



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Análisis del cumplimiento de derechos laborales en la modalidad de
trabajo remoto, Juzgado de Trabajo, Moyobamba, 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTORES:

Flores Chavez, Antony Jose (orcid.org/0000-0003-0581-0064)

Julon Julon, Heidy Aracely (orcid.org/0000-0002-6201-5924)

ASESOR:

Dr. Cabeza Molina, Luis Felipe (orcid.org/000-0002-5800-0199)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho de Familia, Derechos Reales, Contratos y Responsabilidad Civil
Contractual y Extracontractual y Resolución de Conflicto

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

MOYOBAMBA - PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo investigativo lo dedicamos principalmente a Dios, por ser el inspirador y darnos fuerzas para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A nuestros padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ellos se ha podido lograr llegar hasta aquí y convertirnos en lo que somos actualmente. Ha sido todo un orgullo y privilegio de ser sus hijos, son unos excelentes padres.

A todas las personas que nos han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con el éxito, en especial a aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

Agradecimiento

En estas líneas quiero agradecer a todas las personas que hicieron posible esta investigación y que de alguna manera estuvieron con nosotros en los momentos difíciles, alegres, y tristes.

Estas palabras son para ustedes. A nuestros padres por todo su amor, comprensión y apoyo, pero sobre todo gracias infinitas por la paciencia que nos han tenido. No tenemos palabras para agradecerles las incontables veces que nos brindaron su apoyo en todas las decisiones que hemos tomado a lo largo de nuestras vidas, unas buenas y otras malas.

Un trabajo de investigación es siempre fruto de ideas, proyectos y esfuerzos previos que corresponden a otras personas. En estos casos nuestros más sinceros agradecimientos a la Dr. Cabeza Molina, Luis Felipe de la Universidad Cesar Vallejo, con cuyo apoyo estará siempre en deuda. Agradecer por su amabilidad, su tiempo y sus ideas.

Índice de contenidos

| | |
|--|-----|
| Carátula | |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Resumen | vi |
| ABSTRACT | vii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 5 |
| III. METODOLOGÍA..... | 29 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 29 |
| 3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización | 30 |
| 3.3. Escenario de estudio | 31 |
| 3.4. Participantes | 31 |
| 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 31 |
| 3.6. Procedimiento | 32 |
| 3.7. Rigor científico | 32 |
| 3.8. Método de análisis de datos | 33 |
| 3.9. Aspectos éticos | 33 |
| IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN | 35 |
| 4.1. Resultados | 35 |
| 4.2. Discusión | 44 |
| V. CONCLUSIONES | 50 |
| VI. RECOMENDACIONES..... | 51 |
| REFERENCIAS..... | 52 |
| ANEXOS..... | 58 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Lista de entrevistados | 31 |
| Tabla 2 Codificación de participantes | 35 |
| Tabla 3 Respuesta a la pregunta N.º 1 | 36 |
| Tabla 4 Respuesta a la pregunta N.º 2 | 37 |
| Tabla 5 Respuesta a la pregunta N.º 3 | 38 |
| Tabla 6 Respuesta a la pregunta N.º4 | 38 |
| Tabla 7 Respuesta a la pregunta N.º5 | 39 |
| Tabla 8 Respuesta a la pregunta N.º6 | 39 |
| Tabla 9 Respuesta a la pregunta N.º7 | 40 |
| Tabla 10 Respuesta a la pregunta N.º8 | 41 |
| Tabla 11 Respuesta a la pregunta N.º9 | 41 |
| Tabla 12 Respuesta a la pregunta N.º10 | 42 |
| Tabla 13 Respuesta a la pregunta N.º11 | 42 |
| Tabla 14 Respuesta a la pregunta N.º12 | 43 |

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general analizar el cumplimiento de derechos laborales en la modalidad de trabajo remoto en el Juzgado de Trabajo de Moyobamba – 2021. La investigación fue realizada en la ciudad de Moyobamba, fue de tipo básica y de diseño fenomenológico. Se utilizó la técnica de la entrevista y como instrumento se tuvo la guía de la entrevista, los cuales fueron validados por el juicio de expertos en la materia y aplicados a 2 abogados especialistas y juez de la materia. Los resultados obtenidos mostraron que existe un cumplimiento relativo de los derechos laborales en el trabajo remoto, debido que no se cumple con el derecho a la desconexión digital, en la que empleadores y usuarios interrumpen la intimidad del trabajador solicitando información u otro que requiera. Por lo tanto, es necesario que se emplee un límite, dando la potestad a los órganos estatales en el cumplimiento de esta situación, para que se efectúe de manera objetiva. De esta manera, se logró concluir que las normas que regulan el trabajo remoto en el Perú, se encuentran amparadas en el Decreto de Urgencia N°115-2021, resultando prorrogable su aplicación hasta diciembre del 2022.

Palabras clave: derechos laborales, trabajo remoto, teletrabajo y pandemia.

ABSTRACT

The general objective of the research was to analyze the fulfillment of labor rights in the remote work modality in the Labor Court of Moyobamba - 2021. The research was conducted in the city of Moyobamba, was basic and of phenomenological design. The interview technique was used and the interview guide was used as an instrument, which were validated by the judgment of experts in the field and applied to 2 specialist lawyers and a judge in the field. The results obtained showed that there is a relative compliance with labor rights in remote work, due to the fact that the right to digital disconnection is not complied with, in which employers and users interrupt the worker's privacy by requesting information or other required information. Therefore, it is necessary to use a limit, giving the power to state bodies in the enforcement of this situation, so that it is done in an objective manner. Thus, it is concluded that the rules regulating remote work are covered by Emergency Decree No. 115-2021, and its application can be extended until December 2022.

Keywords: labor rights, remote work, telework and pandemic.

I. INTRODUCCIÓN

Con la llegada de la Covid-19 a la humanidad, a nivel mundial, diferentes naciones tomaron como medida preventiva el encierro total de las poblaciones en sus domicilios, pues se trataba de una enfermedad desconocida y agresiva, de la cual no se identificaba su origen y consecuencia, motivo por el que los especialistas en medicina no podían dar mayor aporte que recomendaciones de cuidado. Al ver que el virus evolucionaba de país en país y que existía gran número de víctimas mortales, se impidió el traslado de las personas de un lugar a otro, notándose cambios radicales en la humanidad; ello permitió diversas alteraciones en diferentes aspectos, siendo tres de ellas: la salud, educación y trabajo.

A inicios del mes de marzo del año 2020, se detectó en el Perú el primer caso de Coronavirus, tratándose de un joven de 25 años de edad que ingresó al territorio peruano proveniente del continente europeo (Diario Gestión, 2021), motivo por el que el Presidente de aquel entonces, el ingeniero Martin Vizcarra Conejo, invitó a los peruanos a un aislamiento voluntario; sin embargo, posteriormente dispuso el encierro total de las personas en sus viviendas de manera compulsiva, pues el virus se estaba convirtiendo en un mal mucho más agresivo; los peruanos empezaron a perder masivamente a sus familiares a causa de esta enfermedad, y lo que es peor aún, el área de salud colapsó desmedidamente, razón por la cual no permitía auxiliar a la población como se deseaba (Organización Mundial de la Salud, 2020).

Una de las medidas que tomó el gobierno, fue la suspensión de clases en colegios, institutos, universidades, cierre de centros comerciales y demás lugares que requieren aglomeración (Ministerio de Salud, 2021); tal es así que, a los trabajadores de las entidades públicas y empresas privadas, se les invitó a prestar servicios bajo la modalidad de trabajo remoto, lo que quiere decir, desempeñar sus labores desde su domicilio con sus propias herramientas; por lo que, aun cuando el trabajador desempeña sus funciones desde casa, se ve obligado a cumplir con la jornada laboral y horario establecido, razón por lo que varios de ellos fueron sujetos a fiscalización; consecuentemente, se manifestó que aquel trabajador que se exceda del horario de jornada regular, se le compensará con

descanso proporcional, además del pago de la sobretasa, calculando el valor de las horas extras (Espinoza, 2021).

Es así que, el Presidente de la República a fin de efectivizar las medidas de prevención para combatir el virus del COVID-19, emite el Decreto de Urgencia N° 026-2020 (2020) con el objeto de instaurar acciones preventivas y lograr disminuir el impacto del virus en la sociedad; por tal razón, dentro del D.U se establece en el Título II, el trabajo remoto, donde se desarrolló el ámbito de aplicación y todo lo concerniente a las obligaciones por parte del empleador y trabajador, equipos y medios, entre otros aspectos. No obstante, dentro de lo referido a los equipos y medios para desarrollar el trabajo remoto deja abierta la posibilidad que sea el empleador quien otorgue dichos medios a fin de que pueda el trabajador realizar su respectivo trabajo.

Adicional a ello, el Estado promulgó el Decreto Legislativo N° 010-2020-TR (2020) donde se incorporó a la legislación peruana el trabajo remoto mientras lo requiera el personal de salud; sin embargo, debido al cambio repentino, no se han tomado las previsiones necesarias para el desempeño laboral desde casa, lo que ha permitido evidenciar vacíos legales, pues no todos los trabajadores presentan las mismas condiciones físicas y económicas para laborar de manera remota, ello en virtud de que no se reconoce un horario de trabajo, pues generalmente la virtualidad ocupa mayor cantidad de horas, no realizándose descansos efectivos o lo que es de mayor preocupación, recibir asignaciones fuera del horario de trabajo; sumado a ello, se tiene la dificultad de supervisión de funciones, toda vez que demandaría de tiempo y costo económico.

Si bien es cierto, el trabajo remoto ha permitido abrir oportunidades laborales a varias personas (CEPAL/OIT, 2020) , también es una realidad que esta se ha convertido en vulneración de derechos, siendo el de mayor relevancia, el desempeño laboral por encima del tiempo máximo permitido, requiriendo de un sobretiempo no remunerado, generando de tal forma conflictos legales, situaciones de estrés, complicaciones laborales y familiares; quien a considerarse dicha vulneración, la situación y desconocimiento de nuevas herramientas, lo han llevado a normalizar dicha condición.

A consideración de la realidad problemática expuesta, resulta necesario formular un planteamiento del problema, la misma que presente delimitación para el desarrollo correcto de la investigación; es así que la **pregunta problemática** es la siguiente: ¿En qué medida se cumplen los derechos laborales en la modalidad de trabajo remoto, Juzgado de Trabajo, ¿Moyobamba – 2021? Por consiguiente, los **problemas específicos** son: ¿Cuáles son los preceptos normativos peruanos del Derecho respecto al trabajo remoto? ¿Cuáles son los derechos laborales del trabajador que ejerce sus funciones bajo la modalidad de trabajo remoto? ¿Cuáles son las diferencias entre la modalidad del trabajo remoto y modalidad de teletrabajo?

Es así, que se muestra la **justificación del estudio**: El presente trabajo de investigación se realiza porque resulta fundamental el cumplimiento de los derechos laborales en trabajo remoto, pues a causa de la pandemia se implementó nuevas maneras de subsistencia, siendo una de ella laborar desde casa, más aún si esta se va a desarrollar por varios años más, ya que a la fecha, el virus aún acoge el territorio peruano y se está expuesto a una tercera ola de contagios; asimismo, partiendo del carácter legal, se evidencia la necesidad de revisión de vacíos normativos, toda vez que debería incorporar un marco legal como herramienta que haga efectiva la norma y enriquezca la relación contractual entre empleador y trabajador.

Esta investigación no solo se realiza por la protección de derechos labores en el trabajo remoto, sino también para demostrar que este último impacta en gran proporción la vida personal del trabajador, pues su hogar se ha convertido en su nuevo centro de labores, que al crearse una desorganización no solo afectará al trabajador emocionalmente sino también físicamente; la enfermedad de estrés y falta de horas de descanso se ha vuelto muy común en la sociedad.

Los beneficiarios de esta investigación serán tanto los trabajadores que desarrollan sus funciones laborales bajo la modalidad de trabajo remoto y sus empleadores. Los trabajadores serán beneficiarios porque se respetaría su horario de jornada laboral y se le facilitaría material para el ejercicio de sus funciones; por otro lado, los empleadores resultan favorecidos debido a que se llevaría a cabo un mejor control interno de sus colaboradores, pues en base a la

identificación de la deficiencia se enfocarán en mejores condiciones de supervisión, cumpliendo con la fiscalización laboral; impidiendo de esta manera la normalización de vulneración de derechos laborales.

A consideración de todo lo referido, se tiene como **objetivo general**: Analizar el cumplimiento de derechos laborales en la modalidad de trabajo remoto en el Juzgado de Trabajo de Moyobamba - 2021. De igual manera, se presentan como **objetivos específicos** los siguientes: identificar los preceptos normativos peruanos del Derecho laboral respecto al trabajo remoto, establecer los derechos laborales del trabajador que ejerce sus funciones bajo la modalidad de trabajo remoto y describir las diferencias entre la modalidad del trabajo remoto y modalidad de teletrabajo.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes de la investigación a **nivel nacional**, se tienen los siguientes:

Reque (2020), en su tesis titulada “El trabajo remoto y las condiciones laborales en las entidades públicas de Piura, Perú – 2020”, para optar el Título Profesional de Abogada, en la Universidad César Vallejo, en su tercera conclusión: El trabajo remoto ha tenido un efecto en la economía, es decir, la del empleador; puesto que, dificulta a la empresa establecer los parámetros o directrices para la aplicación de esta modalidad de trabajo. La modalidad laboral de trabajo remoto ha traído consigo diversos cambios para todos los sectores; entre ellos, el sector público y el sector privado; puesto que, no se han implementado lineamientos que puedan establecer las funciones, supervisión, medios electrónicos a usar por el trabajador; lo que trajo consigo efectos adversos en el crecimiento de la economía.

Arriola y Neyra (2020), en su tesis titulada “Análisis en la eficiencia del trabajo remoto en el Poder Judicial”, para optar el Grado Académico de Maestro en Derecho de la Empresa, en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, en su primera conclusión: En cuanto al aprendizaje durante la implementación del trabajo remoto por el estado de emergencia sanitaria, la situación de crisis ha obligado a los operadores judiciales a innovar en sus actividades de trabajo presencial, y a superar algunas situaciones presentadas en el centro de labores; asimismo, en lo concerniente a la Judicatura, se han incorporado y desarrollado buenas prácticas laborales para el beneficio del proceso judicial, tales como: la pronta tramitación de envíos judiciales mediante el uso de la tecnología. Adicionalmente, la interconexión de entidades públicas. Asimismo, en la creación del registro de casillas electrónicas institucionales que mejore la precisión de las notificaciones al romper el paradigma de que la notificación es exclusiva de la dirección física para el primer emplazamiento. Con la llegada del virus COVID-19 y la declaratoria de emergencia sanitaria por parte del Estado, hubo muchas modificaciones en diferentes ámbitos; por lo que, el ámbito laboral no fue ajeno a ello. Ante la situación presentada, las diferentes empresas, como las instituciones públicas tuvieron que tomar medidas innovadoras a fin de no paralizar las labores; no obstante, ello no fue nada fácil. Pese a ello, en el ámbito jurisdiccional las cosas resultaron positivas; ya que, las notificaciones electrónicas aportaron a que las

partes procesales tengan conocimiento de forma rápida respecto al seguimiento del proceso; asimismo, en que las diferentes instituciones se encuentren conectadas a la misma vez.

Edquén (2020), en su tesis titulada “Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el Estado de Emergencia Covid-19”, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración, en la Universidad Señor de Sipán; en su segunda conclusión manifiesta que: El trabajo remoto del personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo fue analizado durante el estado de emergencia-COVID 19, donde se determinó que, si bien todos los integrantes aceptaban sus responsabilidades, existían deficiencias en el desarrollo de las actividades desde casa. Al principio, no se disponía de los dispositivos ni de los conocimientos necesarios para utilizar los medios digitales, pero la coordinación fue mejorando gradualmente. Sin embargo, no fue posible articular un trabajo efectivo que permita a los trabajadores que laboran desde casa cumplir con sus obligaciones. Debido al estado de emergencia decretado por el Estado, producto del virus COVID-19, las diferentes entidades públicas, instituciones, Ministerios, entre otros, tuvieron que cambiar la modalidad en la que venían trabajando; es decir, de un trabajo presencial a uno remoto; lo cual no fue ajeno a la Fiscalía Provincial de Cutervo, es así que, fue necesario cambiar muchos aspectos, en el contexto de supervisión, horario de trabajo, sistemas y medios electrónicos, los cuales son herramientas importantes para el cumplimiento de la labor. Ante ello, la Fiscalía Provincial de Cutervo, por no contar con las herramientas, dispositivos electrónicos necesarios para dar cumplimiento a su labor, el trabajo obtenido fue totalmente deficiente; entendiéndose que, si no se tienen los medios para realizar el trabajo, no se podrán obtener un buen producto.

Quispe (2021), en su tesis titulada “El derecho de desconexión en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728”, para optar el Título Profesional de Abogado, en la Universidad César Vallejo; en su segunda conclusión: Se transgrede el derecho a desconexión en trabajo remoto para docentes de educación básica regular en régimen laboral 728, así como los extendidos al régimen 276, porque el Decreto de Urgencia N° 026-2020

menciona específicamente el derecho a desconexión para todos los trabajadores; tanto sector público como privado; por tanto, la adecuación de las prácticas del derecho al trabajo en la educación básica regular requiere un examen más profundo de los requisitos legales, técnicos y socioeducativos de los estudiantes; puesto que, según Resolución Viceministerial 155-2021 emitido el 26 de mayo de 2021 y Resolución ministerial N° 121-2021- MINEDU, de fecha 09 de marzo de 2021, suscribe que debe primarse la satisfacción del alumno y su desarrollo académico. Con la llegada del virus COVID-19 tuvieron que realizarse diversos cambios en el ámbito social, familiar y laboral. Respecto al ámbito laboral, tanto las empresas como el sector público se vieron obligados a realizar reestructuraciones en la modalidad laboral; es decir, de realizarse un trabajo presencial se convirtió a un trabajo remoto. Sin embargo, en el desarrollo del trabajo remoto surgió un nuevo problema, y es que, pese a que lo idóneo es respetar los horarios laborales establecidos, ello se venía incumpliendo por parte del empleador; quien, fuera del horario laboral encomendaba trabajos o solicitaba coordinaciones al trabajador. Por ello, de acuerdo a hechos como los expuestos en líneas precedentes, el Estado promulga el Decreto de Urgencia N° 127-2020 donde establece el derecho a la desconexión digital; no obstante, en el sector educación a través de la Resolución Viceministerial 155-2021 y Resolución ministerial N° 121-2021- MINEDU al exhortar que debe primar la satisfacción del alumno y su desarrollo académico desconoce el derecho otorgado a todos los trabajadores a través del D.U. en mención.

