



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**El mercado laboral privado y la nueva ley del teletrabajo en Lima
Metropolitana, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Marquez Velit, Paulo Mauricio (orcid.org/0009-0008-6752-2985)

ASESORA:

Dra. Ordinola Quintana, Nuria Shirley (orcid.org/0000-0002-0086-5384)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

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

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2024

Dedicatoria

A mis padres por haberme formado en valores éticos, cívicos y morales, apoyándome en cada decisión que tome a lo largo de este camino y haberme dado motivación y fuerza. A mis abuelos que aunque ya no estén físicamente siempre apostaron por mí dándome el apoyo que necesitaba. A personas muy especiales que me han apoyado en este proceso académico importante en mi vida. A la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de plasmar y dar a conocer mis conocimientos, con el fin de mostrarlos a mi país y al mundo. A Dios por darme oportunidad para poder realizar mi sueño de ser Abogado.

Agradecimiento

A los abogados participantes de la tesis por permitirme realizar mi investigación en base a su vasta experiencia y conocimientos en materia laboral, a mi asesora la Dra. Nuria Shirley Ordinola Quintana por su paciencia y dedicación para la docencia, lo que me permitió realizar esta investigación de manera correcta, a mi novia quien es mi motivación y fuerza para seguir en el camino correcto y a la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de realizar mi sueño como abogado.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ORDINOLA QUINTANA NURIA SHIRLEY, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "El mercado laboral privado y la nueva ley de teletrabajo en Lima Metropolitana, 2023", cuyo autor es MARQUEZ VELIT PAULO MAURICIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 09 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ORDINOLA QUINTANA NURIA SHIRLEY DNI: 08665392 ORCID: 0000-0002-0086-5384	Firmado electrónicamente por: NURIAORDINOLAQ el 02-08-2024 11:42:09

Código documento Trilce: TRI - 0805273



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MARQUEZ VELIT PAULO MAURICIO estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El mercado laboral privado y la nueva ley de teletrabajo en Lima Metropolitana, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada 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 asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
PAULO MAURICIO MARQUEZ VELIT DNI: 44396303 ORCID: 0009-0008-6752-2985	Firmado electrónicamente por: PAMARQUEZVEU01 el 09-07-2024 17:26:59

Código documento Trilce: TRI - 0805272



Índice de Contenidos

Carátula.....	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	iv
Declaratoria de Autenticidad del Autor.....	v
Índice de Contenidos.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. MARCO METODOLÓGICO.....	11
3.1. Tipo y diseño de la investigación.....	11
3.1.1 Tipo de Investigación.....	11
3.1.2 Diseño de Investigación.....	12
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización.....	13
3.2.1 Tabla N°1 Matriz de Categorización.....	14
3.3. Escenario de estudio.....	15
3.4. Participantes.....	15
3.4.1 Tabla N°2. Cuadro de Participantes.....	16
3.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	17
3.6. Procedimiento.....	17
3.7. Rigor Científico.....	18
3.8. Método de análisis de datos.....	18
3.9. Aspectos Éticos.....	19
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	20
V. CONCLUSIONES.....	30
VI. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo general el determinar como la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, afecta el mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023. Cabe señalar que su metodología fue del tipo básico, el diseño de esta se basó en teoría fundamentada, recolectando la información necesaria que responda a las categorías y subcategorías, Es por ello que desde un enfoque cualitativo e invocando al método de entrevistas y análisis documental de datos, materializándose sus instrumentos con sus guías, para acopiar el juicio de los abogados especialistas en el tema.

Llegando a la conclusión general que evidenció que la nueva Ley de Teletrabajo, si afecta al mercado laboral privado que va desde las nuevas capacidades que debe generar el empleador hasta la afectación económica que puede ser positiva o negativa.

Finalmente, esta tesis recomienda al Congreso de la República modificar bajo un Proyecto de Ley las Disposiciones Complementarias de la Ley N°31572 agregándole la Disposición Complementaria **DÉCIMA**, creando el Comité Nacional del Teletrabajo (CONATELE) que perseguirá el fin de promover, proponer e incentivar la creación de normativa en relación con el teletrabajo.

Palabras clave: Teletrabajo, Seguridad y Salud en el Trabajo, teletrabajadores, empleadores.

ABSTRACT

This research has as general objective to determine how the new Law of Telework, Law N°31572, affects the private labor market in Metropolitan Lima, 2023. It should be noted that its methodology was of the basic type, the design of this was based on grounded theory, collecting the necessary information that responds to the categories and subcategories, that is why from a qualitative approach and invoking the method of interviews and documentary analysis of data, materializing their instruments with their guides, to collect the judgment of the lawyers' specialists in the subject.

Arriving at the general conclusion that evidenced that the new Law of Telework, if it affects the private labor market ranging from the new capabilities to be generated by the employer to the economic impact that can be positive or negative.

Finally, this thesis recommends to the Congress of the Republic to modify under a Project of Law the Complementary Provisions of the Law N°31572 adding to it the TENTH Complementary Provision, creating the National Committee of Telework (CONATELE) that will pursue the purpose of promoting, proposing, and encouraging the creation of regulations in relation to telework.

Keywords: Telework, Occupational Safety and Health, teleworkers, employers.

I. INTRODUCCIÓN

En el siglo XXI, específicamente desde la década de 1970, el teletrabajo ha emergido como una práctica laboral que ha redefinido la manera en que las organizaciones operan y los individuos gestionan sus vidas laborales y se han realizado esfuerzos para incorporar el trabajo a distancia en la vida laboral. La proliferación relativa a las tecnologías de intercomunicación e información, incluido la utilización de ordenadores como otros dispositivos de telecomunicación, permitió que las actividades laborales se desplieguen más allá de las oficinas tradicionales, ofreciendo a los trabajadores la flexibilidad de llevar a cabo sus tareas desde ubicaciones remotas. Cabe señalar que esta figura ha dado más preguntas que respuestas a nivel local, nacional e internacional por esta nueva forma de trabajar.

En el contexto de global, esta transformación laboral ha suscitado interrogantes sobre su sostenibilidad e impacto sobre la eficacia de las empresas a nivel mundial, en cuanto a los colaboradores y su calidad de vida, implicaciones para el público en general y la economía. Esta tesis tuvo como meta abordar este asunto desde la perspectiva del empresario, considerando antecedentes históricos e internacionales para comprender la evolución del teletrabajo, su impacto y los desafíos actuales.

En el caso de Perú, el teletrabajo ha ganado tracción especialmente en los sectores de servicios y tecnología, en los últimos años. El implemento de leyes y regulaciones que fomentan esta modalidad laboral, así como la necesidad de adaptarse en circunstancias urgentes, como la epidemia de COVID-19, han propiciado su crecimiento.

En Lima Metropolitana, que es un importante centro económico y empresarial actualmente, presenta características particulares en lo que respecta al teletrabajo. La congestión del tráfico, la contaminación ambiental y la falta de tiempo para la vida personal son problemas que esta modalidad laboral podría contribuir a suavizar. Sin embargo, la ausencia de infraestructura digital y la falta de conocimiento o voluntad de los actores principales de esta figura plantean barreras significativas a esta nueva forma de trabajo.

Luego de la descripción de realidad problemática que trae la figura del teletrabajo, emergió el **problema principal** de investigación: ¿De qué manera afecta al mercado laboral privado, la nueva Ley de Teletrabajo, en Lima Metropolitana, 2023?

Una vez que se planteó el **problema general** en el párrafo anterior, a continuación se planteó el **problema específico 1**: ¿Cómo la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, impacta económicamente a los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023? y también se planteó el **problema específico 2**, ¿Cómo la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, incide en la redefinición de la concepción de los accidentes laborales en los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?.

Habiéndose planteado la problemática general y específica, desde una perspectiva teórica, metodológico y práctico, la propuesta estuvo respaldada. La **justificación teórica** se basó en la contribución que la tesis entregó a la comunidad jurídica laboral, otorgándole más herramientas y claridad sobre el teletrabajo, todo ello desde el enfoque del empleador, con el fin de perfeccionar la presente ley de teletrabajo y hacer dicha ley más equitativa para los actores. La **justificación metodológica**, se realizó en base al exhaustivo análisis de la normatividad laboral vigente en la materia, la jurisprudencia laboral, doctrina, tratados internacionales y demás fuentes del derecho. Asimismo la **justificación práctica**, hizo que la figura del teletrabajo sea completa, perfeccionó la normatividad vigente en la materia con el fin de que esta sea justa y equitativa para los actores principales del teletrabajo, con ello se logró armonizar la relación laboral al punto de que las deducciones y recomendaciones derivadas sobre esta tesis sean aplicables al ámbito, local, nacional e inclusive internacional y sirvan de referencia para ampliar la investigación sobre este tema.

Tal es así que en, la tesis buscó alcanzar, el **objetivo general** que se detalla a continuación: Determinar de qué manera la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, afecta el mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023. De este se desprendieron dos objetivos específicos que se alcanzaron, el **primer objetivo específico** fue, Determinar como la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, impacta económicamente de manera negativa a los empleadores del mercado

laboral privado en Lima Metropolitana, 2023 y el **segundo objetivo específico** fue, Determinar como la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, incide en la redefinición de la concepción de los accidentes laborales en los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.

De acuerdo con los temas que se analizaron y a la problemática ya planteada en la tesis se planteó el siguiente **supuesto general**, como la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, afecta el mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023, toda vez que la mencionada Ley no logró armonizar una relación laboral justa, ya que mayor parte de la carga laboral y presupuestal se encuentra a cargo del empleador. Asimismo el **supuesto específico 1** indicó lo siguiente: El impacto económico negativo en los empleadores del mercado laboral privado con la en Lima Metropolitana, 2023, nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, toda vez que a pesar de la derogatoria de la antigua ley del teletrabajo y la vigencia de la nueva no ha habido un cambio drástico en favor del empleador, lo cual causará nuevamente que esta Ley no sea utilizada en un futuro por los empleadores, ya que así como la antigua ley del año 2013, no fue tan promovida ni difundida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y mucho menos fue utilizada por los actores de ésta. En consecuencia el **supuesto específico 2** indicó lo siguiente: La incidencia en la redefinición de la concepción de los accidentes laborales en los empleadores del mercado laboral privado bajo la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, ya que es sabido que diversos factores relacionados con el propio entorno de trabajo pueden contribuir a los accidentes laborales que tienen lugar dentro del centro de trabajo.

II. MARCO TEÓRICO

En el marco teórico demostró, con la ayuda de las diferentes definiciones sobre el teletrabajo conceptualizadas por autores nacionales e internacionales, sobre las cuales se apoyaron mi hipótesis sobre lo que es el teletrabajo y lo que ello implica, en el marco de la problemática general ya determinada en el capítulo anterior. Una vez mencionado ello se procedió con la exposición de conceptos que guardan un vínculo estrecho con mi presente investigación:

Con motivo de ello en el **ámbito internacional**, el autor Castro (2021) de nacionalidad argentina, en su tesis, “El teletrabajo durante la pandemia de Covid-19 en la región del Alto Valle” para optar por su licenciatura de Administración de empresas, que tuvo como objetivo general proporcionar un relato cuantitativo del trabajo a distancia en medio del brote del SARS-CoV-2 en el Valle Elevado de Río Negro y Neuquén, utilizando análisis estadísticos y mediciones numéricas, para llegar a sus conclusiones, que de todas éstas la más importante que en dicha regiones de Argentina la mayoría de teletrabajadores son de género femenino, sus edades fluctúan entre los 27 y 39 años, tienen educación universitaria y son empleados en una relación de dependencia, es decir, relación empleador-trabajador. Por lo que la autora llega a corroborar sus resultados con su estadística, donde se infiere que el teletrabajo en el 90,2% del trabajo a distancia está asociado a actividades terciarias, que constituyen la mayor parte de la estructura económica argentina, se realizan bajo los cinco sectores de servicios más importantes.

Asimismo, Mendoza, Cely y Alviarez (2021) de Colombia, en su tesis de posgrado denominada “Programa de Vigilancia epidemiológica de las enfermedades de origen musculoesquelético derivadas del teletrabajo en la empresa Misión Empresarial S.A.S.”, fue el objetivo implementar un Programa de vigilancia y seguimiento de la propagación de afecciones en la población monitoreando las enfermedades osteomusculares dimanadas del teletrabajo en la empresa Misión Empresarial S.A.S. este esquema utilizó un enfoque cualitativo, durante el proceso de observación, reconocimiento y estimación sobre los peligros ergonómicos que se enfrentan los colaboradores a distancia de la empresa, durante el protocolo de observación, identificación y estimación de los peligros ergonómicos a los que se

enfrentan el personal a distancia, y arribaron a la conclusión más importante en el cual se lograron identificar los riesgos ergonómicos entre los empleados de Misión Empresarial S.A.S. por lo cual se propuso establecer una serie de parámetros y políticas con el fin de mitigar las enfermedades profesionales causadas por el teletrabajo, haciendo viable el programa de epidemiología y vigilancia de la empresa.

Es importante mencionar que Acosta (2018) de nacionalidad colombiana, en su tesis llamada “Teletrabajo y Percepción de la Productividad: Un análisis de la productividad laboral desde el punto de vista de los diversos actores del Teletrabajo en una Entidad del Sector Público en Antioquía – Colombia”, que tuvo como objetivo principal es recoger las perspectivas entre empleados públicos que trabajan desde casa de Medellín, como sus colegas, directivos y círculo íntimo, sobre la productividad laboral y el teletrabajo, mediante el permitió identificar y medir las percepciones de informar a los teletrabajadores, sus supervisores, compañeros de trabajo y familiares sobre la correlación entre productividad y trabajo a distancia utilizando una metodología cuantitativa. Arribó así a la deducción más importante que los actores afirman de manera contundente a respuestas comparables de los trabajadores y de los dirigentes en este caso pueden atribuirse a las amplias campañas de difusión del teletrabajo que la organización y el gobierno han emprendido, permitiendo tanto a los ejecutivos como a los dirigentes y a los directivos de las empresas de teletrabajo para que así los trabajadores sujetos al teletrabajo coincidan que estos y cumplan de manera satisfactoria con las metas propuestas para su cargo.

Cabe señalar que, Iregui (2018), en su tesis para la Pontificia Universidad Javeriana - Bogotá, Colombia; titulada “Inclusión Digital: Un análisis de la estrategia de Teletrabajo en Bogotá”, tuvo como objetivo principal resolver si enfocándose en la implementación del teletrabajo en el marco del Plan Vive Digital II busca mejorar la inclusión de la tecnología en los habitantes de Bogotá, en el marco del enfoque cuantitativo, tuvo como conclusión principal que efectivamente el Plan Vive Digital II ha logrado gran parte garantizando integración de los habitantes de Bogotá en el ámbito digital, pero esta contribución fue de carácter limitado, ya que al aplicar la estrategia del teletrabajo donde la productividad se encuentra en cuanto a la

tecnología de la intercomunicación e información, es un componente esencial donde se esfuerza consagradamente a los diversos actores desde el gobierno nacional hasta las organizaciones privadas.

