). Archivos de Prevención de Riesgos Laborales. *Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia*. Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, Universidad Nacional de Colombia. https://www.researchgate.net/publication/338703558_Teletrabajo_Gestion_de_la_Seguridad_y_Salud_en_el_Trabajo_en_Colombia

ANEXO N° 02 Matriz de Categorización Apriorística

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN APRIORÍSTICA			
TÍTULO: "El Trabajo Remoto y el principio de Prevención y Protección Laboral en el Perú, 2020"			
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>"El Trabajo Remoto y el principio de Prevención y Protección Laboral en el Perú, 2020"</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Analizar de qué manera el Trabajo Remoto vulnera el principio de Prevención y Protección en el Perú, 2020</p>	<p>CATEGORIA 01:</p> <p>Trabajo Remoto</p>	<p>SUBCATEGORIA 01:</p> <p>Fiscalización Laboral</p> <p>SUBCATEGORIA 02:</p> <p>Sector Privado</p>
<p>PROBLEMA ESPECÍFICO 01:</p> <p>¿de qué manera, la Fiscalización Laboral en tiempo de Emergencia sanitaria vulnera la seguridad y salud?</p>	<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 01:</p> <p>Analizar de qué manera, la Fiscalización Laboral en tiempo de Emergencia sanitaria vulnera la seguridad y salud en el trabajo remoto.</p>		
<p>PROBLEMA ESPECÍFICO 02:</p> <p>¿de qué manera, en el Sector Privado se vulnera las políticas de Gestión de riesgos laborales?</p>	<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 02:</p> <p>Analizar de qué manera, el Sector Privado vulnera las políticas de Gestión de Riesgos laborales en tiempo de emergencia sanitaria.</p>	<p>CATEGORIA 02:</p> <p>Principio de Prevención y Protección</p>	<p>SUBCATEGORIA 01:</p> <p>Seguridad y Salud</p> <p>SUBCATEGORIA 02:</p> <p>Gestión de Riesgos</p>

ANEXO N° 04 Ficha de Validación y guías de entrevista

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: Vargas Huamán, Esaú

1.2. Cargo e institución donde labora: Asesor de Proyecto de Investigación. Universidad César Vallejo

1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista

1.4. Autores de Instrumento: Marcelo Anco, Ali Elias

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales										X			
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI
--

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

92 %

Lima, 10 de noviembre del 2020.



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Gerardo F. Ludueña Gonzáles
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Asesor de Proyecto de Investigación. Universidad César Vallejo
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Marcelo Anco, Ali Elías

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD


- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Lima, 16 de noviembre del 2020


 Gerardo F. Ludueña González
ABOGADO
 CAL 19211 CAA 347

 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI N° 28223439
 ORCID: 0000-0003-4433-9471
 RENACYT: P0103573 – Carlos Monge Medrano – Nivel IV

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Luca Aceto
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Asesor de Proyecto de Investigación. Universidad César Vallejo.
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Marcelo Anco, Ali Elías

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

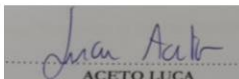
- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Lima, 22 de noviembre del 2020



ACETO LUCA

FIRMA DEL EXPERTO INFO

DNI No 48974953 Telf

Objetivo Específico 1

Analizar de qué manera, la Fiscalización Laboral en tiempo de emergencia sanitaria vulnera la Seguridad y Salud en el Trabajo Remoto.

4.- En su opinión, ¿de qué manera, la Fiscalización Laboral en tiempo de emergencia sanitaria vulnera la Seguridad y Salud en el Trabajo Remoto?

Es importante el papel de la SUNAFIL realizando su trabajo en el contexto actual, pero sin embargo es notoria la improvisación ya que no se tiene en cuenta la realidad de los hogares peruanos, ahora deberán reglamentar todo lo que implica la ejecución del trabajo remoto y sobre todo lo concerniente a Seguridad y salud en el trabajo.

5.- En su opinión, ¿cuál es el rol de Fiscalización Laboral y control del Estado para garantizar las condiciones adecuadas en el trabajo remoto?

Existe ya una Ley de Inspección y su reglamento, pero como hacer una inspección en el domicilio, o mejor dicho de que manera el inspector se los arregla para revisar que el empleador o comunicado al Trabajador de ciertos riesgos que conlleva el realizar el trabajo desde su casa, es obligatorio entonces que exista canales informativos para realizar un examen y una inspección que permita verificar que se está haciendo por prevenir al trabajador.

6.- En su opinión, ¿cómo el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debe garantizar que no se vulnere el derecho a la Seguridad y salud en el trabajo remoto?

Uno de las tareas principales del MTPE, es establecer políticas y planteamientos para desarrollar acciones de formación y perfeccionamiento de la normativa en cuanto a seguridad y salud se refiere, es necesario que el Ministerio de Trabajo disponga a cada organismo una tarea específica que tenga como principal fin el evaluar, prevenir riesgos, fiscalizar y sancionar las eventuales contingencias en el lugar de trabajo.

Objetivo específico 2

Analizar de qué manera, el Sector Privado vulnera las políticas de Gestión de riesgos laborales en tiempo de emergencia sanitaria.

7.- En su opinión: ¿de qué manera, el Sector Privado vulnera las políticas del Sistema de Gestión de riesgos laborales en tiempo de emergencia sanitaria?

El Sector privado está en el deber de obedecer y acatar medidas de prevención y la adopción de evaluación de riesgos dentro de un SG-SST, ya que son una parte muy importante y debe proporcionarle y garantizarle todo un abanico de propuestas dirigidas a mitigar los posibles peligros y riesgos que en un supuesto podría enfrentar.

8.- De acuerdo a su experiencia: ¿cómo es que el Sector privado asegura la disminución del riesgo laboral y la salud del trabajador remoto?

La ley N° 29783 y su reglamento están dirigidos a regular y aplicar políticas para garantizar proteger y prevenir de futuros riesgos al trabajador, creo que es necesario entonces adecuar este marco normativo a las particularidades del trabajo remoto.

9.- En su opinión, ¿de qué manera la Gestión de riesgos laborales garantiza el principio de prevención que debe implementar el sector privado en bienestar del trabajador remoto?

El SG-SST es una herramienta utilizada para prevenir, proteger y garantizar la seguridad y salud en el trabajador, pero hoy la necesidad de llevarlo al campo de trabajo remoto y afianzar políticas de acción en prevención de riesgos.

Betty Egúzquiza
Dra: BETTY EGÚZQUISA PALACÍN

FIRMA Y SELLO

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: El Trabajo Remoto y el principio de prevención y protección laboral en el Perú, 2020

ENTREVISTADA: NORKA CEVALLOS MARCELO.

Objetivo General

Analizar de qué manera el Trabajo Remoto vulnera el Principio de Prevención y Protección en el Perú, 2020

1.- Según su opinión, responda usted, ¿de qué manera el Trabajo Remoto vulnera el Principio de Prevención y Protección en el Perú, 2020?