Ramírez (2021), en su tesis titulada “La sobrecarga laboral y el trabajo remoto durante la crisis sanitaria en el Perú”, para optar el Título Profesional de Economista, en la Universidad de Piura; en su primera conclusión: El trabajo remoto es un tipo de trabajo temporal que ha sido impulsado por la crisis de salud del país como consecuencia de la propagación del COVID 19; Como resultado, las empresas han implementado recientemente políticas para facilitar la incorporación de este nuevo modo de trabajo. Sin embargo, estas políticas son temporales a menos que la empresa decida adoptar el trabajo remoto como nueva modalidad de trabajo, en cuyo caso deberá contratar colaboradores y aclarar los lineamientos de la modalidad laboral (Número de días que desarrollará el trabajo, verificación del espacio de trabajo en casa, costos adicionales como internet, luz,

etc.). El origen de la modalidad laboral de trabajo remoto surgió producto de la crisis sanitaria motivada por el virus COVID-19; por lo que, todos los sectores del país tuvieron que buscar medidas para la ejecución de sus labores. No obstante, los lineamientos establecidos por parte de las empresas se consideran momentáneos; ya que, el trabajo remoto es solo por la situación de crisis sanitaria que se vive; sin embargo, si las empresas tomarán la decisión de persistir bajo la modalidad de trabajo remoto deberán adquirir directrices que ayuden a que el trabajo se realice de la mejor forma; esas directrices deben estar orientadas al horario de trabajo, a costos adicionales de internet, luz, entre otros.

Por otra parte, a **nivel internacional**, Cortés et al. (2020), en su tesis titulada “Trabajo remoto en tiempos de Covid-19 y su impacto en el trabajador”, para optar el Título Profesional de Psicólogo, en la Pontificia Universidad Javeriana; en su cuarto párrafo de conclusiones menciona lo siguiente: Por otro lado, existe un aumento de la carga laboral y la demanda de las organizaciones hacia los trabajadores, debido en parte a los ajustes que los trabajadores tuvieron que hacer para asimilar las TIC y los desafíos de la actividad remota. Además, los tiempos de desplazamiento y movilidad se han reducido y han sido aprovechados para atender las exigencias de su trabajo en donde los límites de tiempo se desdibujan y las jornadas laborales tienden a prolongarse. Existe un aumento de la carga de trabajo y la demanda de las organizaciones de los trabajadores, debido en parte a los ajustes que los trabajadores han tenido que hacer para asimilar las TIC y los desafíos asociados al trabajo remoto. Además, los tiempos de desplazamiento y movilidad se han reducido y se utilizan para satisfacer las demandas de sus puestos de trabajo, donde las limitaciones de tiempo son cada vez más grandes y la jornada laboral se alarga. Del mismo modo, existen conflictos entre el trabajo y la familia en el mundo moderno; dado que, el confinamiento se generalizó, el trabajo remoto se convirtió en una prioridad; Además, los conflictos de tiempo entre las horas de trabajo y las horas de estudio de sus hijos menores aumentaron la carga de trabajo del trabajador y requirieron una organización para acondicionar su espacio de trabajo en el hogar.

León (2020), en su trabajo de investigación “Seguimiento a las condiciones de trabajo de los empleados de la Empresa Memory Corp S.A.S., en modalidad de

trabajo en casa”, para optar la Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales, en la Corporación Universitaria Minuto de Dios; en su segundo párrafo de conclusiones menciona lo siguiente: Se estableció que los trabajadores debían acondicionar el lugar de trabajo para el desempeño de sus funciones laborales y que los peligros más latentes en los hogares son las condiciones biomecánicas, psicosociales, físicas y finalmente de seguridad. El peligro psicosocial es más frecuente como resultado del estrés laboral, las responsabilidades del hogar y la educación de los niños. El cumplimiento de las labores realizadas a través de la modalidad de trabajo remoto, trae consigo diversos factores negativos hacia el trabajador; debido a que, circunstancias como la responsabilidad del trabajo, de la casa, el cuidado de los hijos, el adecuar un ambiente a fin de cumplir sus labores de forma adecuada, generan diversas causas negativas en la salud del operario.

Delgado (2020), en su artículo de investigación titulado “El trabajo remoto en el Perú en tiempos del Covid-19”, en su primera conclusión menciona: El "trabajo remoto" emana en el Perú como una medida laboral de emergencia y excepcional en medio de una pandemia global por el COVID-19, ni esperada ni deseada por ningún país, con el objetivo primordial de reubicar unilateralmente a los trabajadores en sus hogares para realizar sus tareas de forma remota y preservar las relaciones laborales, evitando así la ruptura de las cadenas de productividad de las empresas, además de proteger la salud y la vida de la población como objetivo nacional. Por otro lado, requerirá un período de aprendizaje y adaptación tanto en el sector público como en el privado para asegurar el funcionamiento eficaz y eficiente del trabajo remoto, la gestión de nuevas metodologías y procedimientos digitales, y el equilibrio de la vida profesional, personal y familiar. Con la excepción de regular los detalles del desarrollo de este tipo de trabajo con el fin de evitar conflictos con los derechos del trabajador. El nacimiento del trabajo remoto se da en el Perú, producto de la pandemia provocada por el virus COVID-19; no obstante, esta modalidad se ejecuta por parte del empleador; puesto que, es él quien decide si sus trabajadores laboran bajo esa modalidad, sin previo acuerdo con ellos. No obstante, debido a la pandemia, el Estado exhorto a todos los sectores, a cambiar la modalidad de trabajo presencial a uno remoto; puesto que, es su deber velar por la salud y vida de toda la población.

Osorio et al. (2020), en su artículo de investigación titulado “Medidas implementadas por los empleadores y las ARL para la ejecución del trabajo en casa”; en su primera conclusión lo siguiente: El nuevo modo de trabajo en el hogar tiene numerosas desventajas en comparación con otros modos de trabajo; se creó como una medida temporal para permitir a los trabajadores presenciales continuar sus actividades desde sus hogares, debido a la situación de salud actual. Sin embargo, este tipo de trabajo requiere que los empleados cambien de trabajo presencial a trabajo desde casa. Al respecto, cabe señalar que: en primer lugar, no se formaliza la modificación del contrato, por lo que no hay acuerdo sobre cómo se llevará a cabo la modificación de modalidad de trabajo; en segundo lugar, las condiciones laborales se deterioran porque no existe una estandarización que proteja al trabajador; en consecuencia, no existen garantías ni trámites que exijan a los empleadores brindar derechos fundamentales y medidas mínimas para promover un entorno propicio para el trabajo; Por último, la ARL no ayuda a los trabajadores a evitar accidentes o enfermedades relacionados con el trabajo.

El surgimiento del trabajo remoto fue por las medidas momentáneas que el Estado decretó, a fin de hacerle frente al virus COVID-19; por lo que, los empleadores se vieron en la obligación de cambiar la modalidad de trabajo presencial a uno remoto; no obstante, se considera una medida transitoria; ya que, solo es por el tiempo de pandemia. Pese a ello, se ha podido visualizar que, el trabajo remoto tiene muchas imperfecciones a comparación con las otras modalidades laborales, porque se da sin acuerdo entre las partes, es decir, lo decide el empleador; además, no se garantiza las condiciones de trabajo, por lo que el operario no puede cumplir idóneamente sus actividades laborales. Finalmente, no existen garantías legales que puedan respaldar al trabajador, cuando se le vulneren sus derechos laborales bajo la modalidad de trabajo remoto.

Trujillo (2021), en su artículo de investigación titulado “Brasil ante la regulación de la desconexión tecnológica del empleado. Análisis a la luz de la normativa en España”; en su primera y segunda conclusión menciona: La legislación laboral que se ha expuesto es resultado de la reciente invasión de nuevas tecnologías. Este derecho asegura un aspecto crítico de la salud del trabajador, como es el respeto a sus períodos de descanso, licencia y vacaciones, así como a su

privacidad personal y familiar. Al ejercer el derecho a desconectarse del trabajo, maximiza su capacidad para equilibrar el trabajo, vida personal y familiar. Es un derecho innovador porque surgió durante la Cuarta Revolución Industrial, pero no es único porque es una subespecie de un derecho más consolidado y global, como es el descanso laboral. Como se dijo anteriormente, este derecho al "desenganche" tecnológico refuerza el derecho al descanso de los trabajadores españoles y brasileños. Es fundamental enfatizar el tiempo de descanso, ya que no existe el derecho a la desconexión digital durante las horas de trabajo, sino solo durante las horas de descanso. En consecuencia, el derecho es nulo y sin efecto para aquellas actividades laborales obligatorias que deban realizarse fuera del horario normal de trabajo (como los cursos de formación a distancia).

Los preceptos normativos laborales han sido objeto de diversos cambios, producto de las nuevas tecnologías que se instauran cada día en la sociedad. Por tal razón, en lo concerniente al desarrollo del trabajo remoto, se tiene que, los derechos laborales se ven afectados porque no se respetan los períodos de descanso, licencia y vacaciones, al tener que encontrarse perenne en un computador. Por tal razón, se promulgó un derecho denominado desconexión digital con la finalidad de que se respeten los horarios de trabajo establecidos por la empresa o la institución. Sin embargo, este derecho no es primigenio, sino, subsecuente; puesto que, se desprende del derecho al descanso laboral, el cual se encuentra regulado en los diferentes cuerpos normativos nacionales e internacionales.

En adelante, se presentan las **teorías relacionadas al tema**, teniendo como primer punto el **Derecho al trabajo** como parte esencial de los derechos fundamentales establecidos en preceptos normativos nacionales e internacionales:

El **trabajo**, es un comportamiento que realiza una persona; por tal razón, es que se toma como una de las características principales que distingue al ser humano de las cosas, pues tiene particularidad en cuanto quien realiza tal comportamiento y de qué manera lo lleva a cabo; bajo esa premisa, es que se considera que el trabajo es una actividad exclusiva del ser humano, lo que no quiere decir, que este sea sometido a maltratos ni a condiciones de esclavitud, como en la época antigua. Le hecho de trabajar de manera empeñosa y dura, no significa que se

deba confundir con la esclavitud, puesto que esta no se realiza a manera de castigo, sino todo lo contrario, se debe realizar por voluntad de la persona, a fin de sobrevivencia (Romero, 2017).

El término trabajo, es uno de los términos más empleados en la vida diaria, pues este se presenta de manera constante; asimismo, se estima que el trabajo es una actividad que requiere de energía intelectual y física, puesto que generalmente, el trabajo pretende satisfacer necesidades colectivas que, al término de este, se percibe una remuneración que sustenta el desempeño realizado. Tal consideración, viene del desprendimiento de la naturaleza, la misma que presenta reacción ante el comportamiento humano; toda vez, que la persona hace uso de sus atribuciones, tanto físicas, morales e intelectuales, eficaces para la obtención de un bien o servicio.

De igual manera, se considera que el trabajo es una actividad humana de carácter fundamental, debido a que facilita a que su vida se encamine a la utilidad o transformación de las fuerzas naturales, a efecto de obtener como resultado bienes o servicios. Al revisar qué es el trabajo, se muestra como un objeto de estudio muy amplio, en la medida de que es la manifestación de la capacidad creativa del hombre, cuya virtud es la transformación de las cosas y su valor. A razón de ello, se estima que el trabajo es cualquier actividad humana que transforma elementos fundamentales de la naturaleza, a fin de conseguir la subsistencia de su familia o círculo más cercano, así como también su propia realización dirigida al cumplimiento de su proyecto de vida (Paredes, 2019).

Por otro lado, el Tribunal Constitucional (2005), en el Exp. 008-2005-AI/TC, define al trabajo como aquella aplicación o ejercicio de fuerzas humanas, bajo el contexto espiritual o material, a fin de producir algo útil. Bajo esa premisa, se considera fundamental la acción del hombre con sus facultades morales, intelectuales y físicas, cuyo propósito es producir un bien, generar un servicio e ingreso. Es menester precisar que, al estudiar trabajo, da origen al estudio de libertad de trabajo y libertad contractual, los mismo se serán desarrollados con posterioridad.

Ahora bien, el **derecho de trabajo**, se ocupa específicamente del trabajo humano, este ha sido subdividido en dos aspectos: manual e intelectual; ello dependerá de la utilidad de materiales o símbolos. En un inicio, se dio una distinción entre unas

personas y otras; ello sucedió en el momento en que el trabajo intelectual fue desarrollado por los hombres libres, bajo el manual de los esclavos. Sin embargo, posteriormente, se realizó una separación entre un tipo de trabajo y otro, pues este empezó a relativizar debido a que todo esfuerzo humano tiene en proporciones diversas componentes manuales e intelectuales, así como de las regulaciones unificadoras (Neves, Introducción al Derecho del Trabajo, 2016).

En definitiva, el derecho al trabajo ocupa una posición intermedia entre el derecho público y el derecho privado. Por un lado, el derecho público, presenta normas dirigidas a las actividades que se enfocan alrededor del Estado, así como también de sus organizaciones públicas, en esta rama interviene el Estado como parte. Por otro lado, se tiene el derecho privado, la misma que regula las relaciones entre particulares hacia con el Estado y organizaciones públicas cuando estos actúan de forma privada; es decir, interviene en las relaciones en la que ninguna de las partes actúa con poder estatal. Por tales consideraciones, se afirma que el derecho al trabajo, presenta posición intermedia; toda vez, que se trata de un ordenamiento jurídico que reviste normativa de ambos.

El derecho de trabajo, es un derecho constitucional, puesto que está regulado en la Constitución Política del Perú (1993) en su artículo 2° inciso 15), al expresar que toda persona tiene derecho a trabajar de manera libre, pero que esta libertad se encuentra limitada a sujeción de ley. Asimismo, en la Carta Magna, en el artículo 59°, expresa que el Estado tiene por función otorgar estimulación a la creación de riqueza y garantía de la libertad de trabajo, ya sea en una empresa, comercio o industria. De esta manera, es como brinda superación a los sectores que padecen de desigualdad, a efecto de favorecer a las pequeñas empresas.

Asimismo, en el artículo 22° de la Constitución Política del Perú (1993) se menciona que el trabajo es un deber y un derecho a la vez, puesto que favorece al bienestar social y a la formación de la persona. De igual manera, el derecho de acceso a un puesto de trabajo está dirigido a no ser despedido sin motivo alguno, puesto que supone protección del Estado, destinada a la población desempleada. Si bien el derecho al trabajo, ha tenido interpretación constitucional, este ha venido evolucionando, puesto que ha sido materia de evaluación del Tribunal Constitucional en las sentencias de amparo laboral.

En su mayoría, el derecho de trabajo está dirigido a las personas que no presentan empleo, a fin de que se les proporcione un puesto de trabajo, a efecto de poder asegurar el mantenimiento del empleo. Tal consideración, sucedió a raíz de lo acontecido en Francia, debido a que por primera vez se anunció el derecho al trabajo como parte de los trabajadores, es ahí donde se reconoció al trabajo como derecho.

El término trabajo, da lugar al estudio de la libertad de trabajo, tal libertad está compuesta por dos componentes: la libertad de contratar y la libertad contractual. La libertad de contratar, otorga libertad a las partes para decidir con quien desea establecer relación laboral; mientras que la libertad contractual es otorgar libertad a las partes de fijar el contenido del contrato, tal configuración debe estar sujeta a la norma legal.

En la fase inicial de la relación laboral, la libertad de trabajo le concede al trabajador la facultad de trabajar, así como la de no hacerlo, la de establecer en qué actividad se va a ocupar, la de determinar si va a trabajar para sí o para otro y la de precisar a favor de quien desea realizar tal actividad. Es así que, en la fase final, dicho derecho consiste en el reconocimiento del trabajo, en cuanto a su facultad de dejar el empleo por su sola voluntad (Neves, 2001). Asimismo, se considera que la libertad de trabajo es el derecho tanto de los trabajadores como de los empleados, a ejercer de manera libre la actividad profesional de su elección, así como de concluir o anular los contratos de manera libre.

Es oportuno precisar, que la libertad de trabajo es sometido a diferentes restricciones, tal afirmación es posible, ya que a la fecha se cuenta con la comisión del delito de atentado contra la libertad de trabajo y asociación, ilícito penal regulado en el artículo 168° del Código Penal (2021), el mismo que consiste en la empleabilidad de violencia, vías de hecho, amenazas o maniobras fraudulentas, a fin de obligar a los trabajadores a la integración de un grupo sindical.

Asimismo, tal libertad consiste en escoger la profesión que desea ejercer en la industria económica, debido a que es uno de los derechos fundamentales que tiene el ser humano, siempre y cuando tal elección sea lícita, es decir que no sea una actividad que contradiga la ley o que altere las buenas costumbres. La libertad

se extiende a todo el gobierno peruano, está regulada como forma de garantía de protección a la actividad manual e intelectual (Lastra, 2021).

En definitiva, la libertad laboral denominado también libertad de trabajo, presenta estrecha relación con el **desempeño laboral**, puesto que este último, es el comportamiento que desarrolla el trabajador en busca de objetivos precisos, el mismo que constituye una estrategia de carácter individual para obtener provecho colectivo; dentro de las estrategias que toma en cuenta son las capacitaciones, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan entre la naturaleza del trabajo y la organización de comportamientos Quintero et al. 2008.