Finalmente, para Sánchez (2022), en su tesis titulada “El teletrabajo en Ecuador: Reflexiones desde el Estado Constitucional de derechos”, tuvo como objetivo general mostrar cómo la ausencia de medidas y normativas gubernamentales diseñadas para apoyar específicamente el derecho al teletrabajo, con la excepción de las tareas que no pueden completarse de forma no presencial, ha cambiado la naturaleza de este privilegio, haciéndolo exclusivo de aquellos que encajan en la descripción de ciudadanos digitales modernos, concedores de la tecnología, teniendo un enfoque mixto tanto cualitativo como cuantitativo, ya que se contó con tras el examen de los datos oficiales pertenecientes al Ministerio de Trabajo ecuatoriano y el INEC. Teniendo como conclusión principal que las nociones de teletrabajo y trabajo a domicilio son distintas entre sí. En cuanto a la distinción entre teletrabajo y trabajo a domicilio, es importante señalar que la característica definitoria del teletrabajo no es el lugar (el domicilio), sin embargo, es la utilización de computadores y ciencias aplicadas de la información teniendo a la comunicación para alterar la estructura del entorno de trabajo y la ejecución de las tareas.

Ahora, en el marco del **ámbito nacional**, se tuvo como fuentes a los siguientes autores que en los cuales sustentó el apoyo para la formulación de esta tesis;

Es así como, Cárdenas y La Madrid (2020), en su tesis “El teletrabajo, una modalidad especial como propuesta de mejora para el desempeño laboral. Revisión sistemática de la literatura”, para obtener el Título Profesional de Administración, tuvo como objetivo general de destacar el uso del teletrabajo como mejora del rendimiento laboral mediante un enfoque cualitativo. Para fundamentar este estudio se tuvieron en cuenta cinco factores, recopilados mediante un examen metódico de la literatura científica indexados. La principal conclusión extraída de la investigación fue que la teletrabajo es viable por el valor del uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

Asimismo, Campos, De la Cruz y Marcelo (2022), en su tesis “El impacto del teletrabajo y el Trabajo remoto en el Perú”, para obtener sus títulos profesionales

como abogados, todo ello desde un enfoque cuantitativo donde se empleó la encuesta como medio de cuantificación, cuyo objetivo general fue determinar los efectos del teletrabajo y el trabajo a distancia en los ámbitos público y privado, llegando a la conclusión principal que el teletrabajo y el trabajo a distancia, son sistemas de trabajo diferentes en el primero ya se ha puesto en marcha, es un acuerdo de ambas partes, pero su duración no la deciden ni el empresario ni el trabajador, y en el caso del trabajo a distancia se dio a causa de la pandemia, es decir, es que el trabajo a distancia no es tan flexible como el teletrabajo.

También se tomó en cuenta a López (2022), que en su tesis “Análisis de la Nueva Ley del Teletrabajo, sus implicancias y cumplimiento frente a una emergencia sanitaria”, realizó un enfoque cualitativo, la investigación tuvo como principal conclusión establecer parámetros de control dentro de la Nueva Ley de Teletrabajo para garantizar su correcta aplicación, asegurando el cumplimiento de la normativa establecida tanto por parte de los empresarios como de los trabajadores, lo que redundará en una mejor regulación del Teletrabajo. El objetivo principal del cuestionario fue proporcionar parámetros de control para la correcta ejecución de la Nueva Ley de Teletrabajo.

Se mencionó a Barreto (2021) que en su tesis “El teletrabajo y la productividad laboral en una entidad pública en época de crisis sanitaria al 2021”, utilizó un enfoque cuantitativo teniendo los métodos e instrumentos de recogida de datos figuran las encuestas y los cuestionarios, siendo el objetivo primordial de su estudio examinar el impacto del teletrabajo en cuanto a la productividad laboral, se ha producido un descenso dentro de la organización estatal durante periodos durante un periodo de intensa dificultad o peligro siendo la principal inferencia derivada del análisis es que el teletrabajo exhibe un vínculo favorable sobre la productividad del trabajo en una institución gubernamental en medio de emergencias sanitarias hasta el año 2021. En concreto, se comprobó que el 77% de los empleados cumplían eficazmente con sus obligaciones manteniendo un índice de productividad del 83%. Esto indica una fuerte relación entre teletrabajo y productividad laboral.

Finalmente Capacondori (2022), en su tesis “Teletrabajo administrativo y satisfacción del usuario en el Instituto Público Tecnológico José Pardo, distrito de La Victoria – Lima. 2022”, utilizó un enfoque cuantitativo donde también se realizó

un cuestionario, cuyo propósito principal fue examinar el vínculo entre la extensión del impacto del teletrabajo administrativo en la satisfacción laboral de los usuarios del Instituto Tecnológico Público José Pardo, situado en el barrio de La Victoria, a lo largo del año 2022. Con la conclusión más importante que la investigación ha demostrado el grado de felicidad de los usuarios que está estrecha y significativamente vinculado a la accesibilidad del teletrabajo administrativo. La duración de la espera, el nivel de implicación y la sencillez con la que los usuarios externos pueden comprometerse y conectar a través del teletrabajo juegan un papel crucial para determinar el nivel de rendimiento y la de prestar un servicio oportuno y eficiente, a ello contribuyen también los elementos tangibles, como la tecnología y los aparatos utilizados para el teletrabajo en el Instituto Tecnológico Público José Pardo.

Luego una vez analizadas y verificadas las bases teóricas, se pudo determinar que el estudio se centró en las siguientes categorías y subcategorías, que incluyó **la teoría principal de la tesis**, ubicada en su segunda subcategoría de la segunda categoría:

La **primera categoría, el Mercado Laboral Privado**, se refirió al espacio donde se desarrolló el contexto de la economía laboral, el término "relación entre la disponibilidad de trabajadores y la necesidad de trabajadores", se refiere a dicha interacción entre quienes buscan activamente empleo y las oportunidades de trabajo disponibles se conectan con las empresas privadas que ofrecen puestos de trabajo. Según la OIT (2020), el empleo formal es una parte integral del mercado laboral privado. Se destaca que Aproximadamente el 40% de los trabajadores formales están empleados en grandes empresas, a pesar de que estas organizaciones constituyen una minoría de todas las empresas. Esto sugiere que las grandes empresas poseen una importante capacidad para crear niveles sustanciales de empleo formal. El comercio y otros servicios, la industria manufacturera, el transporte y las comunicaciones son los sectores económicos que cuentan con el mayor número de trabajadores formales. Las grandes empresas son responsables del empleo del 50% de la mano de obra oficial en estas industrias. En resumen, el mercado laboral privado es relativamente pequeño en comparación

con la demanda de trabajo, lo que sugiere que hay más demanda que oferta en este mercado.

Con relación a la **subcategoría 1, referente al perjuicio económico a los empleadores**, sobre ello Mejía y Betancur (2022) señalan lo siguiente con referencia al perjuicio económico a los empleadores que el 23% de las empresas realiza visitas periódicas a domicilio para evaluar los riesgos asociados al teletrabajo. Mientras tanto, el 9% carece de los recursos necesarios o decide no realizar dichas visitas. Además, el 68% no ha tenido en cuenta este escenario. La seguridad y la salud en el trabajo deben dar prioridad a la formación sobre riesgos y accidentes laborales frente a las visitas a los centros de teletrabajo, ya que reduce los costes económicos y fomenta la autoevaluación de los riesgos, lo que puede causar perjuicios económicos.

Respecto a la **subcategoría 2, Redefinición de la concepción de los accidentes laborales** acerca de ello Ye (2021), indica que a pesar de una mayor autonomía del teletrabajador, es importante considerar los peligros en el lugar de trabajo y medidas de precaución para evitar accidentes de trabajo, sin embargo, la problemática surge que esta es una nueva forma de trabajar, es una nueva forma de las empresas de producir, por lo que habría que redefinir la concepción de los accidentes laborales ya que estos se originan en un espacio totalmente nuevo tanto para el trabajador y el empleador.

Segunda categoría: La nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572. Sobre ello según Ramos (2022) indica que este artículo pretende analizar tres cuestiones concretas: i) la capacidad del empresario para dar marcha atrás e impartir directrices en relación con la ley del teletrabajo; ii) el derecho a la desconexión digital como medida preventiva de riesgos laborales; y iii) las implicaciones de la nueva ley del teletrabajo en la negociación colectiva. Sin embargo, es importante resaltar que ciertos aspectos de nuestros reclamos deben ser reevaluados a fin de fortalecer una ley que sirva a los intereses tanto de las empresas como de los trabajadores, por lo que la tesis pudo brindar una solución desde la perspectiva del empresario y hacer que esta figura sea justa, para hacerla viable con el fin sea aplicada y difundida, marcando un precedente jurídico nacional.

Respecto a ello, la **subcategoría 1, la obligación de los empleadores** se debe indicar que Álvarez (2021) señala que el empresario tiene la obligación legal de proporcionar al empleado los equipos, herramientas y materiales necesarios para el teletrabajo. Además, no se puede exigir al empleado que utilice sus propias pertenencias para llevar a cabo sus responsabilidades laborales, entre otras funciones con lo que esto no es excluyente, ya que en dichas obligaciones podrían causar un perjuicio económico y también en materia de fiscalizaciones laborales con respecto a salud y seguridad en el trabajo.

Por último tenemos a la **subcategoría 2, Regulación de la salud y seguridad materia de seguridad y salud en el contexto del teletrabajo**, sobre ello, tenemos por ejemplo a Kahn (1990) con la *“Teoría de la desconexión laboral”* en la cual se focalizó en entender como los trabajadores pueden experimentar su trabajo de manera psicológica, y como los factores de liderazgo, el apoyo organizacional de las empresas y las demandas de trabajo pueden afectar la conexión emocional con las tareas laborales, es por ello que es importante saber que la implicancia de la desconexión laboral está ampliamente ligada al bienestar y a la salud mental de los trabajadores.

Los **enfoques conceptuales** de la tesis fueron los siguientes: siendo **el mercado laboral privado**, que es el espacio donde la oferta y demanda de trabajo entre empleadores privados existe, también tuvimos a el **cumplimiento de las leyes sociolaborales**, siendo estas las obligaciones que el empleador tiene el deber de cumplirlas y hacerlas cumplir por el bienestar del teletrabajador, asimismo tenemos a **los accidentes laborales** que afectan al teletrabajador, en consecuencia el empleador está obligado a prevenirlos o que represente el menor daño posible al teletrabajador y finalmente **el perjuicio al empleador**, que como se ha revisado en la teoría, es factible decir que el teletrabajo también trae consigo un daño laboral y pecuniario a estos ya que la mayor carga va por parte del empleador, lo cual no resulta equitativo.

III. MARCO METODOLÓGICO

La tesis examinó desde un **punto de vista cualitativo**, ya que los datos que se evaluaron y procesaron relativamente al título de la investigación, siendo esta El mercado laboral privado y la nueva Ley de Teletrabajo en Lima Metropolitana, 2023, por lo que después de este análisis se arribó a conclusiones. El enfoque cualitativo, en consonancia con lo descrito por Hernández - Sampieri y Mendoza (2020), es un proceso sistemático que comienza con la formulación de un concepto, seguido por el establecimiento de objetivos claros, la formulación de preguntas relevantes, la evaluación de las obras existentes, la progresión de hipótesis y supuestos, la comprobación a través de un análisis bien diseñado, el análisis del material recopilado y, finalmente, la extracción de conclusiones. Asimismo según Busetto, Wick y Gumbinger (2020), este proceso puede implicar múltiples etapas iterativas de recogida y análisis de datos, durante las cuales las nuevas percepciones y experiencias pueden dar lugar a ajustes y mejoras del diseño inicial. Ciertas observaciones pueden requerir además una reevaluación tanto de la consulta de investigación como del marco general de investigación. El proceso concluye cuando se alcanza la saturación, que es el punto en el que ya no puede obtenerse más información pertinente. Es decir, para garantizar la transparencia, es fundamental que todas las decisiones y su justificación estén bien documentadas.

3.1. Tipo y diseño de la investigación.

3.1.1 Tipo de Investigación.

La tesis realizada se clasificó como **básica**, ya que sirvió de base para la exploración de nuevos conocimientos relativos a al mercado laboral privado y la nueva ley de teletrabajo en Lima Metropolitana, 2023. Estos conocimientos adquiridos y reflejados en la tesis pudiendo constituirse como antecedente para investigaciones futuras relacionado al teletrabajo, en sus categorías y subcategorías. Sobre ello Calle (2023), indica que los resultados de un proceso de investigación no pueden generalizarse cuando se miran a través de la lente de la

perspectiva cualitativa; sin embargo, allanan el camino para la comprensión de los fenómenos a través de la lectura de los procesos, lo que puede desarrollar permanentemente nuevas teorías fundamentadas, que es la razón de la naturaleza flexible de la perspectiva cualitativa.

Se pudo inferir que con respecto a la tesis se caracterizó por ser **descriptiva**, ya que pretendió ofrecer una descripción detallada de los fenómenos sociales y realizó un análisis de las dificultades que afronta el empresario, tanto en términos de viabilidad económica como del Respeto de la legislación social y laboral, bajo el marco de la nueva ley de teletrabajo promulgada en septiembre del año 2022. Es así como, Hernández - Sampieri y Mendoza (2020), destaca el estilo descriptivo del estudio por lo que pretende identificar y describir los rasgos y características de los acontecimientos examinados, proporcionando una visión general de las tendencias del grupo de estudio.

3.1.2 Diseño de Investigación.

Esta tesis se diseñó utilizando la metodología de la **teoría fundamentada**, que derivó de un examen y recopilación de diversas fuentes de información a través de libros, artículos científicos, otras investigaciones de repositorios de otras universidades a nivel local e internacional, así como también reportes científicos publicadas en revistas arbitradas e indexadas teniendo como ejemplo a Scielo, Scopus, entre otras. También se incluyó dentro del análisis a la legislación nacional y comparada de otros países de la región que como se puede apreciar en el Marco Teórico, hay países de nuestra región que su legislación sobre el teletrabajo aun es incipiente. Sobre ello, Hernández - Sampieri y Mendoza (2020) afirma que el objetivo de la teoría fundamentada es construir una teoría mediante un examen exhaustivo de los datos. Además según Charmaz y Thornberg (2021) señalaron que en las investigaciones de teoría fundamentada, el énfasis analítico del investigador se desarrolla a lo largo del proceso de estudio, en lugar de estar predeterminado antes de la investigación empírica.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización.

En ese sentido, la categoría uno fue el mercado laboral privado, del que se derivan las subcategorías: El perjuicio económico a los empleadores y la redefinición de la concepción de los accidentes laborales. La segunda categoría fue: La nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, de la cual se desprenden las subcategorías: Obligación de los empleadores y la Regulación del teletrabajo y sus implicaciones para la salud y la seguridad. Rodríguez (2022) indica que la categorización aristotélica, es de naturaleza abstractiva, dado que se asume por defecto que existe una realidad poblada de objetos materiales y cuyas formas son cognoscibles por el intelecto, a partir de la experiencia sensible, punto de partida de la comprobación o inducción.