El Perú ha ratificado 76 convenios con la OIT y el 177 en su art. 7 nos señala, que deberá aplicarse la misma regulación en materia de Seguridad y salud en el trabajo a domicilio teniendo presente las diferentes características y naturaleza de este y se tendrá que definir y disponer las mejores condiciones.

2.- En su opinión, ¿qué estrategias debería aplicar el Estado para garantizar que se cumplan los principios del derecho a la seguridad y salud en el Trabajo Remoto?

Primero adecuar al marco normativo nuevas disposiciones, regulaciones y sanciones en base a Seguridad y salud en el trabajo remoto, para que de esta manera se pueda garantizar un ambiente idóneo para el Trabajador.

3.- De acuerdo al deber de prevención de los empleadores, ¿cómo el Principio de Prevención y Protección en el trabajo garantiza niveles mínimos de protección al trabajador?

Ambos principios son los más importantes dentro del marco normativo que conforman la Seguridad y salud, al contar con una Ley y con un reglamento, con protocolos, guías, anexos y resoluciones de Superintendencia, se busca garantizar la salud y la protección del Trabajador remoto.

Objetivo Específico 1

Analizar de qué manera, la Fiscalización Laboral en tiempo de emergencia sanitaria vulnera la Seguridad y Salud en el Trabajo Remoto.

4.- En su opinión: ¿de qué manera, la Fiscalización Laboral en tiempo de emergencia sanitaria vulnera la Seguridad y Salud en el Trabajo Remoto?

Se encuentra un estado de vulneración parcial, ya que solo se contemplan criterios para la labor presencial, más no para la labor remota, esto se puede adecuar, más no utilizar los mismos criterios, habría que hacer un análisis más exhaustivo.

5.- En su opinión, ¿cuál es el rol de Fiscalización Laboral y control del Estado para garantizar las condiciones adecuadas en el trabajo remoto?

El rol más importante es el control que ambos ejercen como organismos supranacionales ya que cuentan con competencia en todo el país, ese control está basado en la exhaustiva inspección, donde, su principal labor es tener controlado todo el aparato laboral y asegurar el bienestar del trabajador.

6.- En su opinión, ¿cómo el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debe garantizar que no se vulnere el derecho a la Seguridad y salud en el trabajo remoto?

Creando sistemas y políticas en pos de garantizar el cumplimiento de sus normas laborales, elaborando estrategias nuevas para esta modalidad de trabajo, de esta manera se ^{le} asegurará el derecho a la Seguridad y salud en el trabajo remoto.

Objetivo específico 2

Analizar de qué manera, el Sector Privado vulnera las políticas de Gestión de riesgos laborales en tiempo de emergencia sanitaria.

7.- En su opinión: ¿de qué manera, el Sector Privado vulnera las políticas del Sistema de Gestión de riesgos laborales en tiempo de emergencia sanitaria?

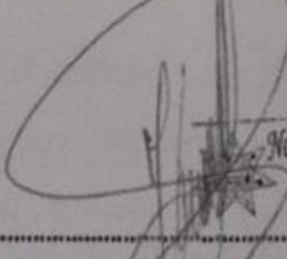
Si, ya que al no existir un SG-SST adecuado al trabajo remoto, el sector privado no puede aplicar un dispositivo que está siendo usado para el trabajo presencial, el entorno es diferente, el despido de trabajadores implica utilizar otras estrategias para prevenir riesgos la comunicación y las TIC para una correcta inspección.

8.- De acuerdo a su experiencia: ¿cómo es que el Sector privado asegura la disminución del riesgo laboral y la salud del trabajador remoto?

La empresa debe contar con un supervisor, comité y subcomité encargada de dirigir y aplicar todas las disposiciones contenidas en el SG-SST, su tarea es implementar un programa en seguridad y salud en el trabajo, esto asegurará la disminución de riesgos y prevendrá posibles accidentes.

9.- En su opinión, ¿de qué manera la Gestión de riesgos laborales garantiza el principio de prevención que debe implementar el sector privado en bienestar del trabajador remoto?

El SG-SST debe adecuarse al trabajo remoto y sus particularidades, el lugar donde desempeñara sus labores ya no es la empresa, por lo cual deben existir otros medios por el cual capacitar al colaborador e inspeccionar sobre sus deberes.


Norma Cevallos Marcelo
ABOGADA
CAL 40511

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: El Trabajo Remoto y el principio de prevención y protección laboral en el Perú, 2020

Entrevistado: Jorge Castillo Guzmán - Abogado Laboralista.

Objetivo General

Analizar de qué manera el Trabajo Remoto vulnera el Principio de Prevención y Protección en el Perú, 2020

1.- Según su opinión, responda usted, ¿de qué manera el Trabajo Remoto vulnera el Principio de Prevención y Protección en el Perú, 2020?

El Perú es miembro de los organismos internacionales de trabajo y ratifica su posición comparándose en su base normativa, la cual tiene sostener su normativa interna, por esta razón y al observar estas disposiciones en torno a la Seguridad y salud en el trabajo, creo que el trabajo remoto vulnera paralelamente estos dos principios rectores al no presentar una reglamentación dirigida a la naturaleza que presenta esta nueva modalidad.

2.- En su opinión, ¿qué estrategias debería aplicar el Estado para garantizar que se cumplan los principios del derecho a la seguridad y salud en el Trabajo Remoto?

Las instituciones del estado encargadas del Trabajo y promoción del empleo están en la obligación de colaborar en conjunto para crear un marco normativo que sirva como columna vertebral de todo el Sistema de Seguridad y Salud.

3.- De acuerdo al deber de prevención de los empleadores, ¿cómo el Principio de Prevención y Protección en el trabajo garantiza niveles mínimos de protección al trabajador?

El proteger y prevenir al trabajador de posibles riesgos y accidentes con la finalidad que todo empleador está obligado a realizar, pues también son principios que generan el desarrollo y bienestar del trabajador y de la empresa, garantizan niveles mínimos de protección al trabajador y fijando a partir de ambos principios las bases de un novedoso marco legal.

Objetivo Específico 1

Analizar de qué manera, la Fiscalización Laboral en tiempo de emergencia sanitaria vulnera la Seguridad y Salud en el Trabajo Remoto.

4.- En su opinión: ¿de qué manera, la Fiscalización Laboral en tiempo de emergencia sanitaria vulnera la Seguridad y Salud en el Trabajo Remoto?

Creo que se da una vulneración parcial por parte de la entidad fiscalizadora en torno a Seguridad y salud en el trabajo remoto, no existe regulación al respecto, solo unas recomendaciones por parte de la entidad SERVIR que ofrece estas pautas al sector público, pero creo que debe reglamentarse dicha modalidad.

5- En su opinión, ¿cuál es el rol de Fiscalización Laboral y control del Estado para garantizar las condiciones adecuadas en el trabajo remoto?