Seguidamente, se tienen los factores que influyen en el desempeño laboral. Para dar estudio a ello, las empresas deben de considerar tres supuestos fundamentales para ofrecer una buena atención a sus clientes, entre ellos se tiene: la satisfacción del trabajo, autoestima, trabajo en equipo, capacitación del trabajador. Primero, en cuanto a la satisfacción del trabajo, se debe considerar que este es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiesta en determinadas actitudes laborales. Segundo, respecto a la autoestima, se comenta que este es un elemento a tratar por individuo, toda vez que transmite la manifestación de voluntad de los empleadores; la autoestima, es muy importante, debido a que los trabajos con base en ello ofrecen oportunidades laborales según las habilidades de la persona.

Tercero, el trabajo en equipo es importante tomar en consideración, debido a que la labor se realiza por los trabajadores, ello en virtud de una convivencia armónica que facilite un trabajo con éxito. El trabajo en equipo consiste en la reunión de todos los trabajadores, a fin de realizar una contienen y logren cubrir una serie de necesidades, los mismos que produzcan una estructura en el equipo de trabajo. Y, por último, en cuanto a la capacitación del trabajador, se menciona que este es otro aspecto importante a considerar para la evaluación del desempeño laboral, puesto que es el proceso de formación que está a cargo del área de recursos humanos, cuyo propósito es el desempeño eficaz.

En el siguiente acápite se desarrolla el tema de **trabajo remoto**, tomando en consideración diversos aspectos en torno al tema mencionado.

Ahora bien, bajo las circunstancias de la pandemia, el doctor Espinoza (2021) ha tomado al trabajo remoto como la nueva modalidad laboral en la mayoría de empleos, esta es caracterizada por la posibilidad que se le entrega al trabajador para desarrollar sus labores desde sus viviendas con sus propias herramientas. Bajo la situación descrita, se precisa que el empleador debe respetar los límites de la jornada laboral, lo que implica el horario de trabajo, así como su remuneración por los servicios prestados puesto que, de no ser así, se estaría configurando un supuesto de trabajo en sobretiempo.

Si bien el trabajo en sobretiempo puede darse a voluntad del trabajador, no significa que posteriormente se le pueda exigir al colaborador que trabaje más de lo debido; el trabajo bajo cualquier circunstancia debe mostrar su conformidad con dicha decisión. Llevar a cabo actividades laborales fuera de la jornada ordinaria laboral, sólo será obligada cuando una situación de emergencia lo amerite, pudiendo ser por la concurrencia de un hecho fortuito o fuerza mayor, siempre que tal situación implique riesgo para las persona, bienes o continuidad de la actividad laboral.

Por otro lado, se dice que el trabajo remoto es una modalidad de práctica completa, que se desarrolla en la vida laboral a diario fuera de oficina, mediante el uso desmedido de la tecnología, en su mayoría o totalidad, el uso de internet. Tal consideración, significa que las personas pueden trabajar desde casa en su computadora, puesto que el empleador no está obligado a proporcionarle los medios necesarios para que ejerza su jornada laboral. El trabajo remoto, por excelencia, no está obligado a realizarse desde el hogar del trabajador, debido a que no se solicitan ubicación, dando facultad a que el trabajador desarrolle su trabajo desde el lugar que desee (Eulises, 2020).

Bajo la precisión otorgada por el doctor Eulises, los autores de la presente investigación no comparten dicha idea, puesto que una de las más grandes diferencias entre trabajo remoto y teletrabajo, justamente recae en el lugar donde desempeñan su labor. Cuando se trata de teletrabajo, el colaborador lo puede desempeñar desde el lugar que mejor le parezca; sin embargo, en el trabajo remoto, de manera obligatoria, se tiene que realizar desde el hogar del colaborador.

A considera de los autores, se menciona que la idea correcta de trabajo remoto, es que es la prestación de servicios subordinados a la realización de una trabajador que se encuentra laborando desde su domicilio o en un lugar de aislamiento domiciliario, considerando que se entiende por domicilio como aquel lugar donde reside una persona de manera habitual y por lugar de aislamiento domiciliario como el lugar en el que se encuentre el trabajador como consecuencia de las medidas de aislamiento social obligatorio a causa del virus Covid-19.

El trabajo remoto, básicamente, se realiza mediante la utilización de medios electrónicos y tecnológicos, puesto que son de naturaleza facilitadora para proporcionar información al centro de trabajo, puesto que, pese a que el colaborador trabaje desde su hogar, debe existir comunicación con su empleador, siempre que las labores lo permitan.

Respecto a las **características** de la modalidad en mención, se estima que el trabajo remoto, es la nueva modalidad de trabajo en el Perú, debido a que el gobierno se vio obligado a incorporar nuevas normativas y prácticas en el país, a causa de la Covid-19, motivo por el cual el presidente de aquel entonces, el Ing. Martín Vizcarra Cornejo, promulgó en marzo del año 2020 el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM aislamiento social obligatorio. Asimismo, se considera que el trabajo remoto, se realiza de manera unilateral, debido a que no requiere del acuerdo de ambas partes que para que se desarrolle, solo basta con la orden del e indicación del empleador.

A consideración de los autores, se menciona que la característica principal del trabajo remoto, recae en las personas que lo realizan, puesto que en la mayoría de casos, de trata de las personas con mayor grado de vulnerabilidad, es de carácter obligatorio que las personas más vulnerables al virus realicen esta modalidad de trabajo. Tal modalidad, se ha originado a estimación del Poder Ejecutivo, dando la precisión que ello será aplicado a sector público y sector privado mientras dure el estado de emergencia, debido a que la incorporación de este tiene como pretensión principal evitar más contagios.

En virtud de la emergencia sanitaria que se está viviendo en el Perú, los **beneficiarios a trabajo remoto** son las personas más vulnerables al contagio del virus Covid-19. De esta manera es que el empleador puede establecer trabajo

remoto a los trabajadores del sector público o privado, a las personas que desempeñen modalidades formativas, siempre que sea pertinente (MTPE, 2020).

El trabajo remoto es una modalidad de empleo, la misma que consiste en organización, colaboración y planificación, cuya pretensión recae en el desarrollo del trabajo desde casa, en donde la mayoría de empleos respetan el horario de trabajo, así como de sus tareas y objetivos propuestos. Generalmente, el trabajo remoto, suele darse en trabajadores que acostumbran a realizar actividades de manera independiente, motivo por el muchas veces se acostumbra a trabajar un poco más del horario de trabajo (Del Alcazar, 2021).

Como es de verse en los párrafos precedentes, se tiene que el trabajo remoto es una nueva modalidad de trabajo en Perú, puesto que su regulación se incorporó a la nación, a causa de la pandemia mundial de la Covid-19; pues este virus llegó para invadir al mundo entero y para quedarse por mucho tiempo, en vista de ello, muchos empleadores se vieron obligados a cerrar sus empresas o reinventarse en el contenido de su negocio, motivo por el que muchos trabajadores se quedaron desempleados.

El trabajo remoto consiste en el desempeño laboral desde casa, lo que implica tener un mayor grado de estrés, pues si bien presenta ventajas, también contiene desventajas; toda vez, que se vuelve un círculo vicioso que la vivienda se convierta en el nuevo centro de trabajo, además de tener la presencia de hijos menores de edad, la cual requieren de atenciones. En virtud de ello, se vuelve un ambiente lleno de estrés y descontrol de la cual, si la familia no opta por ser un equipo, la situación se volverá incontrolable.

En síntesis, los **factores que se deben considerar para determinar trabajo remoto**, en primer lugar, se sugiere realizar una evaluación previa antes de otorgar trabajo remoto a un colaborador, dicha evaluación debe analizar los siguientes puntos: primero, reconocer que trabajadores tienen la posibilidad de realizar trabajo desde casa según la naturaleza del desempeño laboral, así como de la evaluación si cuenta con los equipos necesarios para poder lograr los objetivos propuestos. Segundo, evaluar si el desempeño laboral desde casa resulta compatible al cumplimiento de producción de la empresa, puesto que, si de manera obligatoria se requiere de la presencia del trabajador en el centro

laboral para cumplir dichos fines, el trabajo remoto será imposibilitado sin duda alguna (MTPE, 2020).

Asimismo, como un tercer punto a evaluar, es la identificación de trabajadores a un grupo de mayor riesgo, ya que es de conocimiento público, que existe una población de mayor grado de vulnerabilidad, considerando la edad y las enfermedades que pueda presentar el colaborador. Como cuarto punto, se tiene el análisis de la situación en la que puede estar sometido el trabajador de ser el caso de no realizar trabajo remoto, puesto que, pese a no ser una persona vulnerable, toda la población está expuesta al contagio. Finalmente, se tiene que identificar diferentes situaciones en las que pueden encontrarse los trabajadores a consecuencia de las medidas impuestas a causas de la emergencia.

Es importante precisar, que existen diferentes **medidas impuestas a favor de los trabajadores**, las mismas que están direccionadas al grupo de personas de mayor riesgo, tal riesgo es medido bajo evaluaciones clínicas, a efecto de indicar, precisar y acreditar de manera médica que efectivamente tales trabajadores pertenecen al grupo de riesgo por la condición física que presenta. Tal consideración, fue aprobado por el Gobierno Peruano mediante la Resolución Ministerial N° 084-2020-MINSA, en dicho documento, se menciona la atención focalizada a la población de mayor grado de vulnerabilidad, considerando a las personas mayores de 60 años de edad, así como las personas con hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedades pulmonares crónica, cáncer u otros estados de inmunosupresión.

Ahora bien, en cuanto a las medidas adoptadas por el Ministerio de Salud, se presenta de manera primigenia el cuidado de los trabajadores consignados dentro del grupo de riesgos, entendiéndose como los colaboradores de la primera línea, puesto que el tipo de actividad que desarrollan exponen a un contagio de manera rápido, exponiendo su vida y la de sus familiares de manera directa. A estas personas, siempre que sea posible, se les puede delegar trabajo remoto, a fin de que no perjudique de manera económica y en producción a la institución a la que pertenece. Cuando no sea posible la aplicación del trabajo remoto y el trabajador es considerada dentro de la población de riesgo, debido a la naturaleza de su

trabajo, se le otorgará licencia con goce de haber, sujeta a compensaciones posteriores; tal precisión se desarrollaría mientras dure la emergencia sanitaria.

Por otro lado, se menciona que no es posible aplicar trabajo remoto en los casos confirmados de Covid-19 o quienes tengan descanso médico, motivo por el que la situación amerita que el trabajador cumpla con su descanso médico. Una vez culminado el descanso, el colaborador podrá retomar sus labores desde casos, conforme a lo expresado en la Resolución Ministerial N° 084-2020-MINSA.

Dicha resolución expresa que los empleadores deben cumplir con no afectar la naturaleza del vínculo laboral, ni la remuneración percibida por el trabajador y demás beneficios, a excepción de que se encuentren vinculadas en la asistencia al centro laboral. De ser el caso, que el trabajo cambie de domicilio por situaciones personales o laborales, el trabajador se encuentra obligado a poner en conocimiento a su empleador a fin de tener conocimiento desde donde se realizará el trabajo remoto. Como es de verse, bajo la utilidad del internet, se ha convertido en la comunicación básica entre los trabajadores y empleador, debido a que son medios que permiten transmitir información de manera automática, a efectos de poder demostrar responsabilidad y compromiso el uno con el otro.

Si bien el empleador no se encuentra obligado a brindar los medios necesarios para llevar a cabo el trabajo remoto, lo que si se encuentra obligado es a brindar las facultades de acceso a sistemas, plataformas o aplicativos que permitan el desarrollo de la labor, así como también el otorgamiento de capacitaciones para mejoría de la utilidad de dichos aplicativos modernos informáticos.

Del mismo modo, se considera importante desarrollar las dimensiones del trabajo remoto, puesto que, el doctor Thomer (2020) menciona que ello permitirá la identificación de las operaciones laborales. Dentro de las dimensiones se tiene al compromiso organizacional, planeación del trabajo remoto, autoevaluación, prueba piloto, apropiación y adopción.

Es así que, en cuanto al primer punto, Claude y Bohrt (2004) menciona que el compromiso organizacional, se subdivide en el acuerdo a nivel directivo, conformación del equipo líder del proyecto y formalización del inicio de trabajo remoto. Respecto del acuerdo a nivel directivo, se considera que este presenta gran participación puesto que ninguna institución obtendrá éxito sin la elaboración

de actividades respaldadas por el área directiva, motivo por el que se considera necesario que las áreas administrativas dispongan de iniciativas dirigidas a la configuración de trabajo remoto, cuyo propósito final es la obtención del permiso, consentimiento y ayuda de la gerencia para la continuidad de dicha modalidad de trabajo.

Asimismo, se tiene al equipo líder del proyecto, este es el momento en que la gerencia de una empresa ha decidido incorporar, dentro de sus laborales, la implementación del trabajo remoto; sin embargo, la empresa no se encuentra comprometida a otorgar las herramientas necesarias para el desarrollo de este. Lo mucho que podría hacer la empresa, es delegar a un personal del área de sistemas, a fin de realizar las configuraciones sistemáticas necesarias para la instalación de programas.

Por último, respecto de la formalización del inicio de trabajo remoto, en virtud de la vinculación del proyecto de respaldo de líderes, estos serán encargados de realizar la supervisión correspondiente a los trabajadores de las instituciones, tal evaluación y seguimiento se realizará de manera escrita, puesto que los líderes supervisores estarán obligados a rendir cuenta a la empresa.

Seguidamente, como punto número dos, se tiene la planeación del trabajo remoto, el estudio de este considerando, se dirige a la planeación general del proyecto, donde se identifica al equipo líder de la empresa; como parte de la proyección, se reconoce determinadas propósitos y gestiones, puesto que se requerirá del cumplimiento de un cronograma de actividades, así como planes de acciones, recursos tecnológicos e indicadores (Sánchez & Montenegro, 2019).

Posteriormente, se tiene a la autoevaluación, para su estudio se ha creído conveniente la división de tres componentes: jurídico, tecnológico y organizacional. El componente jurídico consta del reglamento legal, direccionado a la aplicación de las situaciones de la organización; el componente tecnológico, su propio nombre lo dice, involucra la utilidad de tecnología en los procedimientos de funcionalidad; y el componente organizacional, que tiene como eje fundamental la evaluación de componentes esenciales como, por ejemplo, el área de finanzas, contabilidad y recursos humanos (Fraile, 2010).

Luego, se menciona a la prueba piloto, dentro de ella, Llonch et al. 2021 se debe evaluar quienes serán los trabajadores dignos de realizar trabajo remoto, puesto que no toda la población de trabajadores realizará trabajo remoto, dicha evaluación consistirá en un procedimiento, el mismo que debe ser dirigido por la organización.

Finalmente, se tiene a la apropiación y adopción como dimensión. Una vez concluida la prueba piloto, se da pase a la adopción de modelo, puesto que en ella se analizarán los beneficios y posibles logros, de ser el caso que no sean reconocidos no sería posible la admisibilidad a la modalidad de trabajo remoto. Asimismo, dentro de ella, se realiza una estrategia de comunicación y seguimiento, pues menciona la continuidad de estrategias, las mismas que contribuyen de manera específica a la sostenibilidad del trabajo remoto (Suárez y Ibarra, 2002).

En torno a la **regulación normativa nacional del trabajo remoto**, se tiene al Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, el mismo que fue promulgado el día 15 de marzo de 2020, día en que se declaró el Estado de Emergencia Nacional, debido a las graves circunstancias se iniciaba a tener en el país. Se considera que tal decreto es el eje principal de la normativa peruana, puesto que, a raíz de este, se promulgaron diversas normativas.

Primero, el Decreto de Urgencia N° 026-2020, promovido el día 15 de marzo de 2020, estableció medidas excepcionales y temporales para prevenir el contagio del coronavirus dentro del territorio nacional. Segundo, el Decreto de Urgencia N° 029-2020, promovido el día 20 de marzo de 2020, mediante el cual se dictaron medidas complementarias destinadas al financiamiento de la pequeña empresa. Seguidamente, se tuvo el Decreto Supremo N° 010-2020-TR, promulgado el día 24 de marzo de 2020, el mismo que dictó disposiciones dirigidas al sector público. Y por último se tuvo a la resolución Ministerial N° 072-2020-TR del día 25 de marzo de 2020, el mismo que aprobó la Guía para aplicación del trabajo remoto.

Particularmente, el Poder Judicial inició una actividad de modernización con la Ley N° 27658 (2020), la misma que se fundamentaba en la modernidad a fin de mejorar la gestión del órgano jurisdiccional, motivo por el que preciso a tres bases fundamentales: mejorar la eficiencia del apartado estatal, estar al servicio de la

ciudadanía y ser un Estado descentralizado, inclusivo y transparente. Bajo esa premisa, el Poder Judicial, dio inicio a una etapa, el mismo que consiste en la incorporación de modernización; cabe precisar, que esto se dio antes de la pandemia; sin embargo, es oportuno mencionarlo porque si no, su intervención no hubiese sido posible la incorporación de nuevas modernidades.

Asimismo, respecto a la **regulación normativa internacional del trabajo remoto**, se tiene en la ciudad de México, el trabajo a distancia es llamado teletrabajo, lo cual no sucede en Perú, puesto que en legislación peruana, trabajo remoto y teletrabajo no es mismo. Sin embargo, en México es considerado el teletrabajo, a raíz del trabajo a distancia, mediante el cual el empleador desarrolla determinadas actividades fuera de su centro laboral, o llamada también fuera de oficina, pero que realiza labores en base al uso de la tecnología de información y comunicación, tal modalidad laboral se encuentra dispuesto por el senado. Asimismo, se manifiesta que, el trabajo virtual se ha incrementan numerablemente, a causa de la pandemia por la Covid-19, a razón de ello, las autoridades mexicanas se vieron obligadas a incorporar nuevas modalidades de vida a fin de proteger jurídicamente las actividades de los trabajadores, pero de manera remota (Excélsior, 2020).