3.2.1 Tabla N°1 Matriz de Categorización

CATEGORÍA	DEFINICIÓN	SUBCATEGORÍAS
<p>3.1 El Mercado Laboral Privado</p>	<p>El empleo formal es una parte integral del mercado laboral privado. Se destaca que Aproximadamente el 40% de los trabajadores formales están empleados en grandes empresas, a pesar de que estas organizaciones constituyen una minoría de todas las empresas. Esto sugiere que las grandes empresas poseen una importante capacidad para crear niveles sustanciales de empleo formal. (OIT, 2020)</p>	<p>SC1: El perjuicio económico a los empleadores</p> <p>SC2: Redefinición de la concepción de los accidentes laborales</p>
<p>3.2 La nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572</p>	<p>Según (Ramos, 2022) indica que este artículo pretende analizar tres cuestiones concretas: i) la capacidad del empresario para dar marcha atrás e impartir directrices en relación con la ley del teletrabajo; ii) el derecho a la desconexión digital como medida preventiva de riesgos laborales; y iii) las implicaciones de la nueva ley del teletrabajo en la negociación colectiva.</p>	<p>SC2.1: Obligación de los empleadores.</p> <p>SC2.2: Regulación de la salud y la seguridad en el contexto del teletrabajo.</p>

Fuente: Elaboración Propia

3.3. Escenario de estudio.

La tesis se llevó a cabo al exterior, es decir, en los diversos estudios jurídicos o lugares de reunión donde se citó a los expertos en materia laboral que, a la luz de su experiencia y enfoque de la materia, fueron los aportantes principales del conocimiento, con el fin de que contribuyan a resolver la problemática y alcanzar con los objetivos delineados en la tesis. Según Hernández - Sampieri y Mendoza (2020), sobre el escenario de estudio indica que cuando se tiene una cita en un lugar desconocido elegido por el acompañante, ¿cuál es la actuación inicial? Para recabar información sobre la persona, sería aconsejable consultar a conocidos que estén familiarizados con ella y examinar sus perfiles en las redes sociales. Este proceso puede asimilarse a la realización de un estudio bibliográfico. Además, se buscó detalles pertinentes sobre el sitio, o se dio un paso valiente y familiarizándose con la plataforma.

3.4. Participantes.

Los entrevistados fueron participantes de acuerdo con las categorías: mercado laboral privado y la nueva ley de teletrabajo en Lima Metropolitana, 2023, estuvo constituido por nueve expertos en materia laboral que han hecho publicaciones o investigaciones en el tema del teletrabajo. Por ejemplo SINEACE (2020) señala que un entrevistado, también conocido como informante o informante clave, es alguien a quien se interroga en una conversación abierta para recabar información de él. También tenemos a Johnson (2020) que señaló que aparte de establecer la muestra y elegir a los participantes, otros factores asociados al sesgo de muestreo podrían influir en la cantidad y la calidad de los datos producidos, afectando así a la calidad de los resultados del estudio.

3.4.1 Tabla N°2. Cuadro de Participantes.

Participantes	Profesión	Institución
1. Martín Ruggiero Garzón	Abogado	Independiente
2. David Vargas Ruiz	Abogado	Independiente
3. Tulio Obregón Sevillano	Abogado/Asociado	Estudio Obregón Sevillano
4. Ana Calderón Tarrillo	Abogada/Docente	Universidades ESAN y UPC
5. Álvaro García Manrique	Abogado/Docente	Universidad ESAN
6. Dante Botton Girón	Abogado/Asociado	Payet, Rey, Cauví, Pérez Abogados
7. Ccantu Osorio Velarde	Abogada/Asociado	Estudio Olaechea
8. Tino Vargas Raschio	Abogado	Compliance Laboral TVR
9. Esther Ángeles Solano	Abogada	Estratega Laboral

Fuente: Elaboración Propia.

3.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos.

La técnica empleada fue el método o enfoque usado para realizar una tarea o alcanzar un objetivo en la tesis, partiendo del examen previo de la teoría fundamentada, la información del contenido de cada una de las categorías y el examen de fuentes documentales. Alegre (2022) explica que una tercera categoría consiste en herramientas formales o semiformales utilizadas para formalizar entrevistas, talleres u otro tipo de encuestas realizadas con entrevistados. Además Merkt, Haesen y Eitan (2021) indicaron que antes de la entrevista, se contactó inicialmente con todos los participantes por correo electrónico o teléfono. Posteriormente, se les facilitó información sobre el estudio y el formulario de consentimiento informado por correo electrónico. Por último, los investigadores realizaron entrevistas personales con los participantes. Durante la hora y el lugar designados para la entrevista individual, los investigadores reiteraron el objetivo del estudio, hicieron hincapié en el tratamiento confidencial de todos los datos e informaron a los participantes de su opción de rechazar la participación en cualquier momento. Posteriormente, se obtuvo el consentimiento informado por escrito. No se ofreció ninguna remuneración por la participación en el estudio.

3.6. Procedimiento.

La tesis examinó las cuestiones sociales y fenomenológicas relacionadas con el teletrabajo, analizó la legislación vigente relativa a este tema y exploró la dinámica del mercado laboral privado. Se evaluó la información para mejorar la comprensión del tema, luego se buscaron los fundamentos, los objetivos, los supuestos y el contexto, y luego se empleó una técnica adecuada que respete el rigor científico y las consideraciones éticas. Los datos se recogieron utilizando la guía de análisis de fuentes documentales. Posteriormente, tras el estudio de los documentos, se extrajo conclusiones y culminaron con las recomendaciones pertinentes. Granados (2020), indica que inicialmente, las metodologías y los instrumentos utilizados en la investigación científica se definieron de acuerdo con los conceptos presentados en la bibliografía especializada sobre metodología.

3.7. Rigor Científico.

La tesis se ajustó estrictamente a los rigurosos criterios de la investigación cualitativa realizando un análisis exhaustivo del mercado laboral privado y de la recién implementada ley de teletrabajo en Lima Metropolitana al 2023. Este enfoque garantizó la credibilidad. Además, los hallazgos que fueron obtenidos pudieron ser utilizados para mejorar y perfeccionar la ley, haciéndola más equitativa para los empleadores. Por último, las fuentes de información utilizadas para la tesis fueron verificadas y rastreadas para su confirmación. Hernández-Sampieri y Mendoza (2020) definen que la credibilidad se refiere a la comprensión global por parte del investigador de la importancia de las experiencias de los participantes. Además, destaca que la transferibilidad pertenece al grado en que los hallazgos pueden aplicarse a otros contextos, lo que indica que estos resultados pueden ser relevantes en diferentes situaciones. Del mismo modo, la confirmación implica investigar la fuente de los datos y revelar los métodos utilizados para la interpretación, Hernández-Sampieri y Mendoza (2020). Sobre el rigor científico Ramanadhan, Revette y Lee (2021) señalaron que los métodos cualitativos son esenciales en la ciencia de la aplicación, ya que ofrecen posibilidades de analizar la complejidad e incorporar una amplia gama de perspectivas. No obstante, puede resultar difícil elegir la metodología que mejor se adapte a los requisitos específicos de la investigación orientada a la práctica. Para ser eficaces, los científicos de la aplicación deben encontrar un delicado equilibrio entre eficacia y rigor, utilizando tanto marcos establecidos como hallazgos novedosos, y teniendo en cuenta los puntos de vista tanto de los que están dentro como de los que están fuera.

3.8. Método de análisis de datos.

Asimismo, el análisis documental sobre el mercado laboral privado y la nueva Ley de Teletrabajo en Lima Metropolitana, 2023, se evidenció que emplea las metodologías hermenéutica e inductiva. El estudio empleó un enfoque hermenéutico ya que involucró la interpretación de documentos. Adicionalmente, utilizó un método inductivo para generalizar la información en base a los hechos

observados. En su estudio, Cabezas, Andrade y Torres (2018) emplearon el método inductivo a fin de ampliar en su investigación con afirmaciones particulares lleva a conclusiones más generales. Asimismo Lester, Cho y Lochmiller (2020) nos explicaron que si bien es cierto que existen métodos analíticos convencionales, también hay una variedad de enfoques para analizar datos cualitativos, cada uno de los cuales conlleva supuestos y expectativas teóricas distintos.

3.9. Aspectos Éticos.

La tesis se ajustó a los criterios fundados por la Asociación Americana de Psicología (APA) 7ma edición, garantizando el cumplimiento de la normativa sobre derechos de autor. Se siguieron las especificaciones señaladas en la Resolución N°062-2023-VI-UCV del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad César Vallejo. Asimismo, el trabajo se ajustó a los límites especificados y aceptables de plagio evaluados por el software Turnitin. Asimismo, se mantuvo la máxima honestidad, asegurando que todos los datos proporcionados fueron veraces, exactos y de alta calidad. Córdoba, Astorquia, Alegrechy, Ferrari, Luques y Medina (2023), indican que consideran cuidadosamente las dimensiones éticas de los proyectos de investigación que reciben, asegurándose de que su trabajo se lleva a cabo sin ningún sesgo o influencia externa que pueda comprometer su autonomía. Asimismo Levitt, Bamberg, Creswell, Frost, Josselson & Suárez-Orozco (2018) indicaron que los investigadores cualitativos suelen manifestar su preocupación por las posibles repercusiones de sus expectativas y suposiciones en el proceso de investigación. Las tradiciones cualitativas suelen adherirse a metodologías de investigación que dan prioridad a la transparencia en la divulgación de las estrategias de recopilación y análisis de datos, así como a los protocolos éticos.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el presente epígrafe de la investigación se exhiben y examinan los datos reunidos en la guía de entrevista y la guía de análisis documental. En primer lugar se expondrá los datos recopilados en la guía de entrevista relacionada con el **objetivo general** dirigido a **determinar de qué manera la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, afecta el mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023**; en consecuencia, se formularon las siguientes preguntas, que se detallan a continuación:

Pregunta 1. Explique usted ¿Cómo la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, afecta el mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

Pregunta 2. Explique usted, ¿De qué manera La nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, cumple el objetivo para la cual ha sido promulgada a los empleadores y trabajadores del mercado laboral privado, en Lima Metropolitana en 2023?

Pregunta 3. De acuerdo con su experiencia, ¿Cuáles son los retos a los que se enfrentan los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana para adaptarse a la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572?

Con respecto a la primera interrogante, Ruggiero, Vargas, García, Botton, Vargas Raschio y Ángeles (2023) señalan que la Ley N°31572 impacta positivamente en el mercado laboral privado de Lima Metropolitana, pero su influencia ha disminuido debido a la preferencia del empleador peruano por el trabajo presencial. El teletrabajo híbrido se ha incrementado, pero también impone complejas obligaciones como formalidades escritas, obligaciones económicas y de seguridad y salud. Su incumplimiento puede acarrear elevadas sanciones pecuniarias, lo que dificulta la adopción del teletrabajo en el mercado laboral privado, por el contrario según Obregón, Calderón y Osorio (2023) la nueva Ley de Teletrabajo no tiene impacto en el mercado laboral privado, ya que mantiene la informalidad y desafía a la SUNAFIL en el monitoreo del teletrabajo debido a la falta de protocolos y procedimientos.

Haciendo referencia a la segunda cuestión, para Vargas, Obregón, Calderón y Botton (2023) la Ley si cumple el objetivo tanto para los empleadores como

para los trabajadores, ya que a las empresas les facilita una opción viable para evitar costos innecesarios, es por ello que la introducción de la norma implica un cambio en la realidad, necesidad y la economía tanto de empleadores como trabajadores, también para los teletrabajadores cumple el objetivo ya que les da un marco legal asimismo ayuda los grupos de trabajadores más vulnerables (madres gestantes, trabajadores con alguna discapacidad, etc.) y les da un equilibrio entre la vida laboral y personal, es por ello que con la Ley existe un marco legal con “reglas del juego” más claras para teletrabajadores y empleadores, por otro lado Ruggiero, García, Osorio, Vargas Raschio y Ángeles (2023) indicaron por diversos motivos que la ley no cumple su objetivo para los empleadores ni para los trabajadores, entre los más resaltantes tenemos, que la Ley cumplirá su objetivo en cuanto se sepa usar tanto por el empleador como el trabajador, asimismo la expectativa de parte de los empleadores por esta ley fue alta ya que se esperaba que sea flexible y de fácil aplicación como el Trabajo Remoto, implementada durante la pandemia del COVID-19.

Asimismo en la tercera pregunta, Ruggiero, Vargas, Calderón, García, Botton y Ángeles (2023), coinciden que el gran reto que tienen que cumplir los empleadores del sector privado es la adecuación e implantación del teletrabajo y las nuevas tecnologías que trae, caso contrario Obregón, Osorio y Vargas Raschio (2023), que por ejemplo el gran reto es solo cumplir la ley ya que es un poco dificultosa de implementar, por los vacíos legales que existen y no está del todo clara.

Con respecto al **Objetivo específico 1, Determinar como la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, perjudica económicamente a los Empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023**, se plantearon las siguientes interrogantes:

Pregunta 4. Explique usted, ¿Cómo la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, perjudica económicamente a los Empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

Pregunta 5. Explique usted, ¿Cuáles de las disposiciones de la Nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, considera la más perjudicial económicamente para los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

Pregunta 6. Explique usted, ¿Por qué de la(s) disposición(es) elegida(s) de la Nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, considera la más perjudicial económicamente a los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

En consecuencia sobre pregunta cuatro, según Vargas, Calderón y Botton (2023) la Ley N°31572, el teletrabajo repercute negativamente en los empleadores del mercado laboral privado al exigirles que paguen los servicios de Internet y luz, afectando más a las microempresas y a las pequeñas y medianas empresas que a las grandes, ya que algunas ya se han adaptado al teletrabajo, sin embargo para Ruggiero, Obregón, García, Osorio, Vargas Raschio y Ángeles (2023) no perjudica económicamente a los empleadores del sector privado, todo en cuanto los empleadores del mercado laboral privado, ya han realizado las valoraciones económicas correspondientes, ya que los gastos en internet, luz y herramientas de trabajo no son tan significativos versus el arrendamiento una gran oficina e implementarla, y al saber gestionar de manera correcta y eficiente el teletrabajo, este no tendría por qué perjudicar económicamente a los empleadores del sector privado.

Sobre la cuestión cinco, para Ruggiero y Vargas (2023) consideran que la disposición más perjudicial es lo relacionado al accidente de Trabajo y otras en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, no obstante para Obregón, Calderón, García, Botton, Osorio, Vargas Raschio y Ángeles (2023), consideran las disposiciones más perjudiciales las relacionadas a la obligación del empleador de dotar al trabajador el servicio de internet, luz, aunado a ello existe mayor inversión en la entrega de herramientas propias del teletrabajo, así como sistemas especializados en cuestión de ciberseguridad y asesorías jurídicas especializadas en el tema.

Por ello en la interrogante seis, para Ruggiero, Vargas y Obregón (2023), consideran que eligieron dichas opciones porque el tema de Seguridad y Salud

en el Trabajo, están incluidos los accidentes de trabajo, el tema de la fiscalización en este tema es muy complicado entre otras razones, tema de la indemnización por el accidente de trabajo además de que para esta materia la norma es muy abierta y existen vacíos legales que hay que llenar. Sin embargo para Calderón, García, Botton, Osorio, Vargas Raschio y Ángeles (2023), consideran estas disposiciones la más perjudiciales por la gran inversión que tiene que hacer el empresario en herramientas, laptops nuevas, mouse ergonómico, sillas ergonómicas, entre otros así como la gran inversión que se hace en materia de ciberseguridad y protección de datos privados de las empresas.

Sobre el **Objetivo específico 2, Determinar como la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, incide en la redefinición de la concepción de los accidentes laborales en los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023**, se dedujeron las siguientes preguntas:

Pregunta 7. Explique usted, ¿Cómo la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, incide en la redefinición de la concepción de los accidentes laborales en los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

Pregunta 8. Explique usted, ¿Cuáles son los accidentes laborales más comunes en el lugar donde se realiza el teletrabajo, reportados por los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023, bajo la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572?