El rol más importante del Ente fiscalizador es supervisar, promover y fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral y las de Seguridad y salud de los trabajadores remotos, presentando políticas y estrategias que vadyuyen

6.- En su opinión, ¿cómo el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debe garantizar que no se vulnere el derecho a la Seguridad y salud en el trabajo remoto?

Desarrollando nuevas políticas que integran el derecho a la Seguridad y salud en el trabajo, agregando posteriormente mejoras y nuevas regulaciones en base a la naturaleza del trabajo.

Objetivo específico 2

Analizar de qué manera, el Sector Privado vulnera las políticas de Gestión de riesgos laborales en tiempo de emergencia sanitaria.

7.- En su opinión: ¿de qué manera, el Sector Privado vulnera las políticas del Sistema de Gestión de riesgos laborales en tiempo de emergencia sanitaria?

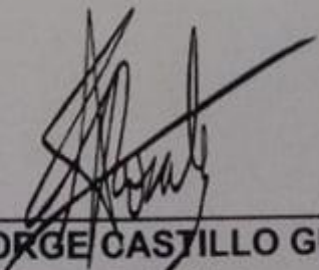
En mi opinión si existe una vulneración parcial sobre las políticas del SG-SST en tiempos de emergencia sanitaria, toda vez que no existe disposiciones que planteen estrategias que se apliquen para prevenir y proteger al trabajador remoto.

8.- De acuerdo a su experiencia: ¿cómo es que el Sector privado asegura la disminución del riesgo laboral y la salud del trabajador remoto?

Garantiza esa disminución en los posibles peligros laborales cuando se apliquen programas y políticas como un SG-SST que se adapte y adecue a todas las modalidades de trabajo, cooperando entre el empleador, trabajador y organismo inspector para una posible reser integridad.

9.- En su opinión, ¿de qué manera la Gestión de riesgos laborales garantiza el principio de prevención que debe implementar el sector privado en bienestar del trabajador remoto?

Aplicando y desarrollando estrategias, combatiendo y previendo los posibles riesgos en el ambiente de trabajo, esto dirigido por el empleador, mediante sus comités en SST, esto ayudara en la continua desarrollor de los programas laborales.


Dr. JORGE CASTILLO GUZMAN

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: El Trabajo Remoto y el principio de prevención y protección laboral en el Perú, 2020

Objetivo General

Analizar de qué manera el Trabajo Remoto vulnera el Principio de Prevención y Protección en el Perú, 2020

1.- Según su opinión, responda usted, ¿de qué manera el Trabajo Remoto vulnera el Principio de Prevención y Protección en el Perú, 2020?

Existen una vulneración por así decirlo, por un lado la pandemia, para que esta no se siga propagando, pero al no estar bien regulado, quien o como prevenir y proteger a este trabajador remoto, el lugar de labores, ya no es la empresa sino su hogar.

2.- En su opinión, ¿qué estrategias debería aplicar el Estado para garantizar que se cumplan los principios del derecho a la seguridad y salud en el Trabajo Remoto?

Adaptar el reglamento de la ley de seguridad y salud en el trabajo un acápite donde se contemplen las particularidades del trabajo remoto y las obligaciones que esta tiene que imponer al empleador.

3.- De acuerdo al deber de prevención de los empleadores, ¿cómo el Principio de Prevención y Protección en el trabajo garantiza niveles mínimos de protección al trabajador?

Teniendo un marco técnico adecuado a las particularidades de cada modalidad, es importante reglamentar todas las aristas problemáticas que se han ido presentando a lo largo de la emergencia sanitaria.

Objetivo Específico 1

Analizar de qué manera, la Fiscalización Laboral en tiempo de emergencia sanitaria vulnera la Seguridad y Salud en el Trabajo Remoto.

4.- En su opinión: ¿de qué manera, la Fiscalización Laboral en tiempo de emergencia sanitaria vulnera la Seguridad y Salud en el Trabajo Remoto?

Se vulnera parcialmente, por un lado ha seguido realizando su labor fiscalizadora, pero dejando de lado los derechos en torno a Seguridad y salud y más de un 74% han referido estar trabajando remotamente, pero no existe un apoyo legal para inspeccionar al trabajador en su domicilio.

5.- En su opinión, ¿cuál es el rol de Fiscalización Laboral y control del Estado para garantizar las condiciones adecuadas en el trabajo remoto?

Importante el rol que cumple el ente fiscalizador, pero sin una adecuada regulación como realizar dicha inspección, donde se apoye el agente para regular legalmente cuales son las condiciones mínimas del trabajo realizado fuera de la empresa.

6.- En su opinión, ¿cómo el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debe garantizar que no se vulnere el derecho a la Seguridad y salud en el trabajo remoto?

Se debió de hacer protocolos de inspección tanto para las empresas y sus trabajadores remotos, como también para el agente fiscalizador, donde se dicten una serie de obligaciones y disposiciones en favor de la seguridad y salud de trabajador remoto.

Objetivo específico 2

Analizar de qué manera, el Sector Privado vulnera las políticas de Gestión de riesgos laborales en tiempo de emergencia sanitaria.

7.- En su opinión: ¿de qué manera, el Sector Privado vulnera las políticas del Sistema de Gestión de riesgos laborales en tiempo de emergencia sanitaria?

Medidas de prevención y la evaluación de riesgos dentro de un sistema de gestión de riesgos laborales, son la parte medular que debe proporcionar y garantizar el empleador para sus trabajadores.

8.- De acuerdo a su experiencia: ¿cómo es que el Sector privado asegura la disminución del riesgo laboral y la salud del trabajador remoto?

De acuerdo a la ley N° 29783, de Seguridad y salud en el trabajo en su art. 26 indica las disposiciones y requerimientos mínimos para asegurar la disminución de riesgos laborales manteniendo la salud del Trabajador en este caso el trabajador remoto.

9.- En su opinión, ¿de qué manera la Gestión de riesgos laborales garantiza el principio de prevención que debe implementar el sector privado en bienestar del trabajador remoto?

El SG-SST. es una herramienta desarrollada para prevenir, proteger y garantizar la seguridad y salud en el trabajo, esto aplicándolo al trabajo remoto, hace falta la comunicación, la tecnología y políticas de prevención.


Dr. ELMER HUAMAN

FIRMA Y SELLO

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: El Trabajo Remoto y el principio de prevención y protección laboral en el Perú, 2020

Objetivo General

Analizar de qué manera el Trabajo Remoto vulnera el Principio de Prevención y Protección en el Perú, 2020

1.- Según su opinión, responda usted, ¿de qué manera el Trabajo Remoto vulnera el Principio de Prevención y Protección en el Perú, 2020?

A mi parecer de forma parcial, tuvo que existir otra modalidad, por que el tpe trabajo nunca fue, a mi parecer, en salvandolas, incorporaron la del Trabajo remoto, en cuanto a seguridad y salud no existe nada, espero nos guienos de otras legislaciones para regular este llamado trabajo remoto, que al parecer viene a quedarse.