En la legislación mexicana, se ha presentado ocho iniciativas de reformas normativas, las mismas que contienen la denominación teletrabajo, la mayoría de estas normas, presentan elementos de sostenibilidad de convenios dirigidos a la relación laboral a distancia. En ciertos casos, se propone elementos como requisitos de exigencia, siendo uno de ellos el contar con medios tecnológicos para el desempeño del trabajo a distancia; de ser el caso, que no se cuente con los requeridos, en su mayoría, no se le permite hacer trabajo a distancia a sus trabajadores.

Por otro lado, en la realidad Argentina, se tiene el Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo, el mismo que se originó a causa del Programa Piloto de Seguimiento y Promoción del Teletrabajo en Empresas Privadas, la que está siendo liderada por la Coordinación de teletrabajo del MTPE de teletrabajo. En dicha realidad, se resalta mucho las buenas prácticas que se realizan en base a recomendaciones

que otorgan las empresas bajo el cumplimiento de políticas y normas de salud y seguridad e higiene.

En la legislación argentina, en el año 2020, se tiene a la Ley N° 27555 (2020), en la que precisa el Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo, dicha norma el trabajo que adquiere la modalidad de teletrabajo, gozará del derecho a la conexión digital, dando cierta especialidad en trato a los trabajadores con discapacidad. Hasta antes de la pandemia y de la creación de la norma aludida no se contaba con ningún instrumento jurídico que tipifique el teletrabajo, sino que se hablaba de la generalidad de las actividades; siendo una de ellas la que promulgó el Ministerio de Trabajo, el Manual de Buenas Prácticas mediante la Ley de contrato de trabajo N° 20744 (1976) y su ratificación con la Ley N° 25800.

A diferencia de Perú, en la legislación argentina, por nada se estimó la modalidad de trabajo virtual; sin embargo, a raíz de la pandemia, como en la mayoría de naciones, se vio obligar a realizar dicha incorporación, intentando sacar el provecho a la situación y continuar generando ingresos, tanto el empleador como trabajador, para fines de subsistencia propia y familia.

Asimismo, se presenta a la realidad de la frontera sur del país, Brasil. A esta nación, se le considera como el país pionero del uso de teletrabajo en toda América Latina, puesto que se incorporó en su nación en el año 1997, en donde se dijo que el teletrabajo iba a ser un panorama para ver los negocios y trabajos, ello a efecto de evaluar la actividad organizada por entidad competente. Posteriormente, entró en vigencia la Ley N° 12467 (2017), en donde se presentaban determinadas modificaciones en la legislación laboral brasilera respecto del teletrabajo.

Se precisa que, en la normativa brasilera, el empleador tiene la posibilidad de cambiar la modalidad de trabajo, a efecto de buscar la mejoría y bienestar de la empresa, debido a que el empleador está en todo el derecho de realizar actos de inclusión y exclusión de situación y condiciones para el favorecimiento de la empresa (Fernández, 2017). Como es de verse, en ese sentido, presenta similitud con la realidad y normativa peruana, puesto que en el Perú también se da la oportunidad de realizar cambio de modalidad laboral, ello siendo a criterio del

emplear; lo que no quiere decir, que exista un abuso de poder, sino en buscar en el bienestar de la empresa.

Ahora bien, en relación a las **diferencias entre el trabajo remoto y el teletrabajo**, se tiene que, si bien en la práctica, se suele tener la idea equivocada de igualdad entre teletrabajo y trabajo remoto, a continuación, se muestran sus diferencias según su regulación, descripción, configuración, lugar de empleo, participación de las partes, obligaciones, acreditación y tiempo de duración.

El teletrabajo, se encuentra regulado por la Ley N° 30036 del año 2013 y el Decreto Supremo N° 017-2015-TR, este consiste en el desempeño subordinado de labores sin presencia física del trabajador en su centro laboral, este se efectúa mediante diversos medios informáticos, telecomunicaciones y análogos, se realiza desde el domicilio o en el lugar donde considera conveniente el trabajador. El empleador es quien proporciona lo necesario para que el empleado pueda desarrollar de la mejor manera su trabajo, motivo por el que es fundamental que exista un acuerdo entre las partes, ello siendo debidamente acreditado de manera escrita. El teletrabajo puede durar el tiempo que ambas partes decidan.

Por otro lado, el trabajo remoto, se encuentra regulado mediante el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto Supremo N° 010-2020-TR y Resolución Ministerial N° 072-2020-TR; este consiste en la prestación de servicios del trabajador fuera de la empresa; toda vez, que efectúa sus labores mediante medios informáticos, telecomunicaciones o herramientas análogas que permitan desarrollar las funciones competentes. Es importante precisar, que el trabajo remoto, solo se desarrolla en la vivienda del trabajador o en el lugar donde está cumplimiento el aislamiento social obligatorio que impuso el Gobierno como medida de protección de la Covid-19.

En esta modalidad de trabajo remoto, generalmente el empleador no se encarga de otorgar los implementos necesarios para el desarrollo de sus labores; sin embargo, por regulación normativa, este no se encuentra impedido de hacerlo, puesto al ser el trabajador quien invierta en sus propios implementos, el empleador no está obligado a al reconocimiento de los gastos realizados. A diferencia del teletrabajo, en el trabajo remoto, el empleador lo puede ordenar de manera unilateral, motivo por lo que no es de exigencia que sea plasmado de manera

escrita, puesto que solo bastaría con poner en conocimiento al trabajador. Dicha modalidad de desempeño laboral, solo estará vigente hasta que termine la emergencia sanitaria.

Finalmente, respecto a los **derechos laborales** se detalla los siguiente:

Como bien se precisó anteriormente, los derechos del trabajador, es denominado también como derechos labores, estos no son más que el conjunto de obligaciones que debe cumplir el empleador, estos presentan obligatoriedad en su cumplimiento puesto que se encuentra regulador en la norma jurídica laboral. Particularmente, en Perú, las instituciones que tiene por función velar por los derechos que corresponden al trabajador son el Ministerio de Trabajo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y el Poder Judicial mediante los juzgados laborales y sales de apelación.

El abogado laboralista Mujica, quien es Presidente del Centro del Centro de Políticas Públicas y Derechos Humana – Perú Equidad, precisa que el Perú es uno de los cuatro países de Latinoamérica que no cuenta con un código o ley del trabajo, motivo por el que de manera rápida y expresa no es posible reconocer los derechos de los trabajadores; sin embargo, del Decreto Legislativo N° 276 (2014) que regula a la función laboral de los trabajadores del Estado se puede reconocer alguno derechos, asimismo del Decreto Legislativo N° 728 (2020) se puede recoger los derechos de los trabajadores de las empresas privadas, de igual manera se cuenta con el Decreto Legislativo N° 1057 (2008) donde regula el régimen de los contratos administrativos de servicios; además de estas normativas, se tiene al régimen especial de las empresas respecto de sus contratos de exportación no tradicional y el régimen de los trabajadores de la agroindustria.

Ahora bien, una vez expresado ello. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2014) menciona que los derechos laborales comunes al régimen laboral general y régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa son:

Remuneración mínima vital. Este es la cantidad monetaria mínima de dinero que recibe el trabajador a cambio del trabajo que realiza el colaborador. Desde el día 10 de noviembre de 2021, en horas de la tarde, se puso en conocimiento a toda la población peruana el incremento en el salario mínimo del trabajador en un

7,53%, asciendo a S/. 1,000.00 soles, debido a que desde el año 2018 a la fecha se tiene como remuneración mínima S/. 930.00 soles; sin embargo, se está a la espera de dicha regulación para entrar el vigente. Es importante precisar que el presidente actual del Perú, el profesor Pedro Castillo, ha manifestado que dicho aumento regirá desde el mes de diciembre del año 2021 (Diario Gestión, 2021).

Conforme se comentaba en el párrafo precedente, en el año 2018 se tenía una remuneración mínima de S/. 850.00 soles; sin embargo, en dicho año se realizó un incremento a dicho monto, ascendiendo a S/. 930.00 soles desde el día 01 de abril de año 2018, pero que sería aplicado desde el 01 de mayo de 2018 a microempresas debidamente inscritas en el Registro Nacional de la micro y mediana empresa (Decreto Supremo N° 004-2018-TR, 2018).

En base a lo expresado, se sostiene que la remuneración mínima vital, es el salario mínimo que recibe un trabajador como pago mensual, dicha obligación del empleador y derecho del trabajador presenta regulación legal; toda vez, que se manifiesta en la norma jurídica que esta será recibida cambio de un trabajo de ocho horas diarias al día, tal disposición de otorgó por la Organización Internacional del Trabajo y la Constitución Política del Perú (1993), los mismo que contemplan dicha política y validez a nivel nacional.

La remuneración mínima vital es denominada también como salario mínimo, el mismo que está compuesto por un monto de dinero mínimo, cuya obligación se desprende de parte del empleador, puesto que, a cambio de haberle brindado ingreso económico, este se encuentra obligado a pagar a su trabajador por la actividad realizada, el mismo que debe ser pactado antes de iniciar la relación laboral, con aceptación de ambas partes.

El objetivo principal del establecimiento del sueldo mínimo, es brindar protección a los trabajadores, ello mediante el pago de la remuneración, a fin de brindar los medios necesario para la subsistencia del trabajador como su familia o personas más cercanas a esta. Asimismo, el salario mínimo, se encuentra destinado a la superación de pobreza y reducción de la desigualdad; los sistemas salariales mínimos, deberían ser definidos y diseñados mediante políticas sociales, a fin de brindar condiciones de empleabilidad óptima.

Jornada máxima de trabajo. En el artículo 25° de la Constitución Política del Perú (1993) se regula:

La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio. (p. 7)

Como se ve, la jornada laboral es de solo ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, ello debido a su regulación constitucional, motivo por el que presenta carácter obligatorio su cumplimiento. Generalmente, esto no sucede; sin embargo, en ciertas ocasiones se tiene jornadas acumulativas o atípicas, lo que quiere decir es que el promedio de horas que se labora, pero que esta no puede superar los límites presentados por mandato constitucional. Asimismo, parte de los derechos de los trabajadores, es el descanso semanal y anual, pero que este presenta carácter remuneratorio, es decir que cuando el colaborador ejerza su descanso semanal o anual, el empleador se tiene obligado a pagar dichos días como si hubiese laborado.

Por otro lado, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012), menciona que la jornada máxima legal prevista en la Carta Magna del Perú, es de ocho horas diarias o puede ser de cuarenta y ocho horas semanales, a consideración de este último, se entiende como horas semanales, a las que están comprendidas en el período de los siete días de la semana. No obstante, se puede establecer por ley, así como también por Convenio o decisión unilateral del empleador, una jornada menor a la máxima legal.

Como bien se ha mencionado, se puede inferir que existen límites en jornada laboral, esto es ocho horas diarias, lo que quiere decir que, si un trabajador excede de ese horario o lo obligan a acceder la misma, está en el derecho de exigir el pago de horas extras, puesto que laboraría de manera accesorio, lo que no quiere decir, que el colaborador labore de manera gratuita.

Derecho al refrigerio. Según Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021) refiere que:

El tiempo u horario de refrigerio es el tiempo establecido por ley para que el trabajador pueda hacer una pausa dentro de su jornada de trabajo y realizar la ingesta de sus alimentos. En ningún caso, este tiempo podrá ser inferior a 45 minutos diarios. (p. 2)

Sólo tienen derecho al tiempo de refrigerio, aquellos trabajadores que realizan una jornada de horario corrido o ininterrumpido y que además coincidan con el horario en que las personas desayunan, almuerzan o cenan. Por ejemplo, quienes laboran de 9:00 a.m. a 5:00 p.m. tienen tiempo de refrigerio, aproximadamente, entre las 12:00 p.m. y las 2:00 p.m., cualquier momento de este, es intervalo para las personas que regularmente almuerzan.

El tiempo de refrigerio no necesariamente tiene que realizarse de manera simultánea para todos los trabajadores, puesto que, para cubrir necesidades propias de la empresa, es posible delegar tiempos de refrigerio sucesivos dentro del mismo grupo de trabajadores. Generalmente, ello se da en los establecimientos donde se brinda atención al público como, por ejemplo: bancos, supermercados, cines, restaurantes, entre otros; a fin de no dejar de brindar atención al usuario. Se precisa que, no es posible reducir o fraccionar el tiempo de refrigerio, puesto que todo empleador está obligado a otorgar por lo menos 45 minutos de refrigerio, dicho tiempo debe ser otorgado de manera ininterrumpida, sin apresuramiento (MTPE, 2012).

Se comenta, que el empleador se encuentra obligado a instalar un comedor en la empresa, donde sea un espacio o ambiente destinado esencialmente a la ingesta de alimentos, pudiendo ser un comedor o cocina, la misma que cuente con los implementos necesarios para tal fin, es decir contar mesas, sillas, horno microondas u otros, que no solo incremente la comodidad del trabajador, sino que también preserve el buen estado de los alimentos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación científica puede ser de tres enfoques; primero, enfoque cuantitativo; segundo, enfoque cualitativo; y, finalmente de enfoque mixto. En el presente caso, el estudio será de enfoque cualitativo, el cual, tiene como propósito

recolectar información sin emplear aspectos numéricos. Asimismo, según Cabezas et al. (2018), la investigación cualitativa desarrolla una interpretación, descripción y explicación de aspectos y atributos de una situación o fenómenos visualizados en la realidad; por tanto, tiene como finalidad exponerlos en una investigación. Es así que, el estudio coincide con lo descrito por los autores, pues se sitúa en la recolección de información en torno al cumplimiento de los derechos laborales en la modalidad de trabajo remoto.

Por otro lado, dentro de los tipos de investigación, existen dos; la investigación de tipo básica y la de tipo aplicada. Respecto al primer tipo, Vera et al. (2018) refiere que, el estudio básico también se denomina puro, teórico o dogmático; puesto que, su finalidad es crear nuevas teorías o incrementar el bagaje teórico ya existente. Mientras que, en el caso de tipo aplicada se relaciona a la investigación básica, porque busca solucionar un problema existente. En el presente estudio será de tipo básica, puesto que, se analizará el cumplimiento de los derechos laborales en la modalidad de trabajo remoto, aumentando el bagaje jurídico.

Del mismo modo, en el caso del diseño de investigación en estudios cualitativos, se encuentra el diseño de estudio de casos, etnográfico, teoría fundamentada, fenomenológico, entre otros. En la investigación a desarrollar se utilizará el diseño fenomenológico; puesto que, se obtendrá información de distintas unidades de análisis, las cuales expondrán su opinión en torno a sus vivencias y conocimiento. Ello se relaciona con lo mencionado por Hernández y Mendoza (2018), al mencionar que, el diseño fenomenológico tiene como propósito explorar, describir y comprender la información recolectada de los diferentes participantes a los que se les aplique el instrumento.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

La primera categoría es derechos laborales y tiene como subcategorías: derechos del trabajo presencial y derechos del trabajo remoto. Como segunda categoría se tiene al trabajo remoto, consignando como subcategorías a la modalidad laboral y regulación normativa. El detalle de los consignados en el presente párrafo, se plasmarán en la matriz de categorización apriorística consignada en anexos.

3.3. Escenario de estudio

El escenario de estudio de la investigación será el Juzgado de Trabajo de Moyobamba, en el año 2021. Para ello, Galeano (2003) precisa que es pertinente realizar un mapeo y exploración del área, escenario o terreno donde se llevará a cabo la investigación. Asimismo, señala que la exploración en cuanto al terreno hace mención al asequible ingreso de los informantes y lugares, conocido también como, encuadre cultural, pues, consiste en adaptarse y conocer los modos de ser de los informantes y sus rutinas, con la finalidad de alcanzar una perspectiva y racional posición por parte del que investiga, ante la participación de personas inmersas en el estudio, a la par de haber conseguido el asentimiento informado de estos. Por otro lado, tenemos al mapeo que trata de guiar al investigador en la realidad cultural o social, al identificar los lugares físicos, dividiendo los territorios y localizando a los participantes en dichos espacios, proporcionando una referencia completa de las cualidades del escenario al ser estudiado.

3.4. Participantes

Como fuente primaria, se ha considerado como participantes para la aplicación del instrumento de recolección de datos a un Juez laboral del Juzgado de Trabajo de Moyobamba, así como a dos abogados especialistas en Derecho laboral; los cuales, permitirán dar mayor respaldo al trabajo de investigación.

Tabla 1.

Lista de entrevistados

| N° | NOMBRES Y APELLIDOS | PROFESIÓN | CARGO |
|----|---------------------------------|-----------|---------------------|
| 01 | Cinthia Mirella Quiroz Castillo | Abogada | Juez |
| 02 | Jenny Carol Becerra Rojas | Abogada | Secretaria Judicial |
| 03 | Heidi Calle Torres | Abogada | Secretaria Judicial |

Nota. Abogados entrevistados del Juzgado de Trabajo Moyobamba.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Ñaupas et al. (2018), las técnicas son un conglomerado de procedimientos que buscan alcanzar su objetivo planteado, es decir, recolectar toda la información necesaria para la investigación en desarrollo. Además, las técnicas se utilizan desde el inicio hasta el fin del estudio; puesto que, conforme va desarrollándose

la investigación se necesita recaudar toda la información relevante para el estudio. En la presente investigación se utilizará como técnica la entrevista, la cual será aplicada a los participantes descritos en el ítem correspondiente.

Asimismo, respecto al instrumento de recolección de datos se utilizará la guía de entrevista correspondiente a la técnica consignada en el párrafo precedentes, la cual servirá para recaudar toda la información esencial para la investigación en desarrollo.