Pregunta 9. En su experiencia, ¿Qué cambios requiere la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, sobre la redefinición de la concepción de los accidentes laborales para la prevención de los accidentes laborales?

En la séptima cuestión, para Ruggiero, Vargas, Obregón, Botton, Osorio y Vargas Raschio (2023), la Ley N°31572, si incide en la redefinición de conceptualización de los accidentes laborales bajo la figura del teletrabajo, toda vez que por primera vez se ha regulado que en materia de accidentes de trabajo durante la ejecución del mismo el teletrabajador tiene que aportar la carga de la prueba, ya que tiene que demostrar que efectivamente el accidente ocurrió en circunstancias del teletrabajo, y que la lesión o daño se produjo por las

herramientas entregadas por el empleador y se haya configurado dentro del horario de labores y dentro del lugar que este comunicó como el espacio que realizará sus funciones, asimismo también le da un nuevo sentido al concepto de accidente de trabajo ya que el ambiente de trabajo, no lo controla el empleador, para lo cual este previamente debe implementar un sistema de gestión de riesgos para el teletrabajador. Empero, Calderón, García y Ángeles (2023) indican que la ley no reincide en la redefinición de la concepción de los accidentes laborales, ya que la norma no establece parámetros de ampliación de este concepto, de accidente de trabajo durante la ejecución del teletrabajo, por lo el que Reglamento de la ley trata de establecer un concepto, pero es una definición muy simple que no alcanza a ciertas situaciones que se pueden establecer.

En la pregunta ocho, para Ruggiero, Obregón y Osorio (2023), los cortos circuitos, las malas conexiones, las caídas y resbalones son los accidentes de trabajo más comunes en la ejecución del teletrabajo, sin embargo para Vargas, Calderón, García, Botton, Vargas Raschio y Ángeles (2023), lo relacionan más a un tema de riesgos ergonómicos, que luego se vuelven enfermedades profesionales, los riesgos locativos, que son por falta de orden en el espacio de trabajo, los riesgos eléctricos, que suceden usualmente cuando se usan aparatos eléctricos y los riesgos psicosociales como el estrés o la ansiedad.

Sobre la interrogante nueve, para Vargas, Obregón, Calderón, García, Botton, Osorio y Ángeles (2023), si debe de haber cambios en la Ley N°31572, sobre la redefinición de la concepción de los accidentes laborales, puesto que para redefinir este concepto debe de modificarse varios ítems como por ejemplo, con precisión calificar lo que es un accidente de trabajo en el teletrabajo, tal vez hacer responsable un poco más al trabajador de su autocuidado, diseñando un tipo de procedimiento para el reporte de acuse o de aviso de accidentes laborales que ocurren durante el teletrabajo, emitiendo criterios sobre el tema, reeducar constantemente a los trabajadores en el tema, se debe de reforzar la supervisión de parte del empleador, se tendría que cambiar la identificación de riesgos, entre otros. Ahora bien para Ruggiero y Vargas Raschio (2023), no debe de existir cambio alguno ya que los mecanismos de control y supervisión

para la prevención de accidentes podría ser establecidos por el empleador y el teletrabajador, de manera temporal o eventuales.

Asimismo, se mostrará los datos compilados en la guía de análisis documental que para el objetivo general: **determinar de qué manera la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, afecta el mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023**; se analizó el artículo científico, Nieves, Sánchez, Mora & González-Ramón (2022) quienes señalan que si bien en ciertos países se encuentra normado el teletrabajo, Los Estados no tienen un compromiso de promover esta modalidad de trabajo, por lo que estas acciones afectan al mercado laboral privado, ya que el teletrabajo tiene sus ventajas y desventajas. Asimismo, Sánchez & Montenegro (2019) en su artículo científico, nos muestran que la implementación del teletrabajo mantiene a los trabajadores bajo un concepto de productividad alta, con el que llegan a comprometerse con la gestión y uso de medios digitales, y de monitoreo remoto, además se garantiza y optimiza el cumplimiento de los acuerdos de aceptación y desempeño con respecto a las actividades y la productividad. Finalmente, Cabezas (2020) en su artículo científico, señala que el teletrabajo afecta ya que debe de haber una distribución equitativa de la flexibilidad, donde el empleador y trabajador deben de compartir las consecuencias económicas de la implementación del teletrabajo.

Sobre los datos recolectados del Objetivo específico 1, se examinó a Peralta, Bilous, Flores & Bombón (2020) en su artículo científico, indica que el empleador al iniciar un programa de innovación, estos no se animan a dar el salto a la propuesta tecnológica ya que los altos costos influyen de manera negativa en los empleadores del sector privado. Así también Aguirre, Rocha, Rodríguez y Ogaz (2022) en su artículo científico, nos indica que es esencial para la implementación del teletrabajo y su correcto funcionamiento, un mecanismo que garanticen la seguridad en la información y los datos con los cuales los trabajadores laboran, ya que la fuga de esta información importante realmente podría causar un gran perjuicio económico al empleador. Finalmente Santillán (2020) en su artículo científico nos informa que no todos los trabajadores tienen la capacidad o los conocimientos necesarios para utilizar las nuevas tecnologías

que implican la implementación del teletrabajo, por lo que esto podría ocasionar retrasos en la entrega de la información, o en su defecto le dan un mal servicio al cliente, lo cual hace posible que exista baja productividad ocasionándole un perjuicio económico al empleador.

Sobre el Objetivo específico 2, se analizó la sentencia 980/2022 del 11 de noviembre de 2022, Sección 1º, Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid indica que el demandante hace una reclamación a las entidades estatales de España, toda vez que se encontraba bajo la modalidad de teletrabajo y tuvo un accidente en la cual su mano quedó lesionada debido a que se le resbaló la botella de agua, pero el Tribunal citado en la referencia, desestimó su pedido ya que se analizó que no se encontraban ante un accidente de trabajo sino ante un accidente doméstico, por ende el demandante no se encontraba realizando alguna tarea profesional ni en su entorno de trabajo, es por ello que se debe redefinir la concepción de los accidentes laborales para tener más clara la idea de que es un accidente de trabajo bajo la modalidad de teletrabajo y que califica como un accidente doméstico. En ese sentido Tello, Silva, Muñoz y Lizondo (2021) en su artículo científico que indica que el estilo de vida sedentario, característico del teletrabajo es un factor determinante que contribuye al riesgo de padecer trastornos cardiovasculares o metabólicos, lo cual hace que se introduzcan mecanismos de prevención y mitigación de riesgos laborales para evitar accidentes de trabajo en el lugar donde se teletrabaja. Finalmente Tomasina y Pisani (2022) en su artículo científico, indican que los riesgos ergonómicos se derivan principalmente del diseño del lugar de trabajo, lo cual no hace más que redefinir el concepto de accidente laboral, ya que es un nuevo ambiente de trabajo, donde el empleador tiene la obligación de suplirle al trabajador de todos los implementos y capacitaciones necesarias para la reducción de los accidentes laborales.

Luego de ello, se muestra la Discusión de Resultados teniendo como justificación la triangulación de la información obtenida de los instrumentos de recolección de datos, así como información trascendente de los antecedentes de investigación, y lo mismo sucede con la doctrina que es fundamental para el análisis jurídico.

Es así que en relación a los resultados de la guía de entrevista del objetivo general, seis de los entrevistados confirman que la nueva ley de Teletrabajo afecta (positiva y negativa) al mercado laboral privado por diferentes razones, dentro de lo positivo tenemos que si bien es cierto el trabajo a distancia tuvo su auge, durante la pandemia del Covid-19, esta ha decrecido durante los años 2022 y 2023, pero los empleadores se encuentran adoptando el teletrabajo híbrido, por el contrario dentro de lo negativo, tenemos el excesivo formalismo que requiere la implementación de esta ley dentro de los empleadores, lo cual hace decrecer la adopción del teletrabajo dentro de los empleadores del mercado privado.

Asimismo, contrastando con la guía de análisis documental se tiene a Nieves, Sánchez, Mora & González-Ramón (2022) en su artículo científico, indicó que existe una falta de interés real de parte de los Estados de implementar el teletrabajo, y una muestra de dicha falta de interés sería el imponer a los empleadores del sector privados tantos formalismos para su implementación, por el contrario no motiva al empleador a adoptar esta nueva modalidad de trabajar.

Por otro lado, Iregui (2018) en su tesis indicó que la inversión para la implementación del teletrabajo no solamente viene de parte de los empleadores del sector privado con el apoyo de los trabajadores, por lo que se convierte en un trabajo articulado entre estos y el Gobierno nacional, para que el teletrabajo sea viable. Asimismo Barreto (2021) en su investigación afirma que la implementación del teletrabajo hace que la productividad en las empresas crezca de manera exponencial, de esta manera confirmando que si hay una afectación al mercado laboral privado adoptando la figura del teletrabajo.

Teniendo como base la data recolectada a través de los instrumentos ya mencionados para recaudar información, además de los trabajos previos para el estudio y la doctrina, se corrobora el supuesto general, ya que la nueva ley del teletrabajo si afecta el mercado laboral privado en Lima Metropolitana.

Sobre el objetivo específico 1, tres de los entrevistados manifestaron que la nueva Ley del Teletrabajo si perjudica económicamente a los empleadores del

mercado laboral privado, todo en cuanto esta obliga a los empleadores a pagar a los teletrabajadores, los servicios de internet, luz y las herramientas de trabajo, conceptos que ya se encontraban dentro de la canasta básica familiar, es decir, le agrega sobrecostos al empresario que ya existían antes, porque dentro de la remuneración mensual habitual los trabajadores ya pagan estos conceptos.

Es así como, de la guía de análisis documental tenemos a Peralta, Bilous, Flores & Bombón (2020) en su artículo científico, sostienen que la gran innovación y transformación que genera la implementación del teletrabajo hace que existan costos muy altos para las empresas, donde los conceptos de servicio de internet, luz y herramientas se encuentran incluidos dentro de la gran innovación que trae el teletrabajo.

En ese sentido, Cárdenas y La Madrid (2020), en su investigación concluyen que el teletrabajo se hace viable debido a la utilización de herramientas tecnológicas nuevas para información y comunicación, lo cual tiene lógica ya que al implementar el teletrabajo se requiere de una gran inversión de parte de las empresas, por lo que sí existe un perjuicio económico a los empleadores del sector privado.

Finalmente de esta triangulación y ponderación de resultados, se confirma el primer supuesto en el que efectivamente la nueva ley de Teletrabajo perjudica económicamente a los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.

Con relación al objetivo específico 2, seis de los nueve entrevistados coincidieron que hay una redefinición de la concepción de los accidentes laborales bajo la figura del teletrabajo ya que este es un entorno nuevo de trabajo donde los riesgos no son los mismos que en el centro de labores, el empleador no tiene el control total sobre los accidentes laborales que pudieran ocurrir, pero sin embargo por primera vez se regula que la carga de la prueba se le traslada al trabajador en cuanto a los accidentes laborales que podrían generar por el teletrabajo.

De igual forma, en la guía de análisis documental tomamos como ejemplo a la sentencia 980/2022 del 11 de noviembre de 2022, Sección 1°, Sala de lo Social

del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que evidencia la delgada línea que existe en el concepto de accidente de trabajo y accidente doméstico, ya que el demandante peticionaba el reconocimiento de un periodo de incapacidad breve por un supuesto accidente de trabajo durante la ejecución del teletrabajo, sin embargo el mencionado Tribunal decidió que el accidente era de origen doméstico y no laboral, con lo cual se confirma la redefinición de la concepción de los accidentes laborales durante el teletrabajo.

Asimismo, se considera a Kahn (1990) y la Teoría de la desconexión laboral, que es fundamental para entender como una probable enfermedad ocupacional como es el estrés, afecta al teletrabajador a nivel emocional y psicológico, puede derivar en un accidente de trabajo y que desencadenan por las características de este, como son los factores de liderazgo, el apoyo organizacional de las empresas y la carga laboral alta.

Sobre ello, debemos indicar que por ejemplo en la investigación de Mendoza, Cely y Alviarez (2021), establecen que existe un riesgo ergonómico en la implementación del trabajo a distancia por parte de las empresas, por lo que brindan como alternativas la elaboración de políticas y mecanismos para prevenir este tipo de riesgos que pueden derivar en accidentes de trabajo. Por lo que si es necesario redefinir la concepción de los accidentes laborales bajo el teletrabajo.

De este análisis de los datos recopilados, investigaciones previas y doctrina, se ha validado el segundo supuesto, que si existe una incidencia en la redefinición de los accidentes laborales derivados del teletrabajo con la introducción de la nueva Ley del Teletrabajo N°31572.

Del estudio y discusión de resultados, con respecto al objetivo general, específico 1 y 2, se concluye que la nueva Ley de Teletrabajo si afecta el mercado laboral privado, si perjudica económicamente a los empleadores del mercado laboral privado y finalmente si incide en la redefinición de la concepción de los accidentes laborales ocurridos bajo la figura del teletrabajo.

V. CONCLUSIONES

Respecto a la tesis se determina que:

PRIMERO: Con la nueva Ley de Teletrabajo, se evidenció que efectivamente existe una afectación positiva y negativa al mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023. Toda vez que dicha ley afecta desde las nuevas capacidades que generan los empleadores del mercado laboral privado, como lo es una nueva estructura de trabajo, por ejemplo hasta la afectación económica ya sea positiva con la reducción de costos por un lado o negativa con las grandes inversiones que pueden realizar los empleadores en la implementación del teletrabajo.

SEGUNDO: Se evidenció que el teletrabajo perjudica económicamente a los empleadores ya que los costos que impactan económicamente, que es el efecto legal que tiene en los empleadores del sector privado, en cuestiones de asesorías legales con respecto a las solicitudes de teletrabajo, para la implementación del teletrabajo, ya que los micros, pequeñas y medianas empresas no tendrían el poder adquisitivo para obtener este tipo de asesorías porque son muy costosas, motivo por el cual este grupo de empleadores recurra a la informalidad, y precarizar más nuestro mercado laboral. Un costo grande también está representado por la adquisición de equipos especializados (laptops, servidores más potentes, suscripciones para almacenamiento en la nube, mantenimiento de estos equipos, sistemas automatizados de vigilancia y control para los teletrabajadores, sistemas de asistencia automatizado, entre otros) siendo esta inversión la más costosa.

TERCERO: Se evidenció que la Ley si incide en la redefinición de la concepción de los accidentes laborales, toda vez que el teletrabajo al ser una nueva forma de trabajar dentro de un espacio físico diferente al centro de trabajo habitual, los accidentes laborales ocurren en espacio íntimo del hogar o del lugar donde el trabajador elija previo pacto con el empleador, radicando el problema en que el acceso no es continuo, para un mejor control en la gestión de riesgos. Asimismo cabe señalar que la Ley es muy ambigua en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y existen vacíos legales limitantes que requieren ser llenados el empleador pueda ejercer cierto control del espacio sin vulnerar otros derechos.

VI. RECOMENDACIONES

Con relación a la tesis ya presentada a continuación se sugieren las siguientes recomendaciones:

PRIMERO: Se propone al Congreso de la República modificar bajo un Proyecto de Ley las Disposiciones Complementarias de la Ley N°31572 agregándole la Disposición Complementaria **DÉCIMA:** “El gobierno nacional en el marco de la Promoción e Implementación del Teletrabajo, creará el **COMITÉ NACIONAL PARA EL TELETRABAJO (CONATELE)**, que perseguirá el fin de promover, proponer e incentivar la creación de normativa en relación al teletrabajo, asimismo el de proponer mediante sus facultades mejoras y optimizaciones a la presente Ley y su Reglamento. Este órgano estará conformado por dos (02) representantes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dos (02) representantes de la Sociedad Nacional de Industrias y dos (02) representantes de las Federaciones de Trabajadores más grandes del país, el procedimiento para la elección de estos representantes se encontrará contenido en el Reglamento de la Presente Ley.”