2.- En su opinión, ¿qué estrategias debería aplicar el Estado para garantizar que se cumplan los principios del derecho a la seguridad y salud en el Trabajo Remoto?

La SUNAFIL juega un papel gravitante en su deber de fiscalizar, amparados siempre en la Ley N° 29783, sin embargo habrá que adecuar el reglamento aplicando un SG-SST ajustado a las particularidades del trabajo remoto.

3.- De acuerdo al deber de prevención de los empleadores, ¿cómo el Principio de Prevención y Protección en el trabajo garantiza niveles mínimos de protección al trabajador?

Estos principios que mencionas son eje principal de la existencia de la normativa en cuanto a Seguridad y salud en el trabajo, por ello, también existe el Sistema de Gestión de Riesgos y todo un operato organizacional en las empresas que garantizan la salud, la prevención y la protección del trabajador.

Objetivo Especifico 1

Analizar de qué manera, la Fiscalización Laboral en tiempo de emergencia sanitaria vulnera la Seguridad y Salud en el Trabajo Remoto.

4.- En su opinión: ¿de qué manera, la Fiscalización Laboral en tiempo de emergencia sanitaria vulnera la Seguridad y Salud en el Trabajo Remoto?

Sin un reglamento donde toque el tema de la virtualidad, de saber si no es lo mismo hacer un mecanismo para la empresa propiamente dicha, que hacerlo para el trabajo en domicilio.

5.- En su opinión, ¿cuál es el rol de Fiscalización Laboral y control del Estado para garantizar las condiciones adecuadas en el trabajo remoto?

Para una correcta fiscalización debe existir una norma en la cual emperearse como inspección al trabajador remoto, con algún tipo de soporte informático, cámaras, software, la empresa tiene un acápite dentro de su informe para capacitar al trabajador remoto, habrá que hacer unos protocolos de obligaciones que tiene el empleador.

6.- En su opinión, ¿cómo el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debe garantizar que no se vulnere el derecho a la Seguridad y salud en el trabajo remoto?

Como lo acabo de mencionar, otorgando un marco legal adecuado y que se amolde a las particularidades del trabajo remoto, ahí pues, entonces podrá garantizar el derecho a la Seguridad y Salud en el trabajo.

Objetivo específico 2

Analizar de qué manera, el Sector Privado vulnera las políticas de Gestión de riesgos laborales en tiempo de emergencia sanitaria.

7.- En su opinión: ¿de qué manera, el Sector Privado vulnera las políticas del Sistema de Gestión de riesgos laborales en tiempo de emergencia sanitaria?

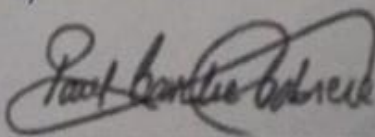
El Sector privado vulnera parcialmente las políticas de Gestión de riesgos, ya que casi ninguna empresa cuenta con una adecuada metodología ni metodología para desarrollar un SG-SST que se adapte al trabajo remoto y su naturaleza.

8.- De acuerdo a su experiencia: ¿cómo es que el Sector privado asegura la disminución del riesgo laboral y la salud del trabajador remoto?

Lo hace realizando una serie de políticas y planes en cuanto a SG-SST desde toda el área organizacional de la empresa trabaja evaluando, previniendo, identificando las condiciones donde el trabajador realiza sus labores, todo esto para el bienestar del potencial humano.

9.- En su opinión, ¿de qué manera la Gestión de riesgos laborales garantiza el principio de prevención que debe implementar el sector privado en bienestar del trabajador remoto?

Desarrollando y aplicando el SG-SST de manera correcta, siendo que, año tras año tenga que agregar nuevas disposiciones para el mejoramiento del sistema reconociendo la necesidad de aplicar nuevas directivas a esta modalidad.



Dr. PAUL CAVALIÉ CABRERA

FIRMA Y SELLO

GUIA DE ENTREVISTA

Título: El Trabajo Remoto y el principio de prevención y protección laboral en el Perú, 2020

Entrevistado: Arturo Fernández Domínguez

Objetivo General

Analizar de qué manera el Trabajo Remoto vulnera el Principio de Prevención y Protección en el Perú, 2020

1.- Según su opinión, responda usted, ¿de qué manera el Trabajo Remoto vulnera el Principio de Prevención y Protección en el Perú, 2020?

En base al derecho de seguridad y salud en el trabajo, se vulnera parcialmente, por un lado, manteniendo a los trabajadores fuera de exposición al contagio, pero desconociendo derechos derivados de los principios que constituyen la ley en seguridad y salud, habrá entonces que aplicar una adecuación en torno a esta modalidad

2.- En su opinión, ¿qué estrategias debería aplicar el Estado para garantizar que se cumplan los principios del derecho a la seguridad y salud en el Trabajo Remoto?

Los organismos y las instituciones encargadas de regular y hacer cumplir con los parámetros indicados en fuentes normativas internacionales que todo país democrático debe aplicar, es importante entonces reformular nuestra norma laboral a estas novedosas modalidades.

3.- De acuerdo al deber de prevención de los empleadores, ¿cómo el Principio de Prevención y Protección en el trabajo garantiza niveles mínimos de protección al trabajador?

Desarrollando y aplicando una serie de disposiciones de acuerdo a los convenios, normativa y leyes internacionales y nacionales, políticas y planteamientos que colaboren con la prevención y protección del colaborador remoto.

Objetivo Específico 1

Analizar de qué manera, la Fiscalización Laboral en tiempo de emergencia sanitaria vulnera la Seguridad y Salud en el Trabajo Remoto.

4.- En su opinión: ¿de qué manera, la Fiscalización Laboral en tiempo de emergencia sanitaria vulnera la Seguridad y Salud en el Trabajo Remoto?

No existe la manera de inspeccionar al trabajador remoto en nuestra reglamentación, no hay un marco legal que garantice eficazmente que la inspección se está realizando de acuerdo a la naturaleza de esa modalidad.

5- En su opinión, ¿cuál es el rol de Fiscalización Laboral y control del Estado para garantizar las condiciones adecuadas en el trabajo remoto?

Es uno de los más importantes roles dentro de todo el órgano fiscalizador, ya que, a través de ellos, se trata de sancionar todo acto o gestión que contravenga lo dispuesto en la ley y que ampara a los trabajadores con derechos.

6.- En su opinión, ¿cómo el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debe garantizar que no se vulnere el derecho a la Seguridad y salud en el trabajo remoto?

Creando una normativa de acuerdo con la naturaleza del trabajo remoto, donde se desarrollen disposiciones en cuanto a obligaciones del empleador, deberes del trabajador y alcances legal para los inspectores de trabajo.

Objetivo específico 2

Analizar de qué manera, el Sector Privado vulnera las políticas de Gestión de riesgos laborales en tiempo de emergencia sanitaria.