3.6. Procedimiento

El procedimiento a realizar para la aplicación del instrumento, se basa en el uso de la técnica de entrevista no estructurada, donde se formulan preguntas abiertas permitiendo al investigador conocer a detalle los comportamientos y actitudes de los involucrados, de esta manera, se busca entender cuáles fueron las experiencias para así identificar las características relevantes que no pueden ser revelados con cuestionarios de encuestas, es por eso su desarrollo se llevará a cabo de la siguiente manera:

Para el cumplimiento de los objetivos propuestos en la investigación, se recaudará información del instrumento guía de entrevista, la misma que ayudará a dar respuesta a cada uno de los objetivos del estudio, así como, al objetivo general. Además, la aplicación del instrumento se realizará por aplicativos o webs como: Google meet, Zoom Video Communications, WhatsApp entre otros, con el propósito de grabar la entrevista efectuada y de esa manera se lleve a cabo la transcripción del instrumento aplicado, el cual será analizado e interpretado con posterioridad.

3.7. Rigor científico

Según Hernández y Mendoza (2018), el rigor científico de una investigación cualitativa se evalúa respecto a la dependencia o consistencia lógica, la credibilidad, la auditabilidad o confirmabilidad y la transferibilidad o aplicabilidad. Dependencia porque la información que se obtendrá para la investigación será de fuentes fiables, lo cual, le otorga solidez al estudio. Credibilidad porque los datos obtenidos de la aplicación del instrumento a los participantes coinciden entre sí, dándole confiabilidad a la investigación. Auditabilidad porque pese a encontrar

diferentes fuentes de información, cada una de ellas con sus respectivas posiciones, la investigación va a contener la información de forma neutral. Transferibilidad porque una vez culminada la investigación podrá ser considerada por otros investigadores con situaciones similares a las expuestas en el presente estudio

3.8. Método de análisis de datos

En el presente estudio de enfoque cualitativo, se realizará un análisis de datos de las categorizaciones respecto a la problemática; de igual manera, la entrevista a los participantes, serán realizadas mediante medios digitales con el objetivo de facilitar al entrevistado el instrumento y dar cumplimiento al distanciamiento social por el Covid 19. Finalmente, dicha entrevista será transcrita con el objetivo de analizar e interpretar la información recolectada para ser plasmada en el presente estudio.

Ahora, en torno al análisis de la información, se realizará al culminar la aplicación del instrumento, para lo cual se estipulará códigos para establecer de forma individual la información obtenida por parte de los entrevistados. Posterior a ello, se realizará la interpretación de la información recolectada y se emitirá una conclusión por cada objetivo plasmado en la investigación.

3.9. Aspectos éticos

El presente estudio respetará los lineamientos expresados por la Universidad César Vallejo en torno a la propiedad intelectual, derechos de autor y antecedentes de investigación, es decir, todo lo referente a tesis, libros, artículos científicos y demás. Del mismo modo, se tomará en consideración las diferentes bases de investigación científica en conjunto con los repositorios institucionales, realizando las citas y parafraseo correspondientes, lo cual se verá plasmado en el reporte Turnitin, además de cumplir con los siguientes principios:

El principio de beneficencia es aquel deber que tiene el investigador de proteger y no generar algún perjuicio a los participantes de su investigación. Asimismo, de garantizar el bienestar físico, psicológico y social en lo concerniente al estudio (Centro Interdisciplinario de Estudios en Bioética, 2021).

En torno al principio de la no maleficencia, el investigador se obliga a reducir lo más que pueda el menoscabo que pueda sufrir el participante al momento de interactuar de la investigación (Centro Interdisciplinario de Estudios en Bioética, 2021).

Según Prats (2016), el principio de autonomía se direcciona al respeto que se debe tener a cada participante, teniendo en cuenta que ellos deben gozar de un trato digno como ente autónomo y que los individuos que poseen una autonomía disminuida, deben tener una especial protección; por ello, el participante tiene la plena libertad de poder expresa sobre sus objetivos personales y actuar deliberadamente, respetando las opiniones y elecciones de cada persona sin producir algún perjuicio a otro.

Finalmente, respecto al principio de justicia, se dirige en base al pensamiento de recolección y selección. A través estos actos, las personas deben ser tratadas equitativamente, prohibiendo que una persona o un grupo de ellas, se pongan en situación de riesgo para lograr el beneficio de otra persona o un grupo de ellas, conformando no solo el reconocimiento y la comprensión de los principios, sino también el beneficio para los participantes de la investigación en curso (Alvarez, 2018).

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Los participantes dieron su consentimiento para la aplicación del instrumento, pertenecientes al Juzgado de Trabajo de Moyobamba, que, para fines de la investigación se recabo la siguiente información.

A fin de verificar la viabilidad del instrumento se procedió a coordinar una reunión con los participantes, en donde se realizaron las doce preguntas correspondientes al instrumento, respondiendo cada uno de ellos de forma idónea; la reunión tuvo una duración de 30 minutos por cada profesional. Por ello, para el desarrollo del capítulo de resultados y discusión, se ha creído conveniente codificar a los entrevistados con el fin de mantener el orden de sus respuestas; por ello, se presenta la siguiente tabla de codificación:

Tabla 2

Codificación de participantes

| N° | Nombres Apellidos | y | Especialidad | Fecha entrevista | de | Codificación |
|----|-------------------|------------------|---|----------------------|----|--------------|
| 01 | Cinthia Quiroz | Mirella Castillo | Juez del Juzgado de Trabajo de Moyobamba | 21 de julio del 2022 | | E01 |
| 02 | Jenny Carol Rojas | Becerra | Secretaria Judicial del Juzgado de Trabajo de Moyobamba | 21 de julio del 2022 | | E02 |
| 03 | Heidi Calle | Torres | Secretaria Judicial del Juzgado de Trabajo de Moyobamba | 21 de julio del 2022 | | E03 |

Nota. Abogados con sus respectivas codificaciones para el desarrollo de las entrevistas en el capítulo de resultados.

En el presente se analizaron los resultados obtenidos mediante la aplicación de la guía de entrevista, relacionados a los objetivos del estudio. Además, los criterios empleados para la aplicación del instrumento fueron: claridad, adecuación, pertinencia, suficiencia y relevancia, logrando dar respuesta a los objetivos específicos de investigación y de analizar el cumplimiento de Derechos Laborales en la modalidad de trabajo remoto en el Juzgado de Trabajo de Moyobamba – 2021, respecto a la cual, fue posible obtener las siguientes respuestas:

Tabla 3*Respuesta a la pregunta N.º 1*

En el ejercicio de sus funciones, ¿De qué manera garantiza el cumplimiento de los Derechos Laborales de aquellos trabajadores que realizan su actividad laboral, bajo la modalidad de trabajo remoto?

| E01 | E02 | E03 |
|--|--|---|
| Respetando el horario de trabajo, incluyendo 1 hora de refrigerio. | Se garantiza el trabajo remoto mediante el respeto de los Derechos Laborales, como el pago de una remuneración, a un seguro de vida, a vacaciones, a un contrato, a la prestación de recursos materiales, a la CTS, entre otros. | La modalidad del trabajo remoto es la única variación que se tiene en la efectivización del trabajo, garantizándose mediante la implementación de los medios tecnológicos y la voluntad del trabajador en el proceso de adaptación. |

Nota. Esta tabla muestra que el trabajo remoto se garantiza mediante el respeto de los derechos laborales.

Tabla 4*Respuesta a la pregunta N.º 2*

| Según su experiencia ¿Cuáles son los derechos laborales más vulnerados por parte del empleador hacia el trabajador? ¿Por qué? | | |
|--|---|---|
| E01 | E02 | E03 |
| <p>En lo que respecta a la vulneración del derecho, lo que más recurre al poder judicial es los casos de los servidores CAS y 728.</p> | <p>Los Derechos que más se vulneran son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Derecho a un contrato de trabajo - Derecho de contrato a plazo indeterminado - Derecho a no ser despedido injustificadamente y/o incausado - Reconocimiento y pago de beneficios sociales | <p>En principio se tiene la lucha que hay de la cantidad de empresas (públicas y privadas) que tienen trabajadores bajo la informalidad.</p> <p>Hay entidades que contratan a sus trabajadores bajo la modalidad de locación de servicios o como terceros (proveedores de servicios), son estos trabajadores que más derechos se le vulnera, debido que no tienen ningún beneficio laboral.</p> |

Nota Esta tabla muestra la diversidad de vulneraciones que sufren las personas como trabajadores en la manera de prestar sus servicios, despidos injustificados, beneficios, entre otros.

Tabla 5

Respuesta a la pregunta N.º 3

| Según su criterio ¿Cree que existen una correcta protección de los derechos de los trabajadores que laboran bajo la modalidad remota? | | |
|---|--|--|
| E01 | E02 | E03 |
| Existe parcialmente, porque las normas son óptimas, pero, desde el 2020 hasta el 2022, el juez protege los derechos laborales que ejerce en el trabajo remoto en nuestro país se está respetando. | Considero que se da de manera relativa, debido a la subsanación de problemas técnicos o de sistema, que en determinadas ocasiones demoran por parte del informático, lo mismo sucede en el trabajo presencial. | Si, porque se han implementado mecanismos para el cumplimiento de sus funciones. |

Nota. Esta tabla muestra que el trabajo remoto es parcialmente protegido por el Derecho Laboral pese a los mecanismos implementados.

Los preceptos normativos peruanos del Derecho laboral respecto al trabajo remoto, se obtuvo las siguientes respuestas:

Tabla 6

Respuesta a la pregunta N.º 4

| ¿Cuáles son las normas jurídicas peruanas que regulan la modalidad de trabajo remoto? | | |
|--|---|---|
| E01 | E02 | E03 |
| Actualmente, la norma que regula esta modalidad de trabajo es el Decreto de Urgencia N.º 115 – 2021. | El Decreto de Urgencia emitidos por la propagación del Covid – 19, como el D.U. N.º 115 – 2021. | La aplicación del trabajo remoto se implementó mediante el D.U. N.º 115 – 2021. |

Nota. Se enfatiza que el Decreto de Urgencia N° 115-2021, regula la modalidad de trabajo remoto ya que los trabajadores se atribuyen por la norma.

Tabla 7*Respuesta a la pregunta N.º5*

| ¿Cuáles son los preceptos legales laborales del Perú, que regulan en torno al trabajo remoto y su desarrollo? | | |
|---|--|--|
| E01 | E02 | E03 |
| El decreto de Son: urgencia N° 026-2020, para que después se emita el decreto de urgencia N.º 115 – 2021. | - Los decretos de Urgencia - Resoluciones Administrativas emitidas por cada entidad | Como se mencionó en la respuesta de la pregunta anterior, son los decretos de urgencia, que, desde inicio de la pandemia han sido aplicable. |

Nota. Esta tabla muestra la relevancia de los decretos de urgencia para la regulación del trabajo remoto por el periodo de la pandemia.

Tabla 8*Respuesta a la pregunta N.º6*

| Según su conocimiento, ¿Los preceptos normativos laborales garantizan los Derechos del trabajador que desarrolla actividades bajo la modalidad de trabajo remoto? ¿Por qué? | | |
|--|--|--|
| E01 | E02 | E03 |
| Si hay protección al trabajo, como es el derecho a la desconexión digital, a no contestar videollamadas, e – mails, WhatsApp o cualquier otro tipo de comunicación fuera de su horario laboral. Consiste en respetar el tiempo en su descanso, los permisos, a las vacaciones, a intimidad personal y laboral de los trabajadores. | Relativamente, porque suelen existir vacíos legales que en parte son tecnológicos y todo lo demás no están al alcance del trabajador. Los decretos de urgencia no sus labores, sin embargo, son suficientes para su regulación, ya que muchos empleadores utilizan estos vacíos normativos para su beneficio propio. | Relativamente, porque se ha dispuesto la implementación de la tecnología y todo lo demás no están al alcance del trabajador. Los decretos de urgencia no sus labores, sin embargo, son suficientes para su regulación, ya que muchos empleadores utilizan estos vacíos normativos para su beneficio propio. no son reconocidas por el empleador. |

Nota. Se puede apreciar que los preceptos normativos laborales garantizan relativamente los Derechos del trabajador en su modalidad remota y en tal modo como sería en las notificaciones por medio de redes concurrentes como es el whatsapp.

El objetivo **específico N°2** aborda: Identificar los Derechos Laborales del trabajador que ejerce sus funciones bajo la modalidad de trabajo remoto, se obtuvo las siguientes respuestas:

Tabla 9

Respuesta a la pregunta N.º7

| ¿Cuáles son los derechos laborales exclusivos del trabajador, que se encuentra bajo la modalidad de trabajo remoto? | | |
|---|--|---|
| E01 | E02 | E03 |
| Los derechos exclusivos que se tiene sobre esta modalidad es la desconexión digital, resguardando la jornada laboral, al limitar el contacto de los trabajadores y empleadores mediante los dispositivos digitales. | Los derechos laborales de esta modalidad son: - Los derechos propios que tiene todo trabajador en la modalidad presencial. - También se tiene aquellas condiciones de buena salud. - Atención preferente del informático en problemas técnicos o de sistema | Son los mismos que tiene un trabajador que labora de manera presencial, agregando la desconexión digital, garantizando la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar en esta modalidad de trabajo. |

Nota. Esta tabla muestra que los derechos exclusivos que tiene el trabajador de forma remota, son los mismos, de la modalidad presencial.

Tabla 10*Respuesta a la pregunta N.º8*

| ¿Qué opina Usted, respecto al derecho de desconexión digital? | | |
|--|---|--|
| E01 | E02 | E03 |
| El aquel derecho que tienen los trabajadores a no tener de asuntos laborales mediante cualquier medio de comunicación, fuera de la jornada de trabajo, en vacaciones o días de descanso. | La desconexión digital es un límite entre el empleador con el trabajador, con la intención de evitar que el trabajador preste labores de manera excesiva, menoscabando de esa manera la salud del sus trabajador. | Este derecho es un complemento al cumplimiento de la jornada laboral, por lo que va garantizar el horario de labor del trabajador. |

Nota. Nos indican los abogados (as) que es un derecho que tiene el trabajador para no tener comunicación fuera de su jornada laboral, en virtud de garantizar su salud y derechos como tal.

Tabla 11*Respuesta a la pregunta N.º9*

| ¿Considera correcto qué, en la modalidad de trabajo remoto, sea el trabajador quien deba asumir el costo de los materiales para el desarrollo sus actividades laborales? | | |
|---|---|--|
| ¿Por qué | | |
| E01 | E02 | E03 |
| Esta forma de trabajo que constituye parte de la “nueva normalidad”, por lo tanto, significa que el empleador es la persona idónea en brindar los materiales para la ejecución de sus labores. Tal como se emplea en el trabajo presencial. | No, puesto que, el uso de medios tecnológicos para el desarrollo de funciones, es la forma que la entidad cumple con su misión y visión, al tratarse de temas laborales debe ser la entidad quien asume es el trabajador. | No, porque los preceptos ya están dados y establecen que el empleador es quien debe proporcionar al trabajador, mientras una norma no lo establezca, se puede inferir que el empleador es quien debe brindar estos medios. lo contrario, ya que, quien asume es el trabajador. |

Nota. Esta tabla muestra que no es correcto que el trabajador sea quien deba asumir los costos de los materiales implementados, recayendo la responsabilidad en el empleador.

El objetivo **específico N°3** aborda: Describir las diferencias entre la modalidad del trabajo remoto y modalidad de teletrabajo, se obtuvo las siguientes respuestas:

Tabla 12

Respuesta a la pregunta N.°10

| ¿Cuáles son las similitudes respecto a la modalidad de trabajo remoto y teletrabajo? | | |
|--|--|--|
| E01 | E02 | E03 |
| Que modalidades de trabajo se reconoce los mismos derechos laborales. | ambas tecnologías para el desarrollo de funciones laborales. | Que en ambos se realiza fuera del centro de labores y se encuentran sujetos a una subordinación. |

Nota. Se enfatiza la subordinación, el uso de tecnología fuera del centro laboral y el reconocimiento de los derechos laborales.

Tabla 13

Respuesta a la pregunta N.°11

| ¿Cuáles son las diferencias entre la modalidad de trabajo remoto y teletrabajo? | | |
|---|--|--|
| E01 | E02 | E03 |
| El teletrabajo es un universo y el trabajo remoto es una especie, el teletrabajo ya está regulado en el Perú, desde hace 10 años aproximadamente, el trabajo remoto no, solo ah sido aplicado debido a la emergencia sanitaria. | La diferencia consiste, en: Teletrabajo tiene una ley que lo regula, el trabajo remoto solo se encuentra permitido por un decreto de urgencia. El teletrabajo se llevará a cabo previo acuerdo, el trabajo remoto solo lo decide el empleador. | Las diferencias que se puede recalcar son: En el trabajo remoto es una medida de excepción y el teletrabajo ya se encontraba implementada en la legislación. En el trabajo remoto el empleador brinda los recursos materiales, en el teletrabajo no. |

Nota. La principal diferencia entre el teletrabajo y el trabajo remoto, es la regulación de la primera figura.

Tabla 14

Respuesta a la pregunta N.º12

| ¿Considera que la modalidad de trabajo remoto debe ser incluida en la ley del teletrabajo? ¿Por qué? | | |
|--|--|---|
| E01 | E02 | E03 |
| Si, debería ser tratada en la misma ley, porque va servir de base para la continuación del trabajo. | Si, de debe tratarse ambas formas de seguir laborando, ya que va a cooperar a la economía de la empresa y con ello al desarrollo del país. | No, porque existe una distinción entre ambos, lo que debería es que se traten en leyes distintas, ya que hay diferencias entre ellas. |

Nota. Esta tabla muestra las diferencias de posturas de los entrevistados con respecto a la inclusión del trabajo remoto en la ley de teletrabajo.

4.2. Discusión

En el presente apartado se desarrollará la discusión de los resultados obtenidos por medio de la aplicación de la guía de entrevista de forma clara y ordenada.