SEGUNDO: Se propone al Congreso de la República modificar bajo un Proyecto de Ley el Capítulo IV de la Ley N°31572, agregándole el **artículo 21°** Sobre el Rol del Estado en la Compensación de Gastos, indicándose que: “El Estado como promotor de la Presente Ley, instruirá al MEF implementar mecanismos con el fin de promover e implementar el teletrabajo otorgando a los empleadores del sector privado una reducción 30% del impuesto a la renta anual. Asimismo El Estado otorgará un subsidio del 55% por los conceptos de uso de internet y uso de luz eléctrica a los empleadores del sector privado que promuevan el teletrabajo dentro sus centros laborales con el fin de optimizar la productividad, de éstos.”

TERCERO: Se propone al Congreso de la República modificar bajo un Proyecto de Ley, el Capítulo VI Seguridad y Salud en el Trabajo de la Ley N°31572, **Artículo 23°** Seguridad y Salud en el Teletrabajo, agregándose el numeral 23.7, indicando lo siguiente: “que los empleadores del sector privado se encuentran obligados con los recursos subsidiados por el Estado, de acuerdo al artículo 21° de la Ley, a capacitar con una periodicidad de dos veces por mes sobre los riesgos laborales existentes con el fin de prevenir los accidentes laborales dentro del teletrabajo.”

REFERENCIAS

- Acosta, A. (2018). *Teletrabajo y Percepción de la Productividad: Un análisis de la productividad laboral desde el punto de vista de los diversos actores del Teletrabajo en una Entidad del Sector Público en Antioquía – Colombia*. Universidad de Antioquía, Colombia. Accesible en: https://bibliotecadigital.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/14436/1/AcostaAnderson_2018_TeletrabajoPercepcionProductividad.pdf
- Aguirre, J., Rocha, J., Rodríguez, M., & Ogaz, M. (2022). *Teletrabajo como estrategia para la recuperación económica dentro de las empresas, retos para su implementación*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3037–3052. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2439
- Alegre Brítez, M. Á. (2022). *Relevant aspects of techniques and instruments in qualitative research*. *Población Y Desarrollo*, 28(54), 93–100. <https://doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2022.028.54.093>
- Álvarez, P. (2021). *Teletrabajo: Implementación, propuestas modificatorias y experiencias comparadas*. Biblioteca Nacional de Chile. Accesible en: https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/32222/2/Ley_21.220_Teletrabajo_Implementacion_experiencia_comparada.pdf
- Asenjo, J. (2022). *Sentencia 980/2022 de 11 nov. 2022, rec. 526/2022*. Tribunal Superior De Justicia De Madrid, Sala De Lo Social, Sección 1ª. <https://teletrabajoyderechointernacionalprivado.es/wp-content/uploads/2023/01/111122-STJS-MADRID-ACCIDENTE-LABORAL-EN-COCINA-TELETRABAJO.pdf>

- Astorquia, L., Córdoba, N., Alegrechy, A., Díaz, A., Luques, V., & Medina, O. (2023). *Metodología de la investigación I. Universidad Nacional de Rosario. Facultad de Ciencias Médicas., I.* <http://hdl.handle.net/2133/25465>
- Barreto Diaz, G. Y. (2021). *El Teletrabajo y la productividad laboral en una entidad pública en época de crisis sanitaria al 2021. Repositorio Institucional - UCV.* <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73852>
- Bertranou, F., Villasmil, H., Marinakis, A., Berg, J., Cabezas, M., & Soares, S. (2021). *Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe.* OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_811301.pdf
- Busetto, L., Wick, W., & Gumbinger, C. (2020). *How to use and assess qualitative research methods. Neurological Research and Practice, 2(1), 1–10.* <https://doi.org/10.1186/s42466-020-00059-z>
- Cabezas Albán, V. (2020). *El Covid-19 y el Derecho del Trabajo: Sintomatología de un modelo en emergencia. Iuris Dictio, 26(17), 17.* <https://doi.org/10.18272/iu.v26i26.1868>
- Cabezas, E., Andrade, D. & Torres, J. (2018). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica.* Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, Ecuador. Accesible en: <https://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/21000/15424/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Campos Arevalo, R., & De La Cruz Cárdenas, W. M. (2022). *El impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú. Repositorio Institucional - UCV.* <https://hdl.handle.net/20.500.12692/101154>

- Cardenas Gutierrez, L. V., & La Madrid Silva, H. V. (2020). *El teletrabajo, una modalidad especial como propuesta de mejora en el desempeño laboral. Revisión sistemática de la literatura. Repositorio Institucional - UCV.*
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/65073>
- Charmaz, K., & Thornberg, R. (2020). *The pursuit of quality in grounded theory. Qualitative Research in Psychology, 18(3), 1–23.*
<https://doi.org/10.1080/14780887.2020.1780357>
- Copacondori Quispe, E. J. (2022). *Teletrabajo administrativo y satisfacción del usuario en el Instituto Público Tecnológico José Pardo, distrito La Victoria - Lima. 2022. Repositorio Institucional - UCV.*
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/102888>
- Granados, R. (2020). *Revisión teórica de herramientas metodológicas aplicadas en la investigación criminológica. Revista Derecho y Cambio Social.* Accesible en:
<file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-RevisionTeoricaDeHerramientasMetodologicasAplicada-7219653.pdf>
- Hernández-Sampieri, R. (2020). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN: LAS RUTAS CUANTITATIVA, CUALITATIVA Y MIXTA (6ta Edición).*
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Iregui, J. (2018). *Inclusión Digital: Un análisis de la estrategia de Teletrabajo en Bogotá.* Pontificia Universidad Javeriana Bogotá, Colombia. Accesible en:
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/38134/Tesis%20-%20JAID%20-%20CPol%20-%20PUJ%20-%20Octubre%2011%20-%20FINAL.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

- Johnson, J., Adkins, D., & Chauvin, S. (2020). *A review of the quality indicators of rigor in qualitative research*. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 84(1), 138–146. <https://doi.org/10.5688/ajpe7120>
- Jünemann, F., & Wiegand, C. (2019). *Mas allá del teletrabajo: una nueva forma flexible de trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_774768.pdf
- Jünemann, F., & Wiegand, C. (2021). *Manual de Teletrabajo: Marco Jurídico y Buenas Prácticas*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_774768.pdf
- Kahn, WA (1990). *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work*. *Academy of Management Journal*. Accesible en: Kahn, W. A. (1990). *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work*. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Lester, J. N., Cho, Y., & Lochmiller, C. R. (2020). *Learning to do qualitative data analysis: A starting point*. *Human Resource Development Review*, 19(1), 94–106. Sagepub. <https://doi.org/10.1177/1534484320903890>
- Levitt, H. M., Bamberg, M., Creswell, J. W., Frost, D. M., Josselson, R., & Suárez-Orozco, C. (2018). *Journal article reporting standards for qualitative primary, qualitative meta-analytic, and mixed methods research in psychology: The APA publications and communications board task force report*. *American Psychologist*, 73(1), 26–46. <https://doi.org/10.1037/amp0000151>
- Lopez Chavez, B. del P. (2022). *Análisis de la nueva ley del teletrabajo, sus implicancias y cumplimiento frente a una emergencia sanitaria*. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/100150>

- Mejía, S., & Betancur, M. (2022). *Teletrabajo: percepción en las empresas grandes y medianas del Quindío (Colombia)*. *Revista de Economía Del Caribe*, 2022(N° 30), 77–101. <http://www.scielo.org.co/pdf/ecoca/n30/2145-9363-ecoca-30-77.pdf>
- Mendoza, L; Cely, M. & Alviarez, L (2021). *Programa de Vigilancia Epidemiológica de las enfermedades de origen musculoesquelético derivadas del teletrabajo en la empresa Misión Empresarial S.A.S*. Universidad ECCI Colombia. Accesible en: <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/949/Programa%20de%20Vigilancia%20Epidemiol%3%b3gica%20de%20las%20enfermedades%20de%20origen%20musculoesquel%3%a9tico%20derivadas%20del%20teletrabajo%20en%20la%20empresa%20Misi%3%b3n%20Empresarial%20S.A.S..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Merkt, H., Haesen, S., Eytan, A., Habermeyer, E., Aebi, M. F., Elger, B., & Wangmo, T. (2021). *Forensic mental health professionals' perceptions of their dual loyalty conflict: findings from a qualitative study*. *BMC Medical Ethics*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12910-021-00688-2>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *El teletrabajo*. [Www.gob.pe](http://www.gob.pe). <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/3087299-guia-el-teletrabajo>
- Mollo, S. E. C. (2023). *Diseños de investigación cualitativa y cuantitativa*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 1865–1879. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7016
- Nieves, M., Sánchez, M., Mora, N., & Gonzáles-Ramon, E. (2022). *El teletrabajo como una nueva tendencia de mercado laboral y su adaptación al código de*

- trabajo. Ciencia Latina*, 6(3), 3552–3568.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2483
- OIT. (2020). *OIT Países Andinos Mercado laboral peruano: impacto de la COVID-19 y recomendaciones de política*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_774977.pdf
- Peralta Beltrán, A. R., Bilous, A., Flores Ramos, C. R., & Bombón Escobar, C. F. (2019). *El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. RECIMUNDO*, 4(1), 326–335.
[https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(1\).enero.2020.326-335](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(1).enero.2020.326-335)
- Quiroz-Rubiano, M. M. (2021). *Nuevas formas y retos laborales: teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa. Catálogo Editorial Politecnico Grancolombiano*, 1(24), 1–262. <https://doi.org/10.15765/poli.v1i247.3221>
- Quispe, E., Reaño, F., Khoury, I & Córdoba, S. (2021). *Implementación del teletrabajo: Actitudes y percepciones de líderes de empresas de Lima Metropolitana durante la etapa inicial de la pandemia COVID-19*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Accesible en: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19435/Implementaci%C3%B3n%20del%20teletrabajo-REA%C3%91O.pdf>
- Ramanadhan, S., Revette, A. C., Lee, R. M., & Aveling, E. L. (2021). *Pragmatic approaches to analyzing qualitative data for implementation science: an introduction. Implementation Science Communications*, 2(1).
<https://doi.org/10.1186/s43058-021-00174-1>
- Ramos, N. (2022). *Comentarios a la Ley N°31572, Ley del Teletrabajo*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Accesible en:

https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/24550/Ramos_Espinoza_Comentarios_Ley%20n%C2%B0%2031572_Ley%20del%20teletrabajo1.pdf?sequence=1#:~:text=Lo%20se%C3%B1alo%20queda%20evidenciado%20en,mediante%20plataformas%20y%20tecnolog%C3%ADas%20digitales

Rodríguez, R. (2022). *Categorización, razonamiento y lenguaje*. Universidad de Costa Rica. Accesible en: https://www.researchgate.net/publication/359209065_Categorizacion_razonamiento_y_lenguaje_Version_reelaborada_preliminar

Sánchez, C. (2022). *Universidad Andina Simón Bolívar El teletrabajo en Ecuador Reflexiones desde el Estado constitucional de derechos*. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8642/1/T3784-MDLSS-Sanchez-El%20teletrabajo.pdf>

Sánchez, G., & Montenegro Ramírez, A. F. (2019). *Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial*. 593 *Digital Publisher CEIT*, 5-1(4), 91–107. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.5-1.133>

Santillán-Marroquín, W. (2020). *El teletrabajo en el COVID-19*. *CienciAmérica*, 9(2), 65. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i2.289>

SERVIR. (2023). *SERVIR lanza guía orientadora para implementar teletrabajo en el sector público*. [Wwww.gob.pe. https://www.gob.pe/institucion/servir/noticias/733924-servir-lanza-guia-orientadora-para-implementar-teletrabajo-en-el-sector-publico](https://www.gob.pe/institucion/servir/noticias/733924-servir-lanza-guia-orientadora-para-implementar-teletrabajo-en-el-sector-publico)

SINEACE. (2020). *Guía para el diseño y aplicación de entrevistas en profundidad*. <https://repositorio.sineace.gob.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12982/6437/Guia%20para%20el%20dise%c3%b1o%20y%20aplicaci%c3%b3n>

%20de%20entrevistas%20en%20profundidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y

SUNAT. (2023). *Plan de implementación del teletrabajo en la SUNAT*. Accesible en: <https://www.sunat.gob.pe/legislacion/superin/2023/anexo-000069-2023.pdf>

Tello, F., Silva, D., Muñoz, D., & Lizondo, R. (2021). *Análisis de la implementación del teletrabajo durante la pandemia del COVID-19*. *Revista Pensamiento Académico de La Universidad UNIACC*, 4(1), 93–111. <https://doi.org/10.33264/rpa.202101-07>

Tomasina, F., & Pisani, A. (2022). *Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria*. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25(2), 147–161. <https://doi.org/10.12961/aprl.2022.25.02.07>

Valencia, A. M. (2018). *Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas*. *Revista IUS*, 12(41), 203–226. <https://doi.org/10.35487/rius.v12i41.2018.319>

Ye, Y. (2021). *La prevención de los riesgos laborales en el teletrabajo*. Universidad de Valladolid. Accesible en: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/51644/TFG-E-1292.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXO 1. TABLA DE CATEGORIZACIÓN

Título: EL MERCADO LABORAL PRIVADO Y LA NUEVA LEY DE TELETRABAJO EN LIMA METROPOLITANA, 2023.

Problema	Objetivo	Supuestos	Categorización
Problema General:	Objetivo General:	Supuesto General	
¿De qué manera impacta al mercado laboral privado, la nueva Ley de Teletrabajo en Lima Metropolitana, 2023?	Determinar como la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, afecta el mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.	La nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, afecta el mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.	<p>1 Categoría 1: El Mercado Laboral Privado</p> <p>1.1 El perjuicio económico a los empleadores.</p> <p>1.2 Redefinición de la concepción de los accidentes laborales.</p> <p>2 Categoría 2: La nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572</p> <p>2.1 Obligaciones del empleador.</p> <p>2.2 Regulación de la salud y seguridad en el contexto del Teletrabajo.</p>
Problemas específicos:			
¿De qué manera la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, impacta económicamente a los Empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?	Determinar como la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, impacta económicamente a los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.	1. El perjuicio económico en los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023, nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572.	

¿De qué manera la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, incide en la redefinición de la concepción de los accidentes laborales en los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?	Determinar como la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, incide en la redefinición de la concepción de los accidentes laborales en los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.	2. La incidencia en la redefinición de la concepción de los accidentes laborales en los empleadores del mercado laboral privado bajo la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572.			
Metodología	Escenario y Sujetos	Técnicas		Indicadores	Ítems
Básico	Lima Metropolitana	Entrevista a 9 especialistas en Materia laboral			
Enfoque: Cualitativo	9 expertos en materia laboral.	Instrumento Guía de Entrevista			

ANEXO 2. Instrumento de Recolección de Datos

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “El mercado laboral privado y la nueva Ley de Teletrabajo en Lima Metropolitana, 2023.”