7.- En su opinión: ¿de qué manera, el Sector Privado vulnera las políticas del Sistema de Gestión de riesgos laborales en tiempo de emergencia sanitaria?

El sector privado dentro del gran problema de la informalidad, vulnera parcialmente las políticas de gestión de riesgos, ya que, es nula un SG que aborde las diferentes particularidades del trabajo remoto.

8.- De acuerdo a su experiencia: ¿cómo es que el Sector privado asegura la disminución del riesgo laboral y la salud del trabajador remoto?

Asegura ofreciendo para las empresas una revisión de sus políticas laborales internas: contratación y líneas de carrera; tercerización de procesos; manejo de tiempos de trabajo; etc. Asimismo, identificando posibles peligros en el domicilio del trabajador.

9.- En su opinión, ¿de qué manera la Gestión de riesgos laborales garantiza el principio de prevención que debe implementar el sector privado en bienestar del trabajador remoto?

Garantiza desarrollando sistemáticamente políticas de gestión de riesgos, aplicando diferentes metodologías, ofreciendo al trabajador remoto, óptimas condiciones para realizar de manera adecuada sus labores.

ARTURO FERNANDEZ DOMINGUEZ

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: El Trabajo Remoto y el principio de prevención y protección laboral en el Perú, 2020

Objetivo General

Analizar de qué manera el Trabajo Remoto vulnera el Principio de Prevención y Protección en el Perú, 2020

1.- Según su opinión, responda usted, ¿de qué manera el Trabajo Remoto vulnera el Principio de Prevención y Protección en el Perú, 2020?

Estos principios de Prevención y Protección, engloban todo el marco legal en cuanto a Seguridad y salud en el trabajo se refiere, por consiguiente, no solo hablamos de la protección por la pandemia, sino también la prevención que debió ofrecer el legislador a todo trabajador, en este caso al trabajador remoto.

2.- En su opinión, ¿qué estrategias debería aplicar el Estado para garantizar que se cumplan los principios del derecho a la seguridad y salud en el Trabajo Remoto?

Primero que el trabajo remoto tenga su propia ley y reglamento, luego que se realice una adecuación del reglamento en un acápite sobre Seguridad y salud y también en la reglamentación sobre inspección laboral se refiere.

3.- De acuerdo al deber de prevención de los empleadores, ¿cómo el Principio de Prevención y Protección en el trabajo garantiza niveles mínimos de protección al trabajador?

Por que bajo estos dos principios es que se promulga la ley de Seguridad y salud, su reglamento, la ley de inspección laboral y las resoluciones de superintendencia que tienen de garantizar mínimas condiciones de bienestar al trabajador.

Objetivo Específico 1

Analizar de qué manera, la Fiscalización Laboral en tiempo de emergencia sanitaria vulnera la Seguridad y Salud en el Trabajo Remoto.

4.- En su opinión: ¿de qué manera, la Fiscalización Laboral en tiempo de emergencia sanitaria vulnera la Seguridad y Salud en el Trabajo Remoto?

La fiscalización laboral trabajaba a medias solo viendo cosas con respecto a los centros más no realizaban inspección remota, no había ninguna estrategia para fiscalizar a la empresa o al trabajador remoto.

5.- En su opinión, ¿cuál es el rol de Fiscalización Laboral y control del Estado para garantizar las condiciones adecuadas en el trabajo remoto?

Se debieron de promulgar dentro del marco legal de inspección laboral disposiciones complementarias o resoluciones con protocolos accesibles para la inspección remota ya sea a empresas como al propio trabajador.

6.- En su opinión, ¿cómo el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debe garantizar que no se vulnere el derecho a la Seguridad y salud en el trabajo remoto?

Realizando inspecciones de forma correcta, apoyado en un marco legal que pueda diferenciar las particularidades del trabajo remoto que por su naturaleza debería tener otra perspectiva legal.

Objetivo específico 2

Analizar de qué manera, el Sector Privado vulnera las políticas de Gestión de riesgos laborales en tiempo de emergencia sanitaria.

7.- En su opinión: ¿de qué manera, el Sector Privado vulnera las políticas del Sistema de Gestión de riesgos laborales en tiempo de emergencia sanitaria?

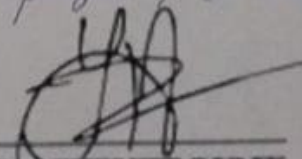
das vulnera teniendo nada regulación al respecto, no es lo mismo desarrollar políticas de SG riesgos para la labor presencial que hacerlo para el trabajo desde casa o remoto, es importante que cada empresa aplique y adecure a su sistema obligaciones del empleador para garantizar buenas condiciones de trabajo.

8.- De acuerdo a su experiencia: ¿cómo es que el Sector privado asegura la disminución del riesgo laboral y la salud del trabajador remoto?

teniendo toda una organización que trabaje y desarrolle nuevas políticas en base a Seguridad y salud en el trabajo, solo así, el empleador podría evitar y prevenir a sus trabajadores posibles accidentes o enfermedades ocupacionales.

9.- En su opinión, ¿de qué manera la Gestión de riesgos laborales garantiza el principio de prevención que debe implementar el sector privado en bienestar del trabajador remoto?

teniendo un sector dentro del sistema de gestión de riesgos, donde se desarrollen métodos y herramientas que puedan aplicarse al trabajo remoto, donde se identifique peligros y se evalúe posibles ^{focar de} accidentes.


Dña. YNES VERGARAY

FIRMA Y SELLO

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: El Trabajo Remoto y el Principio de Prevención y Protección Laboral en el Perú, 2020

Objetivo General:

Analizar de qué manera el Trabajo Remoto vulnera el Principio de Prevención y Protección en el Perú, 2020

AUTOR (A): Marcelo Anco, Ali Elías

FECHA: 07/12/21

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSION
<p>Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ley N° 29783 TÍTULO PRELIMINAR – PRINCIPIOS I. PRINCIPIO DE PREVENCIÓN:</p> <p>http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2011-08-20_29783_1669.pdf</p>	<p>El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.</p>	<p>El empleador asegura, en el centro de labores, la instauración de los recursos y condiciones que preserven la vida, la salud y el confort de los trabajadores, y de aquellos que, no posean vínculo laboral, brinden servicios o se hallen dentro de la esfera del centro de labores. Debe estimar agentes sociales, laborales y biológicos, distinguir en función del sexo, agregando la magnitud de género en la apreciación y prevención de los riesgos en la salud laboral.</p>	<p>Precisa al Principio de Prevención como pilar fundamental de la normativa existente en base a Seguridad y salud se refieren, además describe los medios y condiciones en los cuales el trabajador legítimamente puede desempeñar sus labores, siendo unas de las funciones más resaltantes del marco legal preventivo.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: El Trabajo Remoto y el Principio de Prevención y Protección Laboral en el Perú, 2020

Objetivo General:

Analizar de qué manera el Trabajo Remoto vulnera el Principio de Prevención y Protección en el Perú, 2020

AUTOR (A): Marcelo Anco, Ali Elías

FECHA: 07/12/21

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSION
<p>De la revista Derecho y Sociedades. El Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo – Principios, Ospina (2019) http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoy-sociedad/article/view/13170</p>	<p>IX. Principio de Protección: este principio sostiene que los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua. Dichas condiciones deben propender a: a) Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable. b) Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y se ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores.</p>	<p>IX. Principio de Protección: este principio asevera que los trabajadores detentan el derecho a que el Estado y los empleadores garanticen condiciones de trabajo adecuadas que les asegure una condición de vida saludable, física, mental y socialmente, en manera constante. Estas condiciones deben inclinarse a: a) Que las labores se realicen en un entorno seguro y saludable. b) Que las condiciones de trabajo sean acordes con el confort y la dignidad de los colaboradores y se brinden medios concretos para el alcance de objetivos personales de los trabajadores.</p>	<p>Precisa al Principio de Protección como segundo pilar fundamental dentro de la estructura del marco legal concerniente a la Seguridad y salud en el trabajo y cuyo propósito es crear un ambiente idóneo de seguridad en el establecimiento de trabajo.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: El Trabajo Remoto y el Principio de Prevención y Protección Laboral en el Perú, 2020

Objetivo General:

Analizar de qué manera el Trabajo Remoto vulnera el Principio de Prevención y Protección en el Perú, 2020

AUTOR (A): Marcelo Anco, Ali Elías

FECHA: 07/12/21

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSION
<p>Temas Laborales. “El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas”. Penalva (2016).</p> <p>file:///F:/INVESTIGACION%202021-2/Dialnet-ElAccidenteDeTrabajoEnElTeletrabajoSituacionActual-5793286.pdf</p>	<p>Es el art. 14 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales el que contempla la prevención de los riesgos laborales no sólo como un derecho de los trabajadores, sino también como un deber de cumplimiento estricto por parte del empresario contratante. El citado precepto, en torno al Derecho a la protección frente a los riesgos laborales, dispone que “Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”, concretando además que “El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio”.</p>	<p>En base del art. 14 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales el que señala la previsión de posibles riesgos y peligros laborales, tomándolo como algo más que un derecho de los trabajadores, de igual manera se tiene que conceptualizar como una obligación de ejecución estricto por parte del empresario contratante. La citada norma, en base al Derecho a la protección en oposición a los riesgos laborales, propone que “Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”, precisando además que “El nombrado derecho deduce la existencia de una correlativa obligación del empleador de protección de los colaboradores frente a los peligros laborales. Así este deber de amparo forma, igualmente, una obligación de las Administraciones públicas en relación del factor humano a su servicio”.</p>	<p>Se determina que el Derecho a la Seguridad y salud en el trabajo es un derecho correlativo, esto es que en empleador siempre tendrá el deber de protección frente a sus trabajadores y que este derecho tiene que tomarse en cuenta con cumplimiento estricto por parte del empresario, todo esto como ya sabemos para la prevención de riesgos en el lugar de trabajo.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: El Trabajo Remoto y el Principio de Prevención y Protección Laboral en el Perú, 2020

Objetivo Especifico 1:

Analizar de qué manera, la Fiscalización Laboral en tiempo de emergencia sanitaria vulnera la Seguridad y Salud en el Trabajo Remoto.

AUTOR (A): Marcelo Anco, Ali Elías

FECHA: 07/12/21

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Resolución de Superintendencia N° 0089-2020-SUNAFIL https://www.gob.pe/institucion/sunafil/normas-legales/1197551-89-2020-sunafil</p>	<p>Durante el plazo de vigencia de la Declaratoria de Emergencia Sanitaria y Nacional, la Inspección del Trabajo ejerce de forma permanente sus funciones de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo, especialmente, para garantizar el cumplimiento de las medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, y sus disposiciones complementarias; así como las medidas de prevención, vigilancia y control del COVID-19 en el trabajo, de conformidad con el numeral 1.2 del artículo 1 del Decreto Supremo N° 080-2020-PCM, en concordancia con el Decreto Supremo N° 101-2020-PCM y sus normas modificatorias y complementarias.</p>	<p>En tanto que el término de validez de la Declaratoria de Contingencia Sanitaria y Nacional, la Inspección del Trabajo ejerce de modo permanente sus funciones de control y demanda del acatamiento de las normas socio laborales y de seguridad y salud en el trabajo, fundamentalmente, para legitimar el acatamiento de las medidas excepcionales y temporales para prevenir la transmisión del Coronavirus (COVID-19) en el espacio nacional, y sus instrucciones complementarias; asimismo como las medidas de provisión, cuidado y vigilancia del COVID-19 en el trabajo, de asentimiento con el numeral 1.2 del artículo 1 del Decreto Supremo N° 080-2020-PCM, en correspondencia con el Decreto Supremo N° 101-2020-PCM y sus normas modificatorias y complementarias.</p>	<p>Se determina que, mediante esta Resolución de Superintendencia, el organismo supervisor dicta que se mantenga la inspección laboral durante la emergencia sanitaria, disponiendo que se atiendan las medidas sanitarias y que se realice el trabajo inspectivo con los medios electrónicos que favorezcan su labor.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: El Trabajo Remoto y el Principio de Prevención y Protección Laboral en el Perú, 2020

Objetivo Especifico 1:

Analizar de qué manera, la Fiscalización Laboral en tiempo de emergencia sanitaria vulnera la Seguridad y Salud en el Trabajo Remoto.

AUTOR (A): Marcelo Anco, Ali Elías

FECHA: 07/12/21

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Circular N°063 – Informa aspectos relevantes de la Ley N°21220 y su Reglamento y establece consideraciones importantes en materia de fiscalización. Departamento de Inspección – Chile.</p> <p>https://www.jdf.cl/wp-content/uploads/2020/08/CIRC-63-Infirma-sobre-fiscalizacioin-Teletrabajo-y-Trabajo-a-Distancia .pdf</p>	<p>Cuando sea necesario evaluar el cumplimiento de Seguridad y salud del puesto de trabajo en forma directa, considerando riesgos ergonómicos (Ej. Relación trabajador, escritorio, asiento, pc), la relación distancia / espacio, conocer detalles finos del lugar de trabajo, detectar colores, olores o rugosidades, u otras materias de seguridad y salud en el trabajo, la visita deberá ser presencial. La entrevista al empleador se deberá realizar, preferentemente, por algún medio electrónico al igual que el requerimiento de documentación. Si ello no resulta se deberá hacer la visita inspectiva de manera presencial.</p>	<p>Cuando sea ineludible estimar la observancia de Seguridad y salud del lugar de trabajo en modo directa, considerando riesgos ergonómicos (Ej. Relación trabajador, estudio, sillón, pc), la relación distancia / espacio, echar de ver detalles finos del recinto de trabajo, localizar colores, olores o rugosidades, u otras materias de seguridad y salud en el trabajo, la inspección deberá ser presencial. La reunión al empleador se deberá ejecutar, preferentemente, por algún medio electrónico al similar que la exigencia de documentación. Si ello no resulta se deberá proceder la visita inspectiva de modo presencial.</p>	<p>Se concluye que, la Circular advierte disposiciones sobre inspección de trabajo en tiempo de emergencia sanitaria, una serie de deberes que la autoridad inspectiva tiene que utilizar en la práctica para poder realizar sus tareas de manera correcta y definir los parámetros que debe usar para poder emitir sanciones en cuanto a Seguridad y salud en el trabajo.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: El Trabajo Remoto y el Principio de Prevención y Protección Laboral en el Perú, 2020

Objetivo Especifico 1:

Analizar de qué manera, la Fiscalización Laboral en tiempo de emergencia sanitaria vulnera la Seguridad y Salud en el Trabajo Remoto.