Respecto al **objetivo específico N°01**, el cual está direccionado a: Describir los preceptos normativos peruanos del Derecho laboral respecto al trabajo remoto. Conforme las respuestas obtenidas de las preguntas 4, 5 y 6; se puede advertir que:

I. Los participantes han indicado que la norma que se ha emitido para regular el trabajo remoto es el Decreto de Urgencia N.º 115 – 2021, el cual ha ampliado aplicar esta modalidad de trabajo hasta diciembre del año 2022, por lo que es facultativo se aplique el trabajo remoto, ya que a estas alturas del año hay muchas empresas tanto públicas como privadas que han acogido al trabajo presencial; sin embargo mediante el decreto mencionado, refiere que esta figura jurídica aun se empleará hasta fines del 2022, por lo que recién se conocerá si el Estado considerará esta modalidad como una excepción de forma de trabajo y permanecer en la legislación o simplemente desaprobarlo para exigir la forma de trabajo presencial. Es con ello, que Delgado (2020) en su investigación refiere que el "trabajo remoto" emana en el Perú como una medida laboral de emergencia y excepcional en medio de una pandemia global por el COVID-19, ni esperada ni deseada por ningún país, con el objetivo primordial de reubicar unilateralmente a los trabajadores en sus hogares para realizar sus tareas de forma remota y preservar las relaciones laborales, evitando así la ruptura de las cadenas de productividad de las empresas, además de proteger la salud y la vida de la población como objetivo nacional.

II) Los únicos preceptos legales que norma el trabajo remoto es el Decreto de Urgencia anteriormente mencionado; sin embargo, este se puede complementar como resoluciones administrativas de cada entidad, en el que, establezca los lineamientos que aborda esta forma de trabajo, claro está, no vulnerando los derechos laborales de los trabajadores. Reque (2020) menciona que la modalidad laboral de trabajo remoto ha traído consigo diversos cambios para todos los sectores; entre ellos, el sector público y el sector privado; puesto que, no se han implementado lineamientos que puedan establecer las funciones, supervisión,

medios electrónicos a usar por el trabajador. Es por ello, que si es importante que la norma que ha brindado el Estado sea complementada por las entidades respetando los derechos de sus colaboradores.

III) Estas normas para algunos de los participantes señalan que si protege los Derechos de los trabajadores, como es el derecho a la desconexión digital, a no contestar videollamadas, e – mails, WhatsApp o cualquier otro tipo de comunicación fuera de su horario laboral, respetando el tiempo de su descanso, permisos, vacaciones, intimidad personal y laboral de estos; por otro lado, otros participantes consideran que se respeta los Derechos de forma relativa, debido que existen vacíos legales que en parte son reemplazados por normas administrativas de cada institución laboral, no siendo suficiente para su regulación, ya que muchos empleadores utilizan estos vacíos normativos para su beneficio propio, que, con la excusa de la carga laboral, ha ocasionado se realicen horas extras que no son reconocidas por el empleador. Quispe (2021), en su investigación que, con la llegada del virus COVID-19 tuvieron que realizarse diversos cambios en el ámbito social, familiar y laboral. Respecto al ámbito laboral, tanto las empresas privadas como el sector público se vieron obligados a realizar reestructuraciones en la modalidad laboral; es decir, de realizarse un trabajo presencial se convirtió a un trabajo remoto. Sin embargo, en el desarrollo del trabajo remoto surgió un nuevo problema, y es que, pese a que lo idóneo es respetar los horarios laborales establecidos, ello se venía incumpliendo por parte del empleador; quien, fuera del horario laboral encomendaba trabajos o solicitaba coordinaciones al trabajador. Como se viene mencionando el no tener una norma que regule en su totalidad el trabajo remoto, trae consigo una serie de problemas, por lo que queda mientras tanto al empleador en emplear mecanismo de supervisión u otro que coadyuve al cumplimiento de las funciones y con ello el respeto de los derechos de los trabajadores.

Respecto al **objetivo específico N°02**, el cual está direccionado a: Identificar los Derechos Laborales del trabajador que ejerce sus funciones bajo la modalidad de trabajo remoto. Conforme las respuestas obtenidas de las preguntas 7, 8 y 9; se puede advertir que:

I) Conforme a los datos obtenidos por los participantes, los derechos que pertenecen a los trabajadores de trabajo remota son los mismos que tiene un trabajador que labora de manera presencial, sin embargo, hay derechos que se han agregado, como es la desconexión digital, en ese sentido Quispe (2021), en su investigación menciona que, en algunas ocasiones el Derecho a desconexión en el trabajo remoto se transgrede, por lo propio que los usuarios, clientes u otros tienen un medio de comunicación directa que muchas veces aprovechada por otras personas; bajo a esa perspectiva si se llega a vulnerar el derecho los derechos de los trabajadores.

II) La desconexión digital para los participantes se efectúa cuando los trabajadores no tienen comunicación de asuntos laborales mediante cualquier medio de comunicación, fuera de la jornada de trabajo, en sus vacaciones o días de descanso, con el objetivo evitar que el trabajador preste labores de manera excesiva, menoscabando de esa manera la salud del trabajador. Por lo tanto, se puede decir, que este Derecho es el complemento al cumplimiento de la jornada laboral, por lo que va garantizar el horario de labor del trabajador. Sin embargo, a en la realidad es muy difícil que se emplee limites, por lo propio que muchos trabajadores se encuentran más de 8 horas conectados.

III) Conforme a las respuestas de los participantes, indican que los recursos materiales en la modalidad del trabajo remoto deben asumirlo los empleadores, brindando toda la accesibilidad de medio para el correcto desempeño de las funciones, pese, que en la realidad no se cumple, siendo los propios colaboradores que hacen uso de sus propios materiales para cumplir con sus labores, como es la computadora, el pago de internet u otro. Tal como lo ha demostrado Edquen (2020) en su investigación que debido al estado de emergencia decretado por el Estado, producto del virus COVID-19, las diferentes entidades públicas, instituciones, Ministerios, entre otros, tuvieron que cambiar la modalidad en la que venían trabajando; es decir, de un trabajo presencial a uno remoto; lo cual no fue ajeno a la Fiscalía Provincial de Cutervo, es así que, fue necesario cambiar muchos aspectos, en el contexto de supervisión, horario de trabajo, sistemas y medios electrónicos, los cuales son herramientas importantes para el cumplimiento de la labor. Ante ello, la fiscalía provincial de Cutervo, por no

contar con las herramientas, dispositivos electrónicos necesarios para dar cumplimiento a su labor, el trabajo obtenido fue totalmente deficiente; entendiéndose que, si no se tienen los medios para realizar el trabajo, no se podrán obtener un buen producto.

Respecto al **objetivo específico N°03**, el cual está direccionado a: Describir las diferencias entre la modalidad del trabajo remoto y modalidad de teletrabajo. Conforme las respuestas obtenidas de las preguntas 10, 11 y 12; se puede advertir que:

I) Se tiene como similitudes en que ambos se emplea desde el domicilio haciendo uso de medios tecnológicos, encontrándose subordinados, y reconociéndose los mismos derechos laborales, sin embargo, los participantes han señalado que ciertas diferencias hay que uno es el universo (teletrabajo) y el otro es la especie (remoto), que muchas veces se confunde pero tienen formalidades distintas, como es: el teletrabajo se implemento mediante la Ley N.° 30036, requiere un acuerdo de las partes, se formaliza mediante el contrato, el trabajador es quien brinda los recursos materiales y la duración es establecida por las partes; por otro lado, se tiene al trabajo remoto, que es implementada por el contexto de la pandemia, se requiere la sola decisión del empleador, se formaliza mediante la comunicación al trabajador, el empleador brinda los recursos materiales y solo durara por el tiempo de la pandemia.

II) Un grupo de los participantes señala que se debería regular el trabajo remoto en la misma ley que el teletrabajo; otro grupo, sindicada que no se debería regular en la misma ley, ya que son figuras distintas y se debe tratar como tal, sin embargo, en base al desarrollo de la naturaleza que tiene estas figuras jurídicas se considera que si es pertinente tratarlas en una misma ley, siempre y cuando se aclare la naturaleza propia que tiene cada una de ellas, debido que si tienen un vínculo cercano, por lo que no habría problema que se efectúe ello.

Sobre el **objetivo general**, el cual se direccionó a: Analizar el cumplimiento de Derechos Laborales en la modalidad de trabajo remoto en el Juzgado de Trabajo de Moyobamba -2021. Conforme las respuestas obtenidas de las preguntas comprendidas entre la 1 - 3; de acuerdo a lo señalado por los entrevistados, se advierte que:

I) Se valora los Derechos de los trabajadores en su actividad remota del Juzgado de Trabajo de Moyobamba -2021, respetando el horario establecido, de una forma mutua, tanto los empleadores como los propios trabajadores. Arriola y Neyra (2020) en su investigación señalan que implementación del trabajo remoto por el estado de emergencia sanitaria, la situación de crisis ha obligado a los operadores judiciales a innovar en sus actividades de trabajo presencial, y a superar algunas situaciones presentadas en el centro de labores; asimismo, en lo concerniente a la Judicatura, se han incorporado y desarrollado buenas prácticas laborales para el beneficio del proceso judicial, tales como: la pronta tramitación de envíos judiciales mediante el uso de la tecnología. Adicionalmente, la interconexión de entidades públicas. Asimismo, en la creación del registro de casillas electrónicas institucionales que mejore la precisión de las notificaciones al romper el paradigma de que la notificación es exclusiva de la dirección física para el primer emplazamiento. Por lo tanto, se demuestra la preocupación que tienen los empleadores en que sus trabajadores ejerzan sus funciones, por lo que tienen que crear formas, medios y mecanismo para su desarrollo.

II) Los derechos que se vulneran de forma común son: Derecho de contrato de trabajo, Derecho de contrato a plazo indeterminado, Derecho a no ser despedido injustificadamente y/o incausado, el pago de los beneficios sociales; así mismo se indica que mayormente se vulneran los derechos en los casos de servidores CAS y 728; por otro lado, se menciona que hay entidades que contratan a sus trabajadores bajo la modalidad de locación de servicios o como terceros (proveedores de servicios), son estos los trabajadores que más derechos se le vulnera, debido que no tienen ningún beneficio laboral. Por lo tanto, se puede decir que hay empleadores que se aprovechan de esta situación de la pandemia y de los diferentes tipos de contratos que hay en la legislación para no cumplir con sus deberes.

III) La protección que se da sobre los Derechos es de manera relativa, que si bien existen normas que regulen estas situaciones, se evidencia vacíos legales, que en muchas oportunidades son aprovechadas por los empleadores; pero también, se reconoce que no son lo suficiente, por lo que se necesita una regulación amplia. Por lo que, el juzgador tendrá que reconocer a esta figura como una modalidad

de trabajo y luego empezar a tratarla y limitar las vulneraciones de Derecho que se llevan a cabo.

V. CONCLUSIONES

Se concluyó que las normas que regulan el trabajo remoto es el Decreto de Urgencia N° 026-2020, el mismo que mediante Decreto de Urgencia N° 115-2021, ha sido prorrogado la aplicación de la modalidad de trabajo hasta diciembre del 2022, siendo normas que no regulan en su totalidad, pero son las primeras que la ha tratado, queda claro, que a la fecha se necesita de una complementación por parte de las entidades para que se ejecute de manera efectiva.

Por otro lado, se determinó que los derechos que se ejerce bajo esta modalidad son los mismo que un trabajador que labora de manera presencial, con la diferencia que se agrega el Derecho a la desconexión digital, cooperando al resguardo de sus derechos como es a no contestar videollamadas, e – mails, WhatsApp o cualquier otro tipo de comunicación fuera de su horario laboral, respetando el tiempo de su descanso, permisos, vacaciones, intimidad personal, entre otros.

Así mismo, se evidenció que las figuras jurídicas del teletrabajo y trabajo remoto se ha venido confundiendo desde la implementación de la modalidad del trabajo remoto, ya que son distintas, a pesar de tener ciertas similitudes, las diferencias básicas consisten en que el teletrabajo se implementó mediante la Ley N.º 30036, requiere un acuerdo de las partes, se formaliza mediante el contrato, el trabajador es quien brinda los recursos materiales y la duración es establecida por las partes; por otro lado, se tiene al trabajo remoto, que es implementada por el contexto de la pandemia, se requiere la sola decisión del empleador, se formaliza mediante la comunicación al trabajador, el empleador brinda los recursos materiales y solo durara por el tiempo de la pandemia.

Por último, se determinó que en el Juzgado de Trabajo de Moyobamba -2021 se cumple de manera relativa el respeto de sus Derechos, teniendo en cuenta que, si bien se respeta el horario establecido, pero se infringe los derechos del contrato a plazo indeterminado, a no ser despedido injustificadamente y/o incausado y el pago den los beneficios sociales, principalmente en los casos de servidores CAS y 728.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda al Estado, mediante el Poder Legislativo regule esta situación, para que no deje a la discrecionalidad del empleador para su efectivización del trabajo remoto; así mismo sea posteriormente formalizada en la ley del teletrabajo para que sea incluida como una realidad jurídica en el Derecho Laboral, siendo de esa forma aplicada por los empleadores, misma que va a prever para situaciones futuras de algún problema social que pudiera ocurrir.

Se recomienda que se tenga en cuenta el Estado, en protección de los derechos de los trabajadores no dejen a potestad la supervisión de estos, ya que muchas veces los empleadores para mantener una productividad sobre su empresa efectúan mecanismos que infringen los Derechos de los trabajadores. Por lo tanto, es conveniente que distribuya estas funciones a organismos estatales para que se encarguen de este fin.

Así mismo se recomienda que si decide regular el trabajo remoto dentro de la Ley del teletrabajo o alguna ley aparte es preciso se tenga en cuenta lo siguiente para una correcta regulación, como es: la formalidad en el contrato, supuestos de aplicabilidad, derechos y deberes del trabajador, derechos y deberes del empleador, sin desnaturalizar el fin propio que tiene esta modalidad.

Por último, se recomienda al Juzgado de Trabajo de Moyobamba gestione procesos de mejora continua entorno a la incorporación del trabajo remoto, teniendo en cuenta que aun continuamos en el estado de emergencia sanitaria por el COVID-2019, para que, de esa forma se pueda mejorar el servicio que brindan en favor de los trabajadores y de los usuarios.

REFERENCIAS

- Alvarez, P. (2018). Ética e investigación. *Universidad De Santiago de Cali*, 1-28.
<https://bit.ly/2SNPd0Y>
- Arriola, M., & Neyra, H. (2020). *Análisis en la eficiencia del trabajo remoto en el Poder Judicial*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/654024/Arriola_GM.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Boletín Oficial de la República Argentina. (14 de Agosto de 2020). *Ley N° 27555*. Régimen legal del contrato de teletrabajo: <https://bit.ly/3HPab4y>
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Sangolquí: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Centro Interdisciplinario de Estudios en Bioética. (2021). *Principios generales de ética*. Universidad de Chile: <https://bit.ly/2RWiQNL>
- CEPAL/OIT. (2020). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*. CEPAL/OIT.
- Claire, M., & Bohrt, M. (2004). Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad. *Revista de Derecho*, 1-7.
<https://bit.ly/3nzMVQ8>
- Cortés, G., Henao, N., & Osorio, V. (2020). *Trabajo remoto en tiempos de Covid-19 y su impacto en el trabajador*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriano.
<https://bit.ly/2VPn3EN>
- D.S. N° 010-2020-TR. (23 de Marzo de 2020). *Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID - 19*. Lima, Perú: Diario Oficial el Peruano. <https://bit.ly/3F9StaQ>
- Decreto de Urgencia N° 026-2020. (15 de Marzo de 2020). *Decreto de Urgente que establece diversar medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional*. Lima:

Diario Oficial El Peruano.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-diversas-medidas-excepcion-decreto-de-urgencia-n-026-2020-1864948-1/>

Del Alcazar, J. (19 de Noviembre de 2021). *Trabajo remotot vs teletrabajo, las ventajas y desventajas de trabajar fuera de oficina*. <https://bit.ly/3cw3CW4>

Delgado, Á. (2020). El trabajo remoto en el Perú en tiempos del Covid-19. *Revista Iberoamericana de Derecho del trabajo y de la seguridad social*, 73 - 84. <http://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/34/31>

Diario Gestión. (10 de Noviembre de 2021). *Aumento del salario mínimo a S/ 1,000 fomentará mayor informalidad en el país, sostienen expertos*. <https://bit.ly/3DWtQx2>

Diario Gestión. (6 de Marzo de 2021). *Covid-19: a un año desde el primer caso confirmado en Perú a la fecha han fallecido 47 000 personas*. Página Oficial del Diario Gestión: <https://bit.ly/3kVjGWt>

Diario Oficial el Peruano. (31 de Diciembre de 1993). *Constitución Política del Perú*. Lima , Perú: Editora Perú.

Diario Oficial el Peruano. (13 de Junio de 2014). Decreto Legislativo N° 276. *Ley de Carrera Administrativa*. Lima, Perú: Diario Oficial el Peruano. <https://bit.ly/3p38YOu>

Diario Oficial el Peruano. (22 de Marzo de 2018). Decreto Supremo N° 004-2018-TR. *Decreto Supremo que incrementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada*. Lima, Perú: Diario Oficial el Peruano. <https://bit.ly/3cO3XE0>

Diario Oficial el Peruano. (7 de Agosto de 2021). Decreto Legislativo N° 635. *Código Penal*. Lima, Perú: Editora Perú. <https://bit.ly/30HCsJF>

Diario Oficial el Peruano. (14 de Mayo de 2021). *Derecho*. El trabajo remoto: <https://bit.ly/3oALMH2>

Edquén, J. (2020). *Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el Estado de Emergencia Covid-19*. Pimentel:

Universidad Señor de Sipán.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7612/Edquenn%20Siesquen%20Jannette%20del%20Rosillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Espinoza, C. (2021). *Diario Oficial el Peruano*. Los límites de la jornada y horario de trabajo.