Entrevistado/a:

Cargo/profesión/grado académico:

Institución:

Objetivo general

Determinar de que manera la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, afecta el mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.

1.- Explique usted ¿Cómo la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, afecta el mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

.....
.....
.....
.....

2.- Explique usted, ¿De qué manera La nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, cumple el objetivo para la cual ha sido promulgada a los empleadores y trabajadores del mercado laboral privado, en Lima Metropolitana en 2023?

.....
.....
.....
.....

3.- De acuerdo con su experiencia, ¿Cuáles son los retos a los que se enfrentan los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana para adaptarse a la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572?

.....

.....

.....

.....

Objetivo específico 1

Determinar como la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, perjudica económicamente a los Empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.

4.- Explique usted, ¿Cómo la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, perjudica económicamente a los Empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

.....
.....
.....
.....

5- Explique usted, ¿Cuáles de las disposiciones de la Nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, considera la más perjudicial económicamente para los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

.....
.....
.....
.....

6.- Explique usted, ¿Por qué de la(s) disposición(es) elegida(s) de la Nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, considera la más perjudicial económicamente a los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

.....
.....
.....
.....

Objetivo específico 2

Determinar como la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, incide en la redefinición de la concepción de los accidentes laborales en los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.

7.- Explique usted, ¿Cómo la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, incide en la redefinición de la concepción de los accidentes laborales en los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

.....
.....
.....
.....

8.- Explique usted, ¿Cuáles son los accidentes laborales más comunes en el lugar donde se realiza el teletrabajo, reportados por los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023, bajo la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572?

.....
.....
.....
.....

9.- En su experiencia, ¿Qué cambios requiere la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, sobre la redefinición de la concepción de los accidentes laborales para la prevención de los accidentes laborales?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

FIRMA Y SELLO

Fecha, de de 2023

ANEXO 3. GUÍAS DE ENTREVISTAS

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: El mercado laboral privado y la nueva Ley de Teletrabajo en Lima Metropolitana, 2023.

Entrevistado/a: Dr. Martín Ruggiero Garzón

Cargo/profesión/grado académico: Abogado

Institución: Abogado independiente

Objetivo general

Determinar como la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, afecta el mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.

1.- Explique usted ¿Cómo la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, afecta el mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

Considero que el impacto de la norma es -en términos generales- positivo para los empleadores. Sin embargo, soy de la opinión que la emisión de la norma ha sido tardía, extemporánea. Recordemos que hay una primera norma de teletrabajo del año 2013 -y esta norma sale casi diez años después, por lo que esta nueva norma del teletrabajo debió salir durante la pandemia, justamente para regular esta forma de prestación de servicios. Como entraron en vigencia las disposiciones del trabajo remoto, creo que el legislador no vio como prioridad trabajar una nueva regulación en materia de teletrabajo.

De la revisión del documento Leyendo Números, que es un boletín informativo que prepara y publica el Ministerio de Trabajo, pude observar que, a fines de junio de 2022 el teletrabajo completo se aplicaba en un 82% y el teletrabajo mixto un 18%, un año después, es decir, junio de 2023, el teletrabajo completo está en un 67% y el teletrabajo mixto 37%, es decir, el

teletrabajo completo disminuyó en un 15%. Lo antes señalado evidencia que, si bien inicialmente la Ley del teletrabajo fue recibida positivamente por los empleadores, a la fecha, las empresas vienen requiriendo que su personal retorne a la oficina y preste servicios de manera presencial.

En esa línea, creo que en los próximos meses va a haber una migración o hacia un retorno progresivo al centro de trabajo, fue novedad y funcionó el teletrabajo pero creo que el chip, la mentalidad del empleador peruano todavía es, "quiero que la gente esté en el centro de trabajo", por lo que en los próximos meses o años va a haber un incremento del teletrabajo mixto y también un incremento de la prestación de servicios presencial.

Otro dato interesante que observé es que a junio de 2022, es decir a fines del primer semestre del 2022, había 225'000 teletrabajadores, a junio del 2023, 211'000, es decir ha bajado el número y creo que va a seguir bajando, bajo esta lógica que el empleador quiere que la gente vuelva a su centro de trabajo.

Inicialmente el impacto de la norma fue positivo, tanto así que muchos empleadores comenzaron a utilizar esta modalidad contractual o esta forma de prestación de servicios, sin embargo con el transcurso del tiempo cada vez está siendo utilizada en menor forma, las estadísticas los evidencian, e incluso se observa un retorno a la presencialidad, lo cual también se observa también a través del incremento del teletrabajo mixto o híbrido, yo creo que el impacto fue inicialmente positivo o acogido por las empresas pero cada vez está siendo utilizado de menor forma, no por un tema de mala redacción de la norma o de difícil implementación, simplemente por un tema del chip del empleador peruano de que prefiere de que su trabajador este en el centro del trabajo y no en la casa. Va a depender mucho del estilo o la cultura de la empresa, pero normalmente el empleador peruano prefiere la presencialidad.

2.- Explique usted, ¿De qué manera La nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, cumple el objetivo para la cual ha sido promulgada a los

empleadores y trabajadores del mercado laboral privado, en Lima Metropolitana en 2023?

Yo creo que la expectativa del empleador era que esta ley de teletrabajo sea bastante flexible, sea una norma equitativa, y se asemeje mucho a las normas simples que presentaba la regulación del trabajo remoto. Sin embargo, cuando la norma sale publicada y posteriormente se publica su reglamento, el empleador se ha dado cuenta que la norma no es tan flexible, que incluso la norma te obliga a establecer ciertas disposiciones, cierto contenido en el contrato o convenio de teletrabajo, entonces no creo yo que está cumpliendo el objetivo, que al menos tenían pensado los empleadores, que sea una norma flexible, de fácil uso, de fácil aplicación o de fácil implementación, sin embargo, el trabajador en líneas generales si está contento con el teletrabajo en, salvo excepciones que hay teletrabajadores que si prefieren ir a la oficina, tienen la familia en casa y no pueden trabajar, no tienen un espacio o un ambiente donde puedan trabajar con tranquilidad, en líneas generales el trabajador o teletrabajador si está conforme con las disposiciones o con los lineamientos establecidos en la norma, desde el lado del trabajador uno de los principales objetivos de la norma del teletrabajo era de encontrar un balance entre vida personal y vida profesional, en esa línea para el trabajador si es positiva la emisión y la entrada en vigencia de esta norma.

3.- De acuerdo con su experiencia, ¿Cuáles son los retos a los que se enfrentan los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana para adaptarse a la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572?

Yo he identificado cinco temas principales:

1. Las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, creo que es un primer reto para los empleadores.
2. Un segundo reto es el tema de asunción de los costos y la definición de los importes a otorgar mensualmente por el teletrabajo, como condición de trabajo a pesar de que se puede pactar lo contrario.

3. Otro tercer reto que identifiqué son los mecanismos de supervisión y de control a implementar por parte del empleador, es más la propia norma te obliga a consignar en el contrato o convenio de teletrabajo cuales van a ser los mecanismos de supervisión y control para la ejecución de estas labores, ese es un tercer reto que enfrentan los empleadores.
4. Un cuarto reto, lo veo vinculado al registro del control de asistencia, muchos empleadores dicen como esta persona trabaja desde su casa, es teletrabajador ya no tengo la obligación de implementar un control de registro de asistencia virtual o remoto, lo cual no es correcto, si el teletrabajador es sujeto a fiscalización inmediata igual esa obligación se mantiene.
5. Y el quinto reto, creo yo que es el más importante o mediático al menos, es el tema de la desconexión digital, que creo que es el principal reto que plantea el teletrabajo, tanto así que en este proyecto de ley que plantea la congresista Alva, se pretende regular de cierta forma la jornada de trabajo, por lo que creo que el quinto reto en particular ha sido la desconexión digital, implementar mecanismos efectivos que permitan al trabajador desconectarse.

|

Objetivo específico 1

Determinar como la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, perjudica económicamente a los Empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.

4.- Explique usted, ¿Cómo la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, perjudica económicamente a los Empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

Yo creo que inicialmente el empleador tenía la expectativa de que esta norma del teletrabajo no los obligue a pagar un importe por el internet y/o por la energía eléctrica. La norma parte de la premisa que la empresa tiene que pagar ese beneficio o ese importe salvo pacto contrario con el trabajador. Desde ese lado puede haberse pensado que hay un perjuicio económico para el empleador porque estoy gastando más para pagar el internet o la energía eléctrica al trabajador, pero yo creo que mi posición o enfoque es que no necesariamente hay un perjuicio económico para el empleador, porque muchas veces dice que prefiere pagarle el internet, prefiero pagarle parte de la luz al colaborador, pero alquilo una oficina más chica, entonces en lo que se ahorra en el alquiler de espacio de oficinas es mucho mayor o es mayor que el importe mensual que le otorgo al trabajador como condición de trabajo para el pago del internet, de la luz o equipos de trabajo.

Inicialmente el empleador pudo haber pensado que hay un perjuicio económico al tener que asumir el importe correspondiente a la energía eléctrica, al internet, quizás acondicionar un espacio en la casa del trabajador para que observe las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo, pero creo que al final el empleador se ha dado cuenta que si hay un ahorro

significativo al no tener al trabajador en oficina porque ahorra espacio en la oficina, permite alquilar una oficina más chica, no se tiene que alquilar estacionamiento, y por el lado del trabajador también hay un ahorro en movilidad y transporte, creo que no necesariamente hay un perjuicio para el empleador.

5- Explique usted, ¿Cuáles de las disposiciones de la Nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, considera la más perjudicial económicamente para los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

Yo creo que la más perjudicial podría ser el eventual es el importe como indemnización o reparación que pueda asumir el empleador en caso de un accidente de trabajo en el lugar donde presta servicios el teletrabajador. Porque el hecho de pagar mensualmente la luz o el internet, conforme indica el reglamento, no es un importe tan significativo creo yo, aparte no son costos laborales es una condición de trabajo, creería yo que podría ser más perjudicial. En el reglamento de la Ley de teletrabajo, hay una disposición, que habla sobre la inversión de la carga de la prueba sobre los accidentes de trabajo, previsto en el artículo 28.2 del Reglamento, que dice que el o la teletrabajadora debe demostrar que la lesión o daño a la salud se produjo en lugar de trabajo, en el horario laboral y con las herramientas de trabajo utilizadas para su labor, por lo que ya no se parte de la premisa, como ocurre en el trabajo presencial que todo incidente o hecho que ocurra en el centro del trabajo es accidente de trabajo sino que se traslada la carga de la prueba, de cierta forma al teletrabajador para acreditar que el accidente de trabajo que sucedió en su domicilio, por ejemplo, se produjo en su domicilio, en el horario de trabajo y con las herramientas utilizadas para su labor, entonces hay una especie de traslado de la carga de la prueba al trabajador accidentado para que efectivamente acredite que el accidente ocurrió mientras el ejecutaba sus labores.

6.- Explique usted, ¿Por qué de la(s) disposición(es) elegida(s) de la Nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, considera la más perjudicial

económicamente a los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

Porque el empleador no puede controlar en el día a día como se ejecutan los servicios por parte del trabajador desde su domicilio o lugar donde teletrabaje, si bien inicialmente podía acondicionar un espacio, es difícil que día a día pueda controlar que las condiciones que se implementaron para que sea un lugar seguro y no tenga mayores peligros se conserve, creo que esta sería unas disposiciones más perjudiciales.

Objetivo específico 2

Determinar como la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, incide en la redefinición de la concepción de los accidentes laborales en los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.

7.- Explique usted, ¿Cómo la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, incide en la redefinición de la concepción de los accidentes laborales en los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

Considero que estas disposiciones o la forma en la que se ha regulado los accidentes de trabajo tanto en la ley como en el reglamento son positivas porque en cierta forma le traslada la carga de la prueba al teletrabajador con la finalidad de acreditar que el accidente de trabajo que sufrió en su domicilio o en el lugar donde teletrabaja, tuvo lugar durante la ejecución de sus labores y este accidente no responde a una circunstancia ajena, como por ejemplo estaba manipulando su cocina o se subió a bajar algo de una repisa en la jornada de trabajo, entonces me parece interesante esta regulación que ha dado el legislador, trasladando la carga de la prueba de cierta forma al colaborador.

8.- Explique usted, ¿Cuáles son los accidentes laborales más comunes en el lugar donde se realiza el teletrabajo, reportados por los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023, bajo la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572?

Yo creo que, teniendo en cuenta que la norma ha entrado en vigencia hace poco más de un año, todavía no se conocen muchos casos que nos permitan determinar cuales los accidentes laborales más comunes bajo el teletrabajo, sin embargo creo que eventuales accidentes podrían provenir, por ejemplo de conexiones eléctricas irregulares o que el trabajador en su escritorio

arriba de éste, pueda tener una repisa que cuente con libros o con algún objeto contundente que ante un movimiento brusco pueda caer o desprenderse, y caerle encima al trabajador, por ahí podría suscitarse los accidentes laborales más comunes en teletrabajo, pero debemos esperar un poco a ver que nos dice la jurisprudencia al respecto.

9.- En su experiencia, ¿Qué cambios requiere la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, sobre la redefinición de la concepción de los accidentes laborales para la prevención de los accidentes laborales?

No sé si necesariamente debe haber una modificación de la norma, pero creo que la empresa y el teletrabajador podrían implementar ciertos mecanismos de control y de supervisión temporales o eventuales con cierta frecuencia en el tiempo para verificar el lugar donde el teletrabajador preste servicios cumpla con la condiciones de seguridad y salud en el trabajo, entonces si bien la norma te habla de una de una evaluación inicial no recuerdo que la norma hable de una evaluación periódica, permanente, semestral o anual, que nos permita verificar y comprobar que las condiciones que observamos inicialmente se mantengan, entonces creo que la ley de teletrabajo en materia de accidentes laborales debería poder establecer ciertos mecanismos de control y supervisión de manera semestral, para verificar que las condiciones en la cual presta servicios el teletrabajador sean seguras y no hayan riesgos para su salud, y no necesariamente tiene que ir el empleador al centro del trabajo a verificar, puede haber un autoevaluación como ya existe en la norma actualmente al inicio.



Martín Adolfo Ruggiero Garzón
Registro CAL 54837

Lima, 12 de noviembre
de 2023

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: El mercado laboral privado y la nueva Ley de Teletrabajo en Lima Metropolitana, 2023.

Entrevistado/a: David Vargas Ruiz

Cargo/profesión/grado académico: Abogado

Institución: Independiente

Objetivo general

Determinar como la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, afecta el mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.