AUTOR (A): Marcelo Anco, Ali Elías

FECHA: 07/12/21

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Revista Cielo Laboral “La Inspección de Trabajo como instrumento esencial para el respeto de los Derechos Laborales Constitucionales”. Serrano (2021).</p> <p>http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/08/serrano_noticias_cielo_n8_2021.pdf</p>	<p>Finalmente por la pandemia del COVID 19, se han tipificado infracciones nuevas como para el no otorgamiento del trabajo remoto en grupos de riesgos, así como el incumplimiento de la desconexión digital, no contar con los protocolos de bioseguridad, entre otros puntos. Así mismo es importante apuntar que la forma operativa de la inspección ha variado intensificando el uso de la tecnología de información, como casilla electrónica, usando plataformas virtuales para comparecencias vía meet, telecomparecencias, visita virtual en los casos que sean pertinentes, etc.</p>	<p>Por último, por la pandemia del COVID 19, se han tipificado infracciones nuevas como para el no permiso de la labor remota en grupos de riesgos, también como el quebrantamiento de la desconexión digital, no disponer con los protocolos de bioseguridad, entre otros puntos. Además, es significativo asentar que la manera operativa de la inspección ha cambiado intensificando el empleo de la tecnología de información, como casilla electrónica, usando plataformas virtuales para comparecencias vía meet, telecomparecencias, registro virtual en los casos que sean pertinentes, etc.</p>	<p>Se concluye que, todo el aparato fiscalizador, inspeccionando y sancionando al empleador ha modificado su procedimiento, adaptándose a estas nuevas circunstancias de emergencia sanitaria, apoyado con tecnología y nuevas formas de comunicación para poder tener registro de todos los casos pertinentes donde se vulnera derechos sobre Seguridad y salud en el trabajo.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: El Trabajo Remoto y el Principio de Prevención y Protección Laboral en el Perú, 2020

Objetivo específico 2: Analizar de qué manera, el Sector Privado vulnera las políticas de Gestión de riesgos laborales en tiempo de emergencia sanitaria. Se revisó los siguientes documentos.

AUTOR (A): Marcelo Anco, Ali Elías

FECHA: 07/12/21

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSION
<p>OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social - Prevención de riesgos Laborales en el Teletrabajo.</p> <p>https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/06/EOSyS-18-PRL-en-el-teletrabajo.-doc.pdf</p>	<p>En cuanto a la planificación de la actividad preventiva, es preciso también que los procedimientos del sistema de gestión de prevención establezcan de forma clara cómo actuar en los puestos de teletrabajo, dado que en muchos casos, las fuentes de riesgo pueden pertenecer al trabajador y no a la empresa. Esto obligará a proveer de ayudas, financiaciones o préstamos al trabajador para implantar algunas medidas preventivas. Paralelamente, será preciso formar al teletrabajador siempre para que realice el seguimiento de sus condiciones de trabajo y sea capaz de comunicar variaciones o necesidades de modificación. También, se facilitará formación para implantar acciones correctivas y preventivas para eliminar o reducir los riesgos que se detecten, por ejemplo, en cuanto a pausas, posturas de trabajo o tiempo de trabajo.</p>	<p>En cuanto a la planificación de la diligencia preventiva, es necesario todavía que los procedimientos del método de gestión de provisión establezcan de modo claro cómo proceder en los puestos de teletrabajo, dado que, en muchos casos, las fuentes de peligro pueden corresponder al trabajador y no a la compañía. Esto obligará a suministrar de ayudas, financiaciones o préstamos al trabajador para instaurar algunas medidas preventivas. Paralelamente, será necesario instituir al teletrabajador constantemente para que realice la búsqueda de su entorno de trabajo y sea capacitado de notificar variaciones o necesidades de reforma. Además, se facilitará formación para establecer acciones correctivas y preventivas para eliminar o reducir los riesgos que se detecten, por ejemplo, en cuanto a pausas, posturas de trabajo o tiempo de trabajo.</p>	<p>Se determinó que, es importante definir de forma concreta cuales son los procedimientos para establecer directrices de cómo actuar en casos de que aparezcan fuentes de riesgo y que a partir de estos el empleador pueda apoyar al trabajador, ya sea subvencionándolo así como realizando un seguimiento para implantar correctivos y reducir los riesgos.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: El Trabajo Remoto y el Principio de Prevención y Protección Laboral en el Perú, 2020

Objetivo específico 2: Analizar de qué manera, el Sector Privado vulnera las políticas de Gestión de riesgos laborales en tiempo de emergencia sanitaria. Se revisó los siguientes documentos.

AUTOR (A): Marcelo Anco, Ali Elías

FECHA: 07/12/21

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>“Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia”. Valero y Riaño (2020).</p> <p>https://scielo.isciii.es/pdf/aprl/v23n1/1578-2549-aprl-23-01-22.pdf</p>	<p>La justificación teórica de la selección de los elementos tiene fundamento en la interpretación de los documentos analizados, entre los cuales se incluye la normatividad legal que rige para toda empresa en Colombia. En este sentido el Estado espera que las empresas cumplan unos requisitos mínimos en la gestión de sus riesgos laborales, como lineamiento general del SG-SST. Bajo esta perspectiva el teletrabajo, como modelo de gestión del talento humano involucra transformaciones en la organización y por ende en la prevención y control de los riesgos en el trabajo. Para el logro de ese fin, las actividades de SST de los componentes de planeación y organización, aplicación y auditoría y revisión, deben ser adaptadas a las nuevas condiciones laborales, de tal forma que contribuyan al propósito de la prevención del accidente de trabajo y enfermedad laboral (ATEL) y el control de los riesgos en el trabajo.</p>	<p>La demostración teórica de la elección de los elementos tiene cimiento en el razonamiento de los documentos analizados, entre los cuales se incluye la normatividad legal que rige para toda compañía en Colombia. En este sentido el Estado prórroga que las empresas cumplan unos requisitos mínimos en la gestión de sus riesgos laborales, como lineamiento universal del SG-SST. Bajo este aspecto el teletrabajo, como modelo de gestión de la capacidad humana involucra transformaciones en la organización y por ende en la provisión y vigilancia de los riesgos en el trabajo. Para el producto de ese fin, las actividades de SST de los componentes de planeación y método, aplicación y auditoría y revisión, deben ser adaptadas a las nuevas circunstancias laborales, de tal modo que colaboren al objetivo de la provisión del accidente de trabajo y padecimiento laboral (ATEL) y la verificación de los riesgos en el trabajo.</p>	<p>Se determinó que, todas las empresas tienen que regirse bajo los requisitos mínimos que consagra la gestión de riesgos laborales, estos lineamientos deben ser apoyados en disposiciones como prevención, organización, innovación y planeación, siempre adecuadas a la naturaleza del trabajo remoto.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: El Trabajo Remoto y el Principio de Prevención y Protección Laboral en el Perú, 2020