Eulises, A. (11 de Agosto de 2020). *¿Que es el trabajo remoto? Beneficios o desventajas*. <https://bit.ly/32fgNJK>

Excélsior. (16 de Agosto de 2020). *Ante covid-19, habrá ley sobre el trabajo a distancia*. <https://bit.ly/2ZtYW0c>

Fernández, J. (2017). *Estado del teletrabajo en América Latina y el Caribe*. Brasilia: Academia Internacional de Teletrabajo-Capítulo América Latina y el Caribe. <https://bit.ly/3plOpx9>

Fraile, A. (2010). La autoevaluación: una estrategia docente para el cambio de valores educativos en el aula. *Revista de Ciencias*, 6-18. <https://bit.ly/3x4c74n>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana Editores.

Lastra, J. (11 de Noviembre de 2021). *La libertad individual y colectiva del trabajo ¿En pugna con la constitución?* <https://bit.ly/3FwH8AG>

León, A., Restrepo, D., Barreto, J., Calderón, K., & Melgarejo, N. (2020). *Seguimiento a las condiciones de trabajo de los empleados de la Empresa Memory Corp S.A.S., en modalidad de trabajo en casa*. Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios. https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/11718/5/TE.RLA_LeonAlba-RestrepoDiana-BarretoJalennys-CalderonKaren-MelgarejoNayibe_2020.pdf

Ley N° 27658. (30 de Enero de 2020). Lima, Perú: Diario Oficial el Peruano. <https://bit.ly/3DM9PZW>

- Ministerio de Economía y Finanzas. (2021). *Sistema de Gestión Presupuestal: Clasificador Económico de Gastos para el año fiscal 2021*. Lima: MEF. https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/anexos/Clasificador_economico_gastos_RD0034_2020EF5001.pdf
- Ministerio de Salud. (2021). *Principales medidas adoptadas por el gobierno peruano frente a la emergencia provocada por la Covid-19*. Lima: Parlamento Andino. <https://bit.ly/3kYDIiM>
- MNJUS. (13 de Mayo de 1976). *Ley de contrato de trabajo*. <https://bit.ly/3FUhaaP>
- MTPE. (2012). *Jornada de Trabajo 2012*. <https://bit.ly/3HTKQXb>
- MTPE. (2014). *Derechos Laborales de los trabajadores*. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. <https://bit.ly/3FOzmlW>
- MTPE. (2020). *Guía para la aplicación del trabajo remoto*. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. <https://bit.ly/3kORswd>
- MTPE. (2021). *Todo lo que debemos saber sobre el tiempo de refrigerio*. <https://bit.ly/3lckCWi>
- Neves, J. (2001). Libertad de trabajo, derecho al trabajo y derecho de estabilidad en el trabajo. *Revista de Derecho & Sociedad*, 24-26. <https://bit.ly/3cps2R0>
- Neves, J. (2016). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://bit.ly/30wJFMe>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Organización Internacional de Trabajo. (13 de Julio de 2017). Ley N° 12467. Brasília, Brasil: Organización Internacional de Trabajo. <https://bit.ly/3HYP8fQ>
- Organización Mundial de la Salud. (7 de Octubre de 2020). *Brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19): orientaciones para el público*. <https://bit.ly/2ZPiFY1>
- Osorio, M., Martínez, J., & Mejía, P. (2020). Medidas implementadas por los empleadores y las ARL para la ejecución del trabajo en casa. *Revista Legem*, 1-22.

<http://investigaciones.uniatlantico.edu.co/revistas/index.php/legin/article/view/2758/3529>

Paredes, J. (1 de Mayo de 2019). *Trabajo, libertad de trabajo y derecho al trabajo*. <https://bit.ly/3kONgMN>

Plataforma digital única del Estado Peruano. (27 de Junio de 2008). Decreto Legislativo N° 1057. Lima, Perú: Congreso de la República. <https://bit.ly/3p2lgqw>

Plataforma digital única del Estado Peruano. (11 de Marzo de 2020). Decreto Legislativo N° 728. Lima, Perú: Congreso de la República. <https://bit.ly/3CNuPyd>

Prats, J., Salazar, R., & Molina, J. (31 de mayo de 2016). Implicaciones metodológicas del respeto al principio de autonomía en la investigación social. *Revista Andamios*, 13, 129-154. <https://bit.ly/3pdepdr>

Quispe, L. (2021). *El derecho de desconexión en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728*. Lima: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69716/Quispe_RL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramírez, C. (2021). *La sobrecarga laboral y el trabajo remoto durante la crisis sanitaria en el Perú*. Lima: Universidad de Piura. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5079/TSP_ECO-L_028.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Reque, A. (2020). *El trabajo remoto y las condiciones laborales en las entidades públicas de Piura, Perú - 2020*. Piura: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55604/Reque_AAY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Romero, M. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. *Revista de Ciencias Sociales*, 120-138. <https://bit.ly/3DDKj9a>

- Sánchez, G., & Montenegro, A. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *Revista de Ciencias Jurídicas*, 91-107. <https://bit.ly/3oLI7rd>
- Sentencia del Tribunal Constitucional, Exp. 008-2005-PI/TC (Tribunal Constitucional 12 de Agosto de 2005). <https://bit.ly/3CrP8Bm>
- Suárez, J., & Ibarra, S. (2002). La teoría de los recursos y las capacidades. Un enfoque actual en la estrategia empresarial. *Revista de Investigación*, 63-89. <https://bit.ly/3cu8Mlp>
- Thorner, V. (2020). *From a Distance*. COPYRIGHT VALENTINA THORNER. <https://bit.ly/3DEvldY>
- Trujillo, F. (2021). Brasil ante la regulación de la desconexión tecnológica del empleado. Análisis a la luz de la normativa en España. *Revista de Direito do Trabalho*, 1-11. <https://revista.laborjuris.com.br/laborjuris/article/view/62/52>
- Vera, J., Castaño, R., & Torres, Y. (2018). *Fundamentos de metodología de la investigación científica*. Guayaquil: Editorial Grupo Compás.

ANEXOS

ANEXO: Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, **Flores Chávez, Antony José y Julon Julon Heidy Aracely**, egresados de la Facultad de derecho y Humanidades / Escuela de posgrado de Derecho y Escuela Profesional de Derecho/ Programa académico Proyecto de Investigación de la Universidad César Vallejo - Sede Moyobamba; declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación titulado:

“Análisis del cumplimiento de derechos laborales en la modalidad de trabajo remoto, Juzgado de Trabajo de Moyobamba 2021”.

es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que el Trabajo de Investigación:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He (Hemos) mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos 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.

Moyobamba, 29 de noviembre del 2021.

| | |
|---|-------|
| Apellidos y Nombres del Autor Flores Chávez, Antony José | |
| DNI: 73465996 | Firma |
| ORCID: 0000-0003-0581-0064 | |
| Apellidos y Nombres del Autor Julon Julon, Heidy Aracely | |
| DNI: 73968917 | Firma |
| ORCID: 0000-0002-6201-5924 | |

ANEXO: Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, **Cabeza Molina Luis Felipe**, docente de la Facultad de Derecho y Humanidades / Escuela de posgrado de Derecho y Escuela Profesional de Derecho/Programa académico Proyecto de investigación de la Universidad César Vallejo -filial Moyobamba asesor del Trabajo de Investigación titulada:

“Análisis del cumplimiento de derechos laborales en la modalidad de trabajo remoto, Juzgado de Trabajo de Moyobamba 2021”, constato que la investigación tiene un índice de similitud de ...% 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 el trabajo de investigación / 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.

Moyobamba, 29 de noviembre del 2021.

| | |
|------------------------------------|-------|
| Cabeza Molina Luis Felipe | |
| DNI 41536992 | Firma |
| ORCID 000-0002-5800-0199 | |

ANEXO: Acta de Sustentación del Trabajo de Investigación (*)

Moyobamba, 10 de diciembre de 2021.

Siendo las 18:00 horas del día 10 del mes diciembre de 2021, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación del Trabajo de Investigación titulado:

“Análisis del cumplimiento de derechos laborales en la modalidad de trabajo remoto, Juzgado de Trabajo de Moyobamba 2021”, presentado por los autores Flores Chávez Antony Jose y Julon Julon Heidy Aracely egresados de la Escuela Profesional de Derecho / Programa Académico de Proyecto de Investigación.

Concluido el acto de exposición y defensa del Trabajo de Investigación, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación, dictaminó:

| Autor | Dictamen (**) |
|---|---------------|
| Apellidos y Nombres de uno de los autores Julon Julon, Heidy Aracely | |

Se firma la presente para dejar constancia de lo mencionado:

Nombres y Apellidos
Apellidos PRESIDENTE

RIO

Nombres y

SECRETARIA

Nombres y
Apellidos
VOCAL
(ASESOR)

* Elaborado de manera individual.

** Aprobar por Excelencia (18 a 20) / Unanimidad (15 a 17) / Mayoría (11 a 14) / Desaprobar (0 a 10).

El número de firmas dependerá del trabajo de investigación o tesis.

ANEXO: Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Nosotros, Flores Chávez, Antony Jose y Julon Julon, Heidy Aracely, identificados con DNI N°73465996 y 73968917, respectivamente, egresados de la Facultad de Derecho / Escuela de posgrado de Derecho y Escuela Profesional de Derecho/ Programa Académico Proyecto de Investigación de la Universidad César Vallejo, autorizamos (x), no autorizamos () la divulgación y comunicación pública de mi (nuestro) Trabajo de Investigación:

“Análisis del cumplimiento de derechos laborales en la modalidad de trabajo remoto, Juzgado de Trabajo de Moyobamba 2021”.

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulada en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Moyobamba 10 de diciembre de 2021.

| | |
|---|-------|
| Apellidos y Nombres del Autor Flores Chávez, Antony José | |
| DNI: 73465996 | Firma |
| ORCID: 0000-0003-0581-0064 | |
| Apellidos y Nombres del Autor Julon Julon, Heidy Aracely | |
| DNI: 73968917 | Firma |
| ORCID: 0000-0002-6201-5924 | |

Las filas de la tabla dependerán del número de estudiantes implicados.

ANEXO: Matriz de consistencia

| ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DE DERECHOS LABORALES EN LA MODALIDAD DE TRABAJO REMOTO, JUZGADO DE TRABAJO DE MOYOBAMBA - 2021 | | | | | | |
|---|---|---|--------------------|---------------------------------|--|--|
| PROBLEMA GENERAL | OBJETIVO GENERAL | SUPUESTO GENERAL | CATEGORÍAS | SUBCATEGORÍAS | INDICADORES | METODOLOGÍA |
| ¿En qué medida se cumplen los derechos laborales en la modalidad de trabajo remoto, Juzgado de Trabajo de Moyobamba – 2021? | Analizar el cumplimiento de derechos laborales en la modalidad de trabajo remoto en el Juzgado de Trabajo de Moyobamba - 2021 | Los derechos laborales en la modalidad de trabajo remoto, se ven transgredidos, toda vez que el trabajador se ve obligado a exceder su horario de labores, a razón del cumplimiento de sus actividades, sin percibir mayor remuneración; sumado a ello, el empleador no brinda a sus colaboradores las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones desde su vivienda, provocando peligro económico y social | Derechos laborales | Derechos del trabajo presencial | Descanso | Enfoque: Cualitativo. Tipo: Básica. Diseño: Fenomenológico. Escenario de Estudio: Juzgado de Moyobamba. Participantes: 1 Juez laboral y 2 abogados especialistas en Derecho laboral. Técnicas e Instrumentos: Entrevista y Guía de entrevista. |
| | | | | | Jornada de trabajo | |
| Remuneración | | | | | | |
| Desconexión digital | | | | | | |
| PROBLEMA ESPECÍFICO | OBJETIVOS ESPECÍFICOS | SUPUESTOS ESPECÍFICOS | | Derechos del trabajo remoto | No afectación de la naturaleza del vínculo laboral | |
| | | | | | No afectación de la remuneración | |
| | | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|---|-----------------------|--------------------------|-----------------------------|----------------------------------|
| <p>¿Cuáles son los preceptos normativos peruanos del Derecho respecto al trabajo remoto?</p> | <p>Describir los preceptos normativos peruanos del Derecho laboral respecto al trabajo remoto.</p> | <p>El trabajo remoto fue incorporado en la nación peruana mediante la promulgación del Decreto de Urgencia N° 026-2020, donde establece en el Título II, el ámbito de aplicación de las obligaciones que debe cumplir el empleador y trabajador en cuanto a equipos y medios necesarios para llevar a cabo el trabajo remoto.</p> | <p>Trabajo remoto</p> | <p>Modalidad laboral</p> | <p>Trabajo presencial</p> | |
| | | | | | <p>Trabajo remoto</p> | |
| | | | | | <p>Teletrabajo</p> | |
| <p>¿Cuáles son los derechos laborales del trabajador que ejerce sus funciones bajo la modalidad de trabajo remoto?</p> | <p>Identificar los derechos laborales del trabajador que ejerce sus funciones bajo la modalidad de trabajo remoto.</p> | <p>Los derechos laborales que debería ejercer el trabajador en la modalidad de trabajo remoto son: no laborar más de ocho horas diarias, siendo un máximo de 48 horas semanales, considerando una hora de refrigerio; asimismo, descansos y vacaciones remuneradas, seguridad y salud en el trabajo.</p> | | | | |
| <p>¿Cuáles son las diferencias entre la modalidad del trabajo remoto y modalidad de teletrabajo?</p> | <p>Describir las diferencias entre la modalidad del trabajo remoto y modalidad de teletrabajo.</p> | <p>A diferencia del teletrabajo, el trabajo remoto, no necesita de acuerdo entre las partes ni requiere que el empleador compense por los equipos o servicios que se utilizan para desarrollar las actividades laborales.</p> | | | | |
| | | | | | <p>Regulación Normativa</p> | <p>Legislación Nacional</p> |
| | | | | | | <p>Legislación Internacional</p> |


ANEXO: Matriz de Categorización Apriorística


| ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DE DERECHOS LABORALES EN LA MODALIDAD DE TRABAJO REMOTO, JUZGADO DE TRABAJO DE MOYOBAMBA - 2021 | | | | |
|--|---|--------------------|---------------------------------|------------------------------|
| PROBLEMA GENERAL | OBJETIVO GENERAL | CATEGORÍAS | SUBCATEGORÍAS | INDICADORES |
| ¿En qué medida se cumplen los derechos laborales en la modalidad de trabajo remoto, Juzgado de Trabajo de Moyobamba – 2021? | Analizar el cumplimiento de derechos laborales en la modalidad de trabajo remoto en el Juzgado de Trabajo de Moyobamba - 2021 | Derechos laborales | Derechos del trabajo presencial | Descanso |
| | | | | Jornada de trabajo |
| | | | | Remuneración |
| | | | PROBLEMA ESPECÍFICO | OBJETIVOS ESPECÍFICOS |
| ¿Cuáles son los preceptos normativos peruanos del Derecho respecto al trabajo remoto? | Describir los preceptos normativos peruanos del Derecho laboral respecto al trabajo remoto. | Trabajo remoto | Modalidad laboral | Trabajo presencial |
| | | | | Trabajo remoto |
| | | | | Teletrabajo |
| ¿Cuáles son los derechos laborales del trabajador que ejerce sus funciones bajo la modalidad de trabajo remoto? | Identificar los derechos laborales del trabajador que ejerce sus funciones bajo la modalidad de trabajo remoto. | | Regulación Normativa | Legislación Nacional |
| ¿Cuáles son las diferencias entre la modalidad del trabajo remoto y | Describir las diferencias entre la modalidad del trabajo remoto y | | | Legislación Internacional |

| | | | | | | |
|---------------------------|----|---------------------------|----|--|--|--|
| modalidad teletrabajo? | de | modalidad teletrabajo. | de | | | |
|---------------------------|----|---------------------------|----|--|--|--|

ANEXO: Informe de opinión sobre instrumento de Investigación científica

ANEXO: Solicitud de autorización



 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Moyobamba, 16 de mayo de 2022

Carta N°19-2022/UCV-M

SEÑOR:

MG. HERIBERTO GALVEZ HERRERA

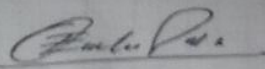

PRESIDENTE DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICA DE MOYOBAMBA-SAN MARTIN

ASUNTO: PRESENTO

Yo, Eliseo Paredes Días, identificado con DNI N°42405118, coordinador de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo-Moyobamba, reconociendo de antemano su gentil atención, presento al estudiante Antony José Flores Chávez, identificada con DNI N.° 73465996, alumno del XII ciclo, en virtud de que le pueda servir las facilidades del caso para la importante elaboración de su Desarrollo de Trabajo de Investigación titulado: **“Análisis del cumplimiento de derechos laborales en la modalidad de trabajo remoto, Juzgado de Trabajo de Moyobamba – 2021”**.



Se adjunta solicitud de la estudiante.

Con total gratitud esperando la atención a la presente, me suscribo de usted reiterándole las muestras de mi consideración y estima.

Mg. Eliseo Paredes Días
Coordinador de la Escuela de Derecho
UCV-Moyobamba

ANEXO: Autorización para realizar investigación de tesis


 
Poder Judicial
Del Perú

Presidencia de la Corte Superior de Justicia de San Martín

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Moyobamba, 18 de Mayo del 2022

OFICIO N° 000499-2022-P-CSJSM-PJ

 Firma Digital

Firmado digitalmente por GALVEZ
HERIBERTO HERRERA FALU
20042200476 udt
Cargo: Presidente De La Cj De San
Martín
Medio: Sjs del Poder del Documento
Fecha: 18.05.2022 10:21:37 -05:00

Señorita Doctora
CINTHIA MIRELLA QUIROZ CASTILLO.
Jueza Provisional del Juzgado de Trabajo Transitorio de Moyobamba.
Presente.-

Referencia : EXPEDIENTE 007661-2022-P-CSJSM-PJ.