1.- Explique usted ¿Cómo la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, afecta el mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

En mi opinión la afecta porque regula todos los cambios de condiciones laborales que ha habido dentro de la pandemia y se mantiene a lo largo del tiempo (2020, 2021, 2022, 2023) que un poco fueron cediéndose las restricciones a raíz del estado de emergencia y por ende, los trabajadores pudieron volver a la presencialidad, pero muchas empresas han dejado a sus colaboradores en un trabajo 100% remoto o sea de casa, pero muchos de ellos han optado por la opción híbrida, que va de trabajar unos días presencial, es decir reportándose en las oficinas administrativas y por otro lado algunos días de trabajo remoto o trabajo a domicilio o teletrabajo o home office, por lo que me parece que la afectación de la ley es bastante fuerte porque ya determina algunas obligaciones que debe de contar el empleador para garantizar no solamente las condiciones laborales de los trabajadores sino también ramas adicionales a las de derecho laboral y relacionadas como la seguridad y salud en el trabajo, entonces ya ordenan las obligaciones que tiene que tener el

empleador para tener a sus colaboradores dentro de un formato o un régimen de teletrabajo, inclusive para poner un ejemplo ahora con la nueva ley de teletrabajo tu debes notificar como trabajador, en que domicilio vas a ejercer tus labores que inclusive puedes ejercerlas en el exterior pero eso sí tiene que tomar conocimiento el empleador. Es decir todas esas regulaciones que andaban en el vacío con la anterior ley del teletrabajo que conjuntamente con una fusión del trabajo remoto durante la pandemia han logrado que se establezca las obligaciones bastante específicas para el empleador, y que esto involucre ciertos costos también, por ejemplo el tema de asumir las herramientas de trabajo (las laptops, los celulares) sobre ello la mayoría de herramientas que estoy comentando son de trabajos administrativos, son las labores donde normalmente se puede realizar el teletrabajo como tal, de hecho en los operarios no.

Entonces relacionado a las herramientas, quien va a pagar el costo del internet, dar ciertas comodidades o condiciones que impidan que los trabajadores puedan caer en riesgos psicosociales, por ejemplo estrés, el tema de la ergonomía (dar herramientas como sillas ergonómicas) y ciertos periodos de descanso que van a poder ayudar al trabajador a poder también compartir la vida laboral con la vida privada personal, como es la conexión digital que tuvo que ser regulada específicamente, pues todos esos vacíos los ha llenado la nueva ley de teletrabajo con su reglamento o ha intentado al menos, y ha hecho que las empresas tengan inclusive que hacer checklists para ver si cumplen con todos sus teletrabajadores, ver si cumplen el tema de la desconexión digital y aplicarlo también a aquellos trabajadores de dirección o confianza y en general cumplir con todas las condiciones que implican los derechos que se le deben de otorgar a las personas que realicen el teletrabajo.

2.- Explique usted, ¿De qué manera La nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, cumple el objetivo para la cual ha sido promulgada a los empleadores y trabajadores del mercado laboral privado, en Lima Metropolitana en 2023?

Yo creo que cumple cabalmente el objetivo, porque definitivamente la intención del legislador siempre va a estar sujeta a críticas constructivas en las cuales se puede complementar con una ley adicional o un decreto supremo adicional que pueda complementar esta norma que no siempre se va a acaparar todos los ámbitos de la norma o de la figura jurídica que en este caso es el teletrabajo, que nacen con el tiempo, con la innovación digital, la innovación tecnológica, con la innovación de algunas estructuras de negocio van emergiendo estas figuras que ya son una realidad, estamos hablando de data del diario El Peruano señala que 3'291 000 personas que realizan trabajo presencial prácticamente, 227,000 son teletrabajadores, entonces estamos hablando de que esta cifra antes era menos del 5%, es así que en esta nueva realidad que nos plantea el propio Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la SUNAFIL con la fiscalización laboral, si cumple con su objetivo, es decir abrirle las puertas a las empresas a que opten por esta modalidad de trabajo, las cifras mencionadas es para evidenciar como ha crecido, también con el fin de que los empleadores estén en un ámbito seguro que no esté cargado de costos innecesarios, como por ejemplo haciendo una comparación con la ley de los trabajadores del hogar que antes tenían unos beneficios reducidos con el régimen general, entonces ya no hay incentivo para los empleadores en contratar trabajadores del hogar porque en realidad en cuestión de costos laborales es bastante grande, llevándolo al teletrabajo, lo que hace la norma es aterrizar las necesidades del empleador de aquellos trabajadores que no deben laborar presencialmente en su jornada laboral, y eso lo hace delimitando obligaciones y no revisando un sobre costo de aquellas obligaciones para implementarlo, por lo que yo creo que ha cumplido el objetivo pero hay mucho por mejorar, si queremos llegar a estadísticas de países desarrollados, donde las empresas que al 100% tienen a sus trabajadores bajo el teletrabajo, creo que deberíamos darle algunas mejoras a esta norma.

Para los trabajadores si cumple el objetivo, ya que lo que ha hecho la norma es aterrizar la realidad, lo que normalmente ellos requieren como teletrabajadores, por ejemplo las áreas de ventas de las empresas eran trabajadores antes no sujetos a fiscalización pero realmente podían ser teletrabajadores, porque la

idea de no fiscalizarlos y que no tengan un horario ni una jornada específica, estaba relacionado justamente a que la naturaleza de las labores que hacían las áreas comerciales o venta de estas empresas, eran en la calle o eran desde su casa porque tenían que captar clientes, eso el teletrabajo lo aterriza, les dice mira bueno puedes encajar dentro de esta figura y puedes ejercer tu trabajo desde casa con completa normalidad y sin perder ningún beneficio. Por otro lado, el tema de los nómadas digitales que es una figura que inclusive ya ha sido incorporada en la ley de migraciones, porque antes los nómadas digitales se conocían como una figura que estaba en los conocimientos de muchas personas pero que no estaban trasladadas a nuestra legislación peruana, por ello la ley de migraciones ya optó por una calidad migratoria que habla de nómada digital, y es aquella persona que puede hacer sus labores desde cualquier parte del mundo, por ejemplo si trabajo en una empresa peruana puedo hacer mi labor desde Italia, Francia o España y para ello necesito tener las condiciones laborales bastante específicas como el tema tributario que es sumamente importante, yo creo que para los trabajadores también cumple porque se adapta a sus realidades, mucha gente en pandemia optó por tomar un viaje y hacer de su domicilio en el extranjero entonces para esos casos la norma también se ha podido adaptar.

3.- De acuerdo con su experiencia, ¿Cuáles son los retos a los que se enfrentan los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana para adaptarse a la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572?

Creería que la norma como comentaba trata de incentivar de que más trabajadores opten por esta figura y que más empleadores adapten sus perfiles laborales a la figura del teletrabajo, porque finalmente ayuda a los costos de la empresa, sin efecto se mantienen los costos laborales porque eso no varía, pero por ejemplo no tienes que pagar un escritorio más o no tienes una oficina física necesariamente, y ello es un ahorro circunstancial, porque por ejemplo un arrendamiento de una oficina para 20 personas en San Isidro definitivamente es un costo que cualquier empresa se querría ahorrar, yo creo que los nuevos retos que llevan a los empleadores es intentar adaptarse junto con área de Recursos Humanos evaluar cada perfil de funciones y obligaciones de los

trabajadores e intentar convertir estos perfiles, si se puede al 100% remoto o si se puede a la modalidad híbrida, que sería mitad presencial y mitad virtual, ahora porque, me digo cual es el fin, siempre he creído esto que en mi opinión una política basada en resultados de esta manera alejándome un poco del ámbito legal-laboral, es primordial creo yo de repente estar sujetando a un colaborador a una jornada y un horario de trabajo que de repente no demuestra eficientemente los resultados que la empresa pide, es así que una política de resultados evidentemente ayuda a que los perfiles laborales vayan cambiando al teletrabajo.

Objetivo específico 1

Determinar como la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, perjudica económicamente a los Empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.

4.- Explique usted, ¿Cómo la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, perjudica económicamente a los Empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

Podría ser por los costos que implican, el problema es que cuando se regula cierta figura jurídica o cuando se legisla, tanto el legislativo como el ejecutivo, se tiene que hacer un estudio, que es bastante conocido dentro de la doctrina, sobre todo en el ámbito económico más que legal, también analizar cuál es va a ser el impacto que va a generar una norma que se emita no solamente a los empleadores porque finalmente estos se ven reflejados después en la economía del país, porque si se perjudica a muchas empresas o no logran sus objetivos o quiebran o no tienen liquidez o no tienen utilidades probablemente se está debilitando la misma economía y posiblemente se entre en una recesión como la que se está actualmente, aquellos costos que son adicionales a lo que la norma debería otorgar creo yo que es una forma de perjudicar a los empleadores, por ejemplo, si yo como empleador le estoy dando un beneficio a un colaborador de poder laborar desde su domicilio, le estoy dando bastantes beneficios no hablando de lo emocional sino de lo económico, por ejemplo ya no se tiene que trasladar en el transporte público o privado que de por si implica un costo no solamente económico sino un costo de tiempo, también implica un gasto de alimentación porque no es lo mismo comer cerca a tu trabajo en un establecimiento, a comer en casa donde se tienen los ingredientes se tiene las herramientas para poder cocinar los alimentos y así ahorrar un poco de dinero, entonces si tu le estas otorgando todo esto con una norma al trabajador y estas otorgando beneficios, por ejemplo porque cobrar el internet, porque el empleador deberá otorgar equipos tecnológicos si este costo ya era asumido

por la canasta básica o con la remuneración que tiene el propio trabajador, yo creería que nadie antes de la pandemia antes que se active el trabajo remoto hacía que su empleador le pague el internet, entonces es un costo que ya estaba dentro del costo familiar o costo personal de cada uno de los trabajadores, y trasladárselo al empleador ese costo en particular me parece innecesario es un costo que evidentemente perjudica porque como empleador se tiene que trazar con el trabajador, indicarle que el paga el internet y tu como empleador le otorgas otra bonificación, entonces creo que la regulación excesiva de costos es lo que puede llegar a que los empleadores tengan un perjuicio al aplicar la norma y a celebrar modalidades de teletrabajo. También existen obligaciones innecesarias como el ejemplo anterior.

5- Explique usted, ¿Cuáles de las disposiciones de la Nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, considera la más perjudicial económicamente para los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

Yo creería la de asumir estas herramientas para las labores, el tema de la seguridad y salud en el trabajo recordemos que hay responsabilidad objetiva, en materia de SST el empleador prácticamente asume la completa responsabilidad en caso de un accidente laboral.

Primero la disposición de los costos innecesarios, por ejemplo el costo del internet que es lo que se habló hace un momento y como segunda disposición la regulación queda un poco abierta al tema de SST porque prácticamente dan toda la responsabilidad al empleador de cualquier tipo de accidente o incidente que pueda ocurrir en el nuevo puesto de trabajo que tiene el trabajador que normalmente es su domicilio, si el trabajo de repente tiene algún accidente, la fiscalización y en general todos los implementos y herramientas de SST, los tiene que otorgar el empleador y si no están bien implementados evidentemente se va a abrir una orden de inspección y van a ser sancionados, entonces por ahí se tendría que afinar la ley y su reglamento para delimitar bien cuales son las obligaciones del empleador y reducirlas, porque recordemos que el trabajador ya no está en el centro de trabajo, entonces ahí distinguir que es un

accidente común de un accidente de trabajo porque no solamente es durante la jornada de trabajo, puede ser un accidente común puede darse dentro del domicilio del colaborador, como por ejemplo un asalto y catalogar bien donde está la línea de accidente de trabajo con accidente común porque como te comente podría esta disposición podría agrupar a todo lo que le pueda pasar al trabajador dentro de la jornada de trabajo en su domicilio y esto evidentemente traería costos adicionales a las empresas.

6.- Explique usted, ¿Por qué de la(s) disposición(es) elegida(s) de la Nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, considera la más perjudicial económicamente a los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

Para mí es la de la disposición de Seguridad y Salud en el trabajo, y te voy a explicar por qué, lo que sucede ahí es que es muy complicado la fiscalización, la capacitación constante, la identificación de peligros y riesgos y sumamente complicado, aquí voy a ir de lo menor a lo mayor, tú puedes tener un riesgo psicosocial, por ejemplo estrés, pero no necesariamente está relacionado con el trabajo, puede estar relacionado con un tema personal, en general puede relacionarse con muchos aspectos que no necesariamente son la naturaleza de tus funciones o del trabajo, entonces como se puede medir eso y como se proteger al trabajador en ese espacio, probablemente la única forma sea volverlo a colocar presencialmente y ahí sales ya del teletrabajo. Por otro lado voy a lo mayor, que puede ser un accidente, por ejemplo si tu colocas todos implementos, fiscalizas, capacitas, generas un ambiente de trabajo seguro pero no puedes cambiar muchas condiciones de trabajo como lo es un piso resbaloso, unas puertas con astillas, ciertas condiciones físicas y materiales dentro de la casa, un domicilio de una persona que puede generar accidente de trabajo y que eso en realidad, tu como empleador puedes medir si el piso de repente de la casa esta mojado y por ende puede caerse un colaborador y ocasionar un accidente de trabajo, está muy ambigua la parte de SST y evidentemente la fiscalización involucra costos.

Objetivo específico 2

Determinar como la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, incide en la redefinición de la concepción de los accidentes laborales en los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.

7.- Explique usted, ¿Cómo la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, incide en la redefinición de la concepción de los accidentes laborales en los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

Justamente lo que conversábamos cual es la definición del accidente de trabajo dentro del ámbito del teletrabajo, porque queda bastante ambiguo, entonces se puede implementar teletrabajo pero no necesariamente va a depender del empleador que el trabajador este en un lugar seguro para mí eso es lo principal, en algún momento la ley de teletrabajo tiene que ser modificada en ese ámbito y tratar sobre todo de procurar delimitar mejor las responsabilidades, porque no es lo mismo que el empleador haya implementado una oficina, que ha seguido las directrices de Defensa Civil, por lo general has cumplido con realizar una implementación de un sistema de SST a trasladarte a tu domicilio y no poder ingresar a una propiedad privada para poder hacer lo que como empleador desea, sino simplemente tienes que adecuarte a la realidad que tenga cada trabajador y no todos tenemos un domicilio completamente seguro, el tema va por ahí en la identificación de peligros y evaluación de riesgos es bastante complicada y en general bastante difícil de prevenir en temas de accidente de trabajo. Para complementar un poco, la norma habla de una autoevaluación, y ahí es donde debería desarrollar un poco más el reglamento de la propia ley, hay que tratar de que este mecanismo el trabajador lo entienda y el mismo pueda identificar sus riesgos, porque justamente es su domicilio donde pasa su día a día, teniendo como ejemplo de repente del estrés laboral, si sabe que esta persona va estar mucho más tranquila en su centro de trabajo físico que en su domicilio pues evidentemente esta persona no se le puede cambiar a teletrabajo menos aún por un caso de hostilidad o un caso de no estar de acuerdo con las labores del colaborador, porque al final se va terminar

causando un acto de hostilidad y por ende un despido indirecto o un tema de indemnización, por ahí creo yo que puede mejorar.

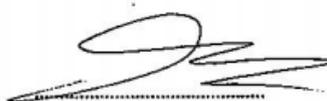
8.- Explique usted, ¿Cuáles son los accidentes laborales más comunes en el lugar donde se realiza el teletrabajo, reportados por los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023, bajo la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572?

Esto lo puedo relacionar mucho con lo que conversábamos anteriormente, el tema ergonómico es vital, el tema de los riesgos psicosociales también lo encuentro vital, porque se tiene que tener un ambiente de trabajo adecuado, es por eso que muchas veces en los centros de trabajo hay un silencio permanente, normalmente las personas andan más concentradas, no se puede hacer ruido de manera abrupta, hay ciertas salas de reuniones, entonces todo eso no lo tienes en teletrabajo, por ahí también podríamos colocar algunos riesgos relacionados con lo que es las propias conexiones del domicilio, de repente el uso de las herramientas que puedan causar un corto circuito o riesgos eléctricos, por ahí yo lo relacionaría más al tema de riesgos psicosociales y riesgos ergonómicos.