Objetivo específico 2: Analizar de qué manera, el Sector Privado vulnera las políticas de Gestión de riesgos laborales en tiempo de emergencia sanitaria. Se revisó los siguientes documentos.

AUTOR (A): Marcelo Anco, Ali Elías

FECHA: 07/12/21

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>“Retos e implicaciones en seguridad y salud en el trabajo en la modalidad de trabajo en casa, como respuesta en tiempos de pandemia por Covid-19 en Colombia”. Restrepo y Mesa (2021).</p> <p>https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/55539</p>	<p>Por lo tanto, hacer un seguimiento continuo de las condiciones de SST y la realización de evaluaciones de riesgo, garantizarán que las medidas de control contra el riesgo de contagio, así como, el riesgo de accidentes de trabajo, sean efectivas durante los periodos críticos de la pandemia. El empleador con respecto al trabajo en casa tiene la responsabilidad de comprobar: si el trabajo se puede realizar con seguridad o requiere la adaptación de las tareas para que se pueda realizar de forma segura desde su casa; los trabajadores cuentan con las herramientas y equipos necesarios y adecuados para trabajar; los trabajadores disponen de información, instrucciones y supervisión con respecto al trabajo en casa, respuesta a emergencias, primeros auxilios, notificación de síntomas susceptibles de Covid-19 u otra enfermedad, entre otros. Por lo anterior, el empleador debe garantizar que se adopten todas las medidas preventivas y de protección para reducir al mínimo los riesgos identificados</p>	<p>Por lo tanto, elaborar un rastreo perenne de las condiciones de SST y la ejecución de evaluaciones de riesgo, garantizarán que las medidas de inspección frente al riesgo de contagio, además como, el riesgo de accidentes de trabajo, sean efectivas durante los periodos críticos de la pandemia. El empleador con relación al trabajo en domicilio tiene la encargo de demostrar: si el trabajo se puede ejecutar con seguridad o requiere la ajuste de las tareas para que se pueda ejecutar de modo segura desde su hogar; los trabajadores cuentan con las herramientas y equipos necesarios y adecuados para trabajar; los trabajadores disponen de información, preceptos y supervisión con relación al trabajo en casa, contestación a emergencias, primeros auxilios, comunicación de síntomas susceptibles de Covid-19 u otra padecimiento, entre otros. Por lo citado, el empleador debe afianzar que se adopten todas las medidas preventivas y de amparo para decaer al mínimo los riesgos identificados.</p>	<p>Se determinó que, es menester aplicar el SST de manera consecutiva para aplacar los contagios, así también definir si el trabajador remoto puede realizar sus labores en el espacio lugar donde escogió realizar su trabajo, cumplir con una serie de disposiciones para ejecutar el plan preventivo, señalando todo un abanico de contingencias posibles, los cuales ayudaran al trabajador a conocer posibles riesgos y ofrecerle capacitación ante emergencias.</p>

Anexo N° 05 Matriz de Consistencia

Título: “El Trabajo Remoto y el principio de Prevención y Protección Laboral en el Perú, 2020”

PROBLEMAS	CATEGORIAS	CONCEPTUALIZACIÓN	OBJETIVOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
<p>GENERAL: ¿de qué manera El Trabajo Remoto vulnera el principio de Prevención y Protección en el Perú, 2020?</p> <p>ESPECÍFICOS 1: ¿de qué manera, la Fiscalización Laboral en tiempo de Emergencia sanitaria vulnera la seguridad y salud?</p> <p>ESPECÍFICOS2: ¿de qué manera, en el Sector Privado se vulnera las políticas de Gestión de riesgos laborales?</p>	<p>CATEGORIA 1: Trabajo Remoto</p> <p>SUBCATEGORIAS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fiscalización Laboral 2. Sector Privado <p>CATEGORIA 2: Principio de Prevención y Protección</p> <p>SUBCATEGORIAS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Seguridad y Salud 2. Gestión de Riesgos 	<p>Trabajo Remoto: es aquella modalidad de trabajo en el cual se desarrolla la prestación de servicio en el domicilio o lugar de aislamiento social, utilizando mecanismos para realizar las funciones fuera del lugar de trabajo recurrente, siempre que su naturaleza lo permita. Autoridad Nacional de Servicio Civil, (2020) (p 3)</p> <p>Principio de Prevención y Protección: son aquellos principios que están como base del derecho a la Seguridad y salud en el trabajo y que garantizan la prevención y condiciones dignas de trabajo dentro de un ambiente seguro y saludable. Ospina Salinas, E. (2011) (p 8)</p>	<p>GENERAL: Analizar de qué manera el Trabajo Remoto vulnera el principio de Prevención y Protección en el Perú, 2020</p> <p>ESPECÍFICO 1: Analizar de qué manera, la Fiscalización Laboral en tiempo de Emergencia sanitaria vulnera la seguridad y salud en el trabajo remoto.</p> <p>ESPECÍFICO 2: Analizar de qué manera, el Sector Privado vulnera las políticas de Gestión de Riesgos laborales en tiempo de emergencia sanitaria.</p>	<p>Técnicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entrevista 2. Análisis documental 3. Análisis Normativo 4. Análisis de Derecho comparado <p>Instrumentos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Guía de Entrevista 2. Guía de Análisis Documental 3. Guía de Análisis Normativo 4. Guía de Análisis de Derecho comparado

Fuente: Elaboración propia (2020)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, URTEAGA REGAL CARLOS ALBERTO, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "El Trabajo Remoto y el Principio de Prevención y Protección Laboral en el Perú, 2020", cuyo autor es MARCELO ANCO ALI ELIAS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, 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.

LIMA, 10 de Diciembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
URTEAGA REGAL CARLOS ALBERTO DNI: 09803484 ORCID: 0000-0002-4065-3079	Firmado electrónicamente por: CURTEAGAR el 20- 12-2021 17:04:46

Código documento Trilce: TRI - 0215784