Tengo el agrado de dirigirme al Despacho de su digno cargo, con la finalidad de remitir la Carta N° 19-2022/UCV-M, de fecha 16 de Mayo de 2022, suscrito por el Mg. Eliseo Paredes Días, Coordinador de la escuela de Derecho de la Universidad César Vallejo - Moyobamba, a través del cual presenta al estudiante ANTONY JOSÉ FLORES CHÁVEZ, Alumno de la carrera de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad César Vallejo, para quien solicita se le brinde las facilidades del caso para la elaboración del desarrollo del trabajo de investigación titulado: "Análisis del cumplimiento de derechos laborales en la modalidad de trabajo remoto, Juzgado de Trabajo de Moyobamba - 2021".

Al respecto, agradeceremos al Despacho a su cargo tenga a bien brindar las facilidades que correspondan con las reservas de ley al citado estudiante para los fines que se mencionan en los documentos adjuntos.

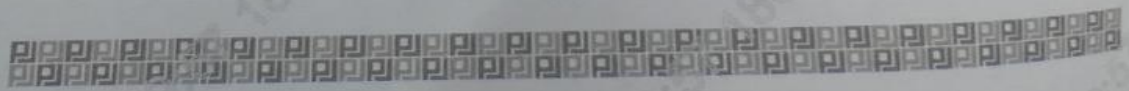
Hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

HERIBERTO GALVEZ HERRERA
Presidente de la CSJ de San Martín
Presidencia de la Corte Superior de Justicia de San Martín

HGH/npc



ANEXO: Guías de entrevistas



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE ENTREVISTA

Análisis del cumplimiento de derechos laborales en la modalidad de trabajo remoto, Juzgado de Trabajo de Moyobamba – 2021

Entrevistado: _____

Cargo/profesión/grado académico: _____

Institución: _____

OBJETIVO GENERAL

Analizar el cumplimiento de derechos laborales en la modalidad de trabajo remoto en el Juzgado de Trabajo de Moyobamba -2021

Preguntas:

1. En el ejercicio de sus funciones, ¿De qué manera garantiza el cumplimiento de los derechos laborales de aquellos trabajadores que realizan su actividad laboral, bajo la modalidad de trabajo remoto?

2. Según su experiencia ¿Cuáles son los derechos laborales más vulnerados por parte del empleador hacia el trabajador? ¿Por qué?

3. Según su criterio ¿Cree que existen una correcta protección de los derechos de los trabajadores que laboran bajo la modalidad remota?

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Describir los preceptos normativos peruanos del Derechos laboral respecto al trabajo remoto

Preguntas:

4. ¿Cuáles son las normas jurídicas peruanas que regulan la modalidad de trabajo remoto?

5. ¿Cuáles son los preceptos legales laborales del Perú, que regulan en torno al trabajo remoto y su desarrollo?

6. Según su conocimiento, ¿Los preceptos normativos laborales garantizan los derechos del trabajador que desarrolla actividades bajo la modalidad de trabajo remoto? ¿Por qué?

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar los derechos laborales del trabajador que ejerce sus funciones bajo la modalidad de trabajo remoto

Preguntas:

7. ¿Cuáles son los derechos laborales exclusivos del trabajador, que se encuentra bajo la modalidad de trabajo remoto?

8. ¿Qué opina Usted, respecto al derecho de desconexión digital?

9. ¿Considera correcto que, en la modalidad de trabajo remoto, sea el trabajador quien deba asumir el costo de los materiales para el desarrollo sus actividades laborales? ¿Por qué?

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Describir las diferencias entre la modalidad de trabajo remoto y modalidad de teletrabajo

Preguntas:

10. ¿Cuáles son las similitudes respecto a la modalidad de trabajo remoto y teletrabajo?

11. ¿Cuáles son las diferencias entre la modalidad de trabajo remoto y teletrabajo?

12. ¿Considera que la modalidad de trabajo remoto debe ser incluida en la ley del teletrabajo? ¿Por qué?



ANEXO: Entrevistas desarrolladas



GUÍA DE ENTREVISTA

**Análisis del cumplimiento de derechos laborales en la
modalidad de trabajo remoto, Juzgado de Trabajo de
Moyobamba – 2021**

Entrevistado: Cynthia Miralla Quiroz Castillo

Cargo/profesión/grado académico: Jueza

Institución: Juez del Juzgado de Trabajo de Moyobamba

OBJETIVO GENERAL

Analizar el cumplimiento de derechos laborales en la modalidad de trabajo remoto en el Juzgado de Trabajo de Moyobamba -2021

Preguntas:

1. En el ejercicio de sus funciones, ¿De qué manera garantiza el cumplimiento de los derechos laborales de aquellos trabajadores que realizan su actividad laboral, bajo la modalidad de trabajo remoto?

Respetando el horario de trabajo, incluyendo 1 hora de refrigerio.

2. Según su experiencia ¿Cuáles son los derechos laborales más vulnerados por parte del empleador hacia el trabajador? ¿Por qué?

En lo que respecta a la vulneración del derecho, los que más recurren al poder judicial son los casos de los servidores CAS y 728.

3. Según su criterio ¿Cree que existen una correcta protección de los derechos de los trabajadores que laboran bajo la modalidad remota?

Existe parcialmente dicha protección, porque las normas son óptimas, pero, desde el 2020 hasta el 2022, el juez protege los derechos laborales que ejercen el trabajo remoto en nuestro país.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Describir los preceptos normativos peruanos del Derechos laboral respecto al trabajo remoto

Preguntas:

4. ¿Cuáles son las normas jurídicas peruanas que regulan la modalidad de trabajo remoto?

Actualmente, la norma que regula esta modalidad de trabajo es el Decreto de Urgencia N° 115-2021.

5. ¿Cuáles son los preceptos legales laborales del Perú, que regulan en torno al trabajo remoto y su desarrollo?

El decreto de Urgencia N° 026-2020, para que después se emita el decreto de urgencia N° 115-2021.

6. Según su conocimiento, ¿Los preceptos normativos laborales garantizan los derechos del trabajador que desarrolla actividades bajo la modalidad de trabajo remoto? ¿Por qué?

Si hay una protección al trabajo, como es el derecho a la desconexión digital, a no contestar videollamadas, e-mails, WhatsApp o cualquier otro tipo de comunicación fuera de su horario laboral. Consiste en respetar el tiempo en su descanso, los permisos, a las vacaciones, a intimidad personal y laboral de los trabajadores.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar los derechos laborales del trabajador que ejerce sus funciones bajo la modalidad de trabajo remoto

Preguntas:

7. ¿Cuáles son los derechos laborales exclusivos del trabajador, que se encuentra bajo la modalidad de trabajo remoto?

Los derechos exclusivos que se tiene sobre esta modalidad es la desconexión digital, resguardando la jornada laboral, al limitar el contacto de los trabajadores y empleadores mediante los dispositivos digitales.

8. ¿Qué opina Usted, respecto al derecho de desconexión digital?

Es aquel derecho que tienen los trabajadores a no tener comunicación de asuntos laborales mediante cualquier medio de comunicación, fuera de la jornada de trabajo, en sus vacaciones o días de descanso.

9. ¿Considera correcto que, en la modalidad de trabajo remoto, sea el trabajador quien deba asumir el costo de los materiales para el desarrollo sus actividades laborales? ¿Por qué?

Esta forma de trabajo que constituye parte de la "nueva normalidad", por lo tanto, significa que el empleador es la persona encargada de brindar los medios materiales para la ejecución de sus labores, tal como se emplea en el trabajo presencial.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Describir las diferencias entre la modalidad de trabajo remoto y modalidad de teletrabajo

Preguntas:

10. ¿Cuáles son las similitudes respecto a la modalidad de trabajo remoto y teletrabajo?

Que en ambas modalidades de trabajo se reconocen los mismos derechos laborales.

11. ¿Cuáles son las diferencias entre la modalidad de trabajo remoto y teletrabajo?

El teletrabajo es un universo y el trabajo remoto es una especie, el teletrabajo ya está regulado en el Perú desde hace 10 años aproximadamente, el trabajo remoto no, solo ha sido aplicado debido a la emergencia sanitaria.

12. ¿Considera que la modalidad de trabajo remoto debe ser incluida en la ley del teletrabajo? ¿Por qué?

sí, debería ser tratada en la misma ley, porque va servir de base para la continuación del trabajo.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE ENTREVISTA

Análisis del cumplimiento de derechos laborales en la
modalidad de trabajo remoto, Juzgado de Trabajo de
Moyobamba – 2021

Entrevistado: Jenny Carol Becerra Rojas

Cargo/profesión/grado académico: Secretaria Judicial - Abogada

Institución: Poder Judicial - Juzgado Laboral Moyobamba

OBJETIVO GENERAL

Analizar el cumplimiento de derechos laborales en la modalidad de trabajo remoto en el Juzgado de Trabajo de Moyobamba -2021

Preguntas:

1. En el ejercicio de sus funciones, ¿De qué manera garantiza el cumplimiento de los derechos laborales de aquellos trabajadores que realizan su actividad laboral, bajo la modalidad de trabajo remoto?

Se garantiza el trabajo remoto mediante el respeto de los derechos laborales, como el pago de una remuneración, a un seguro de vida, a vacaciones, a un contrato, a la prestación de recursos materiales, a la CTS, entre otros.

2. Según su experiencia ¿Cuáles son los derechos laborales más vulnerados por parte del empleador hacia el trabajador? ¿Por qué?

Los derechos que más se vulneran son: Derecho a un contrato de trabajo, a un contrato de plazo indeterminado, a no ser despedido injustificadamente y al pago de

beneficios sociales

3. Según su criterio ¿Cree que existen una correcta protección de los derechos de los trabajadores que laboran bajo la modalidad remota?

Considero que se da de manera relativa, debido a la subsanación de problemas técnicos o de sistema, que, en determinadas ocasiones demoran, lo mismo sucede en el trabajo presencial

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Describir los preceptos normativos peruanos del Derechos laboral respecto al trabajo remoto

Preguntas:

4. ¿Cuáles son las normas jurídicas peruanas que regulan la modalidad de trabajo remoto?

El Decreto de Urgencia emitido por la propagación del Covid-19, como el D.U. N° 115-2021.

5. ¿Cuáles son los preceptos legales laborales del Perú, que regulan en torno al trabajo remoto y su desarrollo?

Son: los decretos de Urgencia y las resoluciones emitidas por cada unidad.

6. Según su conocimiento, ¿Los preceptos normativos laborales garantizan los derechos del trabajador que desarrolla actividades bajo la modalidad de trabajo remoto? ¿Por qué?

Positivamente, porque suelen existir vacíos legales que en parte son reemplazados por normas administrativas de cada institución laboral. Los decretos de urgencia no son suficientes para su regulación, ya que muchos empleadores utilizan estos vacíos normativos para beneficio propio.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar los derechos laborales del trabajador que ejerce sus funciones bajo la modalidad de trabajo remoto

Preguntas:

7. ¿Cuáles son los derechos laborales exclusivos del trabajador, que se encuentra bajo la modalidad de trabajo remoto?

Los derechos laborales de esta modalidad son:

- los derechos propios que tiene todo trabajador en la modalidad presencial.
- También se tienen aquellas condiciones de buena salud.
- Atención preferente del informático

8. ¿Qué opina Usted, respecto al derecho de desconexión digital?

La desconexión digital es un límite entre el empleador con el trabajador, con la intención de evitar que el trabajador preste labores de manera excesiva, manteniendo de esa manera la salud del trabajador.

9. ¿Considera correcto que, en la modalidad de trabajo remoto, sea el trabajador quien deba asumir el costo de los materiales para el desarrollo sus actividades laborales? ¿Por qué?

No, puesto que, el uso de medios tecnológicos para el desarrollo de funciones, es la forma que la entidad cumpla con su misión y visión, al tratarse temas laborales debe ser la entidad la que deba asumir, siendo en la práctica lo contrario, ya que, quien asume es el trabajador.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Describir las diferencias entre la modalidad de trabajo remoto y modalidad de teletrabajo

Preguntas:

10. ¿Cuáles son las similitudes respecto a la modalidad de trabajo remoto y teletrabajo?

Que en ambos se usa la tecnología para el desarrollo de las funciones laborales

11. ¿Cuáles son las diferencias entre la modalidad de trabajo remoto y teletrabajo?

La diferencia consiste en:
- Teletrabajo tiene una ley que lo regula, el trabajo remoto solo se encuentra permitido por un decreto de urgencia

-El teletrabajo es llevarlo a cabo previo acuerdo, en el trabajo remoto solo lo decide el empleador.

12. ¿Considera que la modalidad de trabajo remoto debe ser incluida en la ley del teletrabajo? ¿Por qué?

Si, debe tratarse ambas figuras, porque es una modalidad que ofrece una forma de seguir laborando, cooperando a la economía de la empresa y con ello al desarrollo del país.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE ENTREVISTA

Análisis del cumplimiento de derechos laborales en la
modalidad de trabajo remoto, Juzgado de Trabajo de
Moyobamba - 2021

Entrevistado: Heide Calle Torres.

Cargo/profesión/grado académico: Secretaria Judicial - Abogada

Institución: Padre Ludovico - Juzgado de Trabajo de Moyobamba

OBJETIVO GENERAL

Analizar el cumplimiento de derechos laborales en la modalidad de trabajo remoto en el Juzgado de Trabajo de Moyobamba -2021

Preguntas:

1. En el ejercicio de sus funciones, ¿De qué manera garantiza el cumplimiento de los derechos laborales de aquellos trabajadores que realizan su actividad laboral, bajo la modalidad de trabajo remoto?

La modalidad de trabajo remoto es la única variación que se tiene en la efectivización del trabajo, garantizándose mediante la implementación de los medios tecnológicos y la voluntad del trabajador en el proceso de adaptación.

2. Según su experiencia ¿Cuáles son los derechos laborales más vulnerados por parte del empleador hacia el trabajador? ¿Por qué?

Con principio se tiene la lucha que hay entre la cantidad de empresas (públicas y privadas) que tienen trabajadores bajo la modalidad de locación de servicios o como terceros (proveedores de servicios), son estos trabajadores en los derechos más vulnerados debido a que no tienen ningún beneficio laboral.

3. Según su criterio ¿Cree que existen una correcta protección de los derechos de los trabajadores que laboran bajo la modalidad remota?

Si, porque se han implementado mecanismos para el cumplimiento de sus funciones.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Describir los preceptos normativos peruanos del Derechos laboral respecto al trabajo remoto

Preguntas:

4. ¿Cuáles son las normas jurídicas peruanas que regulan la modalidad de trabajo remoto?

La aplicación del trabajo remoto se implementa mediante el D.U. N° 115 - 2021.

5. ¿Cuáles son los preceptos legales laborales del Perú, que regulan en torno al trabajo remoto y su desarrollo?

Cero se menciona en la respuesta de la pregunta anterior. Sin embargo, de acuerdo a la pregunta, que, desde inicio de la pandemia, han sido aplicables.

6. Según su conocimiento, ¿Los preceptos normativos laborales garantizan los derechos del trabajador que desarrolla actividades bajo la modalidad de trabajo remoto? ¿Por qué?

Relativamente, porque se ha dispuesto la implementación tecnológica y todo lo demás que están al alcance del empleado, a efecto que el trabajador pueda cumplir con sus labores, sin embargo, muchos veces se ha visto interrumpido por la consigna laboral, al cual ha ocasionado que se realicen horas extras que no son reconocidas por el empleado.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar los derechos laborales del trabajador que ejerce sus funciones bajo la modalidad de trabajo remoto

Preguntas:

7. ¿Cuáles son los derechos laborales exclusivos del trabajador, que se encuentra bajo la modalidad de trabajo remoto?

Son los riesgos que tiene su trabajador que cubra de manera presencial, agregando la desconexión digital, garantizando es el punto de partida para garantizar la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar en esta modalidad de trabajo.

8. ¿Qué opina Usted, respecto al derecho de desconexión digital?

Este derecho es un añadido al empleado de la jornada laboral, por lo que no garantiza el horario de labores del trabajador.

9. ¿Considera correcto que, en la modalidad de trabajo remoto, sea el trabajador quien deba asumir el costo de los materiales para el desarrollo sus actividades laborales? ¿Por qué?

No, porque los preceptos ya están dados y establecen que el empleador es quien debe proporcionar al trabajador, mientras una norma no lo establezca, se puede exigir que el empleador es quien debe brindar estos medios.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Describir las diferencias entre la modalidad de trabajo remoto y modalidad de teletrabajo

Preguntas:

10. ¿Cuáles son las similitudes respecto a la modalidad de trabajo remoto y teletrabajo?

Que ambos se realizan fuera del centro de labores y se encuentran sujetos a una subordinación.

11. ¿Cuáles son las diferencias entre la modalidad de trabajo remoto y teletrabajo?

Las diferencias que se puede resaltar son: en el trabajo remoto es una medida de excepción y el teletrabajo ya se encuentra implementado en la legislación. En el trabajo remoto el empleador

brinda los recursos materiales, en el teletrabajo no.

12. ¿Considera que la modalidad de trabajo remoto debe ser incluida en la ley del teletrabajo? ¿Por qué?

No, porque existe una distancia entre ambos, lo que debería ser que se trabajen en lugares distintos, ya que hay diferencias entre ellos.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CABEZA MOLINA LUIS FELIPE, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - MOYOBAMBA, asesor de Tesis titulada: "Análisis del cumplimiento de derechos laborales en la modalidad de trabajo remoto Juzgado de Trabajo Moyobamba 2021", cuyos autores son FLORES CHAVEZ ANTONY JOSE, JULON JULON HEIDY ARACELY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, 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.

MOYOBAMBA, 23 de Mayo del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|--|
| CABEZA MOLINA LUIS FELIPE DNI: 41536992 ORCID: 0000-0002-5800-0199 | Firmado electrónicamente por: LCABEZAM el 23-05- 2023 12:48:07 |

Código documento Trilce: TRI - 0542807