9.- En su experiencia, ¿Qué cambios requiere la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, sobre la redefinición de la concepción de los accidentes laborales para la prevención de los accidentes laborales?

Yo voy a coincidir un poco con un artículo que leí del propio Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que desarrollaba un poco los lineamientos, porque como te comenté ante una ley y un reglamento de un tema tan innovador tiene que haber algunos lineamientos o directivas del propio Ministerio, ya existe también el Tribunal de Fiscalización Laboral que puede también emitir algunas resoluciones que puedan complementar, pero en general tiene que haber bastante lucidez y precisión para calificar que es un accidente de trabajo en el teletrabajo, y por ahí el Ministerio señalaba que calificará como accidente de trabajo dentro de esta modalidad, si el trabajador en caso pueda demostrar que el accidente, lesión, daño que se ha producido está relacionado a un tema del lugar de trabajo, de la naturaleza de las

funciones, del horario laboral y de repente de las herramientas de trabajo utilizadas. Entonces, va por ahí por delimitar bien que cosa va a calificar como accidente de trabajo, dentro de un centro de trabajo nuevo, que es el domicilio y a partir de eso relacionarlo mucho con las actividades que como trabajador desempeña de acuerdo al perfil laboral, creo que de esa manera se puede mejorar bastante el capítulo de SST. Lo ideal es que esto se vaya promoviendo, se generen incentivos entre las dos partes y puedan cumplir con identificar absolutamente todos los peligros y riesgos, y evidentemente trabajar siempre en un lugar seguro.



David Vargas Ruiz
ABOGADO
Reg. CAL N° 68781

FIRMA Y SELLO

Fecha, 15 de diciembre de 2023

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: El mercado laboral privado y la nueva Ley de Teletrabajo en Lima Metropolitana, 2023.

Entrevistado/a: Tulio Obregón

Cargo/profesión/grado académico: Gerente General / Abogado

Institución: Estudio Obregón Sevillano SAC

Objetivo general

Determinar como la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, afecta el mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.

1.- Explique usted ¿Cómo la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, afecta el mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

Bueno, lo primero que quiero comentar es que yo soy abogado y muchos de los otros aspectos son estadísticos o estudios de mercado que pudiera hacerse para determinar si la ley motiva o afecta. Pero si lo que te podría decir es que en el Perú, la tasa de informalidad se ha incrementado mucho los últimos años, un factor es la pandemia pero también hay otro factor que tiene que ver con el teletrabajo, porque antes de que hubiera la pandemia, los empleadores siempre tenían el riesgo de que si contrataban de manera informal podía llegar a la oficina una inspección y encontrar a las personas trabajando y no estaban en planilla, entonces eso era un temor para el empleador lo que dio impulso a la formalización. Pero ahora con el teletrabajo donde tanta gente está en casa, es muy difícil para la SUNAFIL por ejemplo ir a constatar si esta en planilla o no, por que esta trabajando en su casa. Entonces yo creo que de alguna manera eso contribuye a esta tasa de informalidad tan alta que ahora tenemos casi al 75%. No afecta en términos, si queremos ver como empleo, desempleo, subempleo no la

afecta, porque la norma no va a afectar eso, lo que si va a afectar al reflejo de la economía. O sea si hay demanda no te va a decir contrata si es que no lo necesitas, pues pides o tienes la necesidad de un trabajador, en la parte que va a afectar es en la parte del empleo formal e informal donde una norma como la del teletrabajo hace que haya una tasa más alta de informalidad.

2.- Explique usted, ¿De qué manera La nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, cumple el objetivo para la cual ha sido promulgada a los empleadores y trabajadores del mercado laboral privado, en Lima Metropolitana en 2023?

De hecho que cumple el objetivo en la medida que con la pandemia empezó lo que se llama el trabajo remoto, hay un tema que es interesante analizar porque no es que esta ley de el teletrabajo es la primera norma sobre el teletrabajo que había en el Perú, es decir ya había normas anteriores pero sin embargo esa ley, te comento que la ley no es la que crea empleo, no cambia la forma de prestación de servicio, lo que cambia es la realidad, la necesidad, la economía, etcétera, la ley lo que hace darle un marco jurídico a alguna realidad, porque ya habiendo ley de teletrabajo antiguamente, no había teletrabajo en términos de datos estadísticos importantes, o sea la pandemia nos obligo a que las personas se tuvieran que quedar en casa ante esa situación de estar en casa y hacer trabajo remoto, esta ley actual lo que ha hecho es darle un marco legal a este trabajo que se generó tan grande con la pandemia y lo regula entonces, es bueno en el sentido que hay una norma que regule esto, aunque ya la teníamos, pero también es verdad que como suele suceder las personas que aprueban normas o presenta un proyecto de ley, estoy casi en seguro que jamás en su vida ha sido empleador, entonces establece una serie de condiciones o requisitos que un poco complicado que se puedan cumplir. Se cumple el objetivo para los trabajadores en la medida que les da un marco legal, es decir, el objetivo de la norma no es querer generar o motivar o estimular el teletrabajo, si ese era el objetivo no es que lo haya logrado, ya había teletrabajo y había que darle un marco legal, entonces según el objetivo era en la medida que le han dado un marco legal a lo que ya estaba en la realidad.

3.- De acuerdo con su experiencia, ¿Cuáles son los retos a los que se enfrentan los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana para adaptarse a la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572?

Yo creo que el principal reto es cumplir la ley porque los últimos años nos volvemos más reglistas, es decir, se quiere poner más obligaciones formales, cualquier cosa tiene que estar comunicado o informado entonces, etcétera, el gran reto es cumplir la ley y todo lo que establece. Es un reto cumplir la ley, porque la ley es tan minuciosa, tan extremadamente reguladora, tan procesalista, tan formalista que yo no creo que haya un empleador que cumpla todo eso.

Objetivo específico 1

Determinar como la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, perjudica económicamente a los Empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.

4.- Explique usted, ¿Cómo la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, perjudica económicamente a los Empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

Yo no considero que los perjudique económicamente, digamos es un tema en analizar los costos en los cuales se incurre como empleador frente a los costo que se ahorra, entonces tener que asumir costos como el internet, como la luz, como los equipos eso es mucho menos que lo que cuesta invertir en infraestructura, en tener al personal en la oficina, en el teletrabajo un trabajador no da un informe en la oficina si, en la oficina se consume la luz o el agua del local e incluso ya hay empresas que simplemente no tienen oficinas físicas sino todo es virtual, yo no creo que económicamente los perjudique.

5- Explique usted, ¿Cuáles de las disposiciones de la Nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, considera la más perjudicial económicamente para los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

Bueno asumir los costos del teletrabajo, es decir, mover los equipos, pagar la energía eléctrica, pagar el servicio de internet, esos son los costos que perjudicarían.

6.- Explique usted, ¿Por qué de la(s) disposición(es) elegida(s) de la Nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, considera la más perjudicial económicamente a los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

Bueno es que no le veo que haya un gran perjuicio, al final porque asumir el costo de 10 o 20 soles de internet o de luz no es que se este perjudicando el empleador, posiblemente el aspecto que perjudicaría más es el tema de capacitar en temas de seguridad y salud en el trabajo al trabajador, el tema de asumir los riesgos que eso podría generar si hubiera un accidente o una enfermedad ocupacional porque claro una cosa es cuando un trabajador esta en tu oficina y tu lo puedes supervisar como empleador lo otro es que el trabajador este en su casa y no cumpla con las normas de seguridad y salud en el trabajo, y podría tener algún tipo de enfermedad por no estar bien sentado, es decir un tema ergonómico, etcétera, y ahí podría venir algún tipo de afectación económica al empleador, y el tema de los equipos, por ejemplo acá en la oficina teníamos computadoras fijas y ahora que se hace teletrabajo se ha tenido que comprar laptops, es más se sigue teniendo en oficina las computadoras fijas, entonces eso creo que sería el mayor perjuicio.

Objetivo específico 2

Determinar como la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, incide en la redefinición de la concepción de los accidentes laborales en los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.

7.- Explique usted, ¿Cómo la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, incide en la redefinición de la concepción de los accidentes laborales en los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

Esta ley regula un sistema de trabajo diferente, que es el trabajo en el domicilio o en el lugar que elija el trabajador, tradicionalmente se definía como accidente de trabajo, a todo hecho que le sucedía a un trabajador en el local de trabajo o en el local del empleador donde se presentaba a trabajar. Pero ahora lo que esto cambia, por un lado cambia el lugar, es decir, antes solo era en local del empleador donde pudiera haber un accidente de trabajo o con ocasión del trabajo si al trabajador se le mandaba a algún lado, etcétera. Cambia ese factor y también cambia un factor que es importante, es decir anteriormente cuando había un accidente de trabajo se sancionaba al empleador, por que de alguna manera era responsable en tanto que estaba obligado a premunir al trabajador de un ambiente de trabajo seguro, entonces si había un accidente de trabajo en el local del empleador era porque este no había tomado las previsiones del caso, como a lo mejor no había previsto el tema de los pisos o las señalizaciones, entre otros, era un accidente de trabajo que se producía por que el empleador no había implementado mecanismos de protección, que estaba obligado a hacerlo.

Pero ahora si se da un accidente en un lugar donde el empleador no tiene la potestad de establecer un ambiente de trabajo seguro, porque no es su local, no se puede meter a la casa del teletrabajador, no puede hacer una verificación, no puede determinar si el piso es correcto, si la iluminación es correcta, si la persona está expuesta a riesgos, si la silla es la correcta, es decir no está bajo su control, entonces va a ser finalmente responsable de un accidente de trabajo respecto a algo que el empleador no tenía la potestad de supervisar, controlar, ni establecer los mecanismos de seguridad,

entonces si definitivamente cambia lo que se entendía antes como accidente de trabajo, le da un cambio total a la definición.

8.- Explique usted, ¿Cuáles son los accidentes laborales más comunes en el lugar donde se realiza el teletrabajo, reportados por los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023, bajo la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572?

No manejo estadística, ni información al respecto pero considero que básicamente están referidos a situaciones de la persona que posiblemente trabaje en el espacio que tenga en la casa, y puede ocurrir una caída, un resbalón, digamos que el lugar no es el más idóneo, ese sería el más frecuente y referente a enfermedad profesional, todo lo relacionado a temas ergonómicos, estar sentado horas en una silla que no está diseñada para trabajar, es una silla normal de casa, puede generar problemas en las articulaciones o en la columna, entre otros.

9.- En su experiencia, ¿Qué cambios requiere la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, sobre la redefinición de la concepción de los accidentes laborales para la prevención de los accidentes laborales?

Yo creo que lo primero es, esto puede sonar no políticamente correcto pero también un poco hacerle responsable al trabajador de su autocuidado, la normativa laboral parte de una suerte de poner como un incapaz al trabajador o una persona sin libre albedrío que el empleador le tiene que dar todo, de paso el trabajador siempre le da la responsabilidad de lo que le sucede al empleador, yo creo que si el trabajador va realizar trabajo en su casa, este debe de asumir la responsabilidad si sucede un accidente que va a ser su responsabilidad porque el empleador no esta presente para determinar las condiciones idóneas de trabajo, por ello también habría que hacer responsable al trabajador de su propia seguridad. Por la experiencia que tengo en los temas sobre todo no tanto en las normas sino en la realidad y en los procesos judiciales, entendemos que suceden accidentes el trabajador debía probar que efectivamente es responsabilidad del empleador, pero lo primero que se le pregunta al empleador, si usted lo

capacitó, usted lo entrenó, usted le dijo los riesgos, pues a veces sucede que el empleador dice no lo capacitó, no lo entrené, no le dije los riesgos, no le di la charla, no le di la información, ah pues entonces usted es el culpable, o sea siempre va a ser así.



Dr. Tulio M. Obregón Sevillano
Abogado

Fecha, 13 de diciembre de 2023

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: El mercado laboral privado y la nueva Ley de Teletrabajo en Lima Metropolitana, 2023.

Entrevistado/a: Ana Nelly Calderón Tarrillo

Cargo/profesión/grado académico: Docente / Abogada / Magíster

Institución: Universidad UPC y ESAN

Objetivo general

Determinar como la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, afecta el mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.

1.- Explique usted ¿Cómo la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, afecta el mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

Considero que la intención u objetivo de esta norma, es poder encontrar un equilibrio en la vida familiar y personal de los trabajadores con su vida laboral, entonces por ese lado empezamos a dilucidar que la norma tiene un objetivo social y brindar ciertos beneficios al trabajador principalmente. En el objeto de la norma se señala que esta tiende a la flexibilización de los horarios para que se alcance el equilibrio que comentaba al inicio. Ahora, creo que no es que el empleador este en desventaja, porque finalmente será el empleador quien otorgue o autorice el teletrabajo a los trabajadores o no de acuerdo a su necesidad empresarial, lo que creo es que quizás algunos rubros lo pueden aprovechar mejor que otros, porque además aceptar el teletrabajo para el empleador implica asumir ciertos costos que quizás si hablamos de una empresa pequeña estos costos se elevarían y si hablamos de una empresa grande quizás esos costos se disminuyen, por ello quizás económicamente si puedan haber algunos perjuicios para el empleador más que para el trabajador, pero dependiendo del tipo de organización, número

de trabajadores, incluso también, en la parte que yo me he especializado que es seguridad y salud en el trabajo, quizás también asunción de ciertos riesgos, entonces creo que por ese lado va el análisis que habría que considerar.

2.- Explique usted, ¿De qué manera La nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, cumple el objetivo para la cual ha sido promulgada a los empleadores y trabajadores del mercado laboral privado, en Lima Metropolitana en 2023?

Creo que te permite regular algo que ya se había normado anteriormente, pero quizás con "reglas del juego" más claras para los actores, por ejemplo, esta regulación precisa qué es lo mínimo que debe de contener la adenda o el contrato de teletrabajo. Creo que el objetivo es lograr la flexibilidad y equilibrio en el trabajo; entonces, por ejemplo en un caso concreto un trabajador tiene alguna necesidad especial y que también la norma lo regula, en el apartado sobre los "grupos vulnerables" o los trabajadores en situación de vulnerabilidad, si tienen alguna condición especial pueden utilizar el teletrabajo y a su vez también la empresa puede utilizar el teletrabajo como un mecanismo de ajuste razonable, creo que por ahí se logra el objetivo, y un objetivo que podría beneficiar a ambos, tanto a trabajadores y empleadores.

3.- De acuerdo con su experiencia, ¿Cuáles son los retos a los que se enfrentan los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana para adaptarse a la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572?

Yo creo que va por un cambio de paradigma y la adopción de nuevas herramientas digitales para que el empleador pueda sentirse seguro creo, de que puede aplicar ese poder de imperio que tiene incluso en la virtualidad, porque en mi experiencia propia de mi actual trabajo ha costado mucho para ciertas generaciones más que para otras adaptarse a la virtualidad, y no solo para los trabajadores sino para el empleador; es decir, el empleador tradicional quiere ver al trabajador sentado en su oficina o su escritorio,

delante de su computadora, entonces hay que cambiar esa idea o ese paradigma de que el trabajador que está presente en la oficina o en el centro de trabajo no es quien necesariamente trabaje o produzca más, cómo logramos cambiar ese paradigma, quizás con herramientas de gestión, con herramientas virtuales, plataformas mejor desarrolladas, software, etcétera, y el hecho que el trabajador esté en un ambiente virtual, no implica el recorte de sus derechos. Entonces, no solamente es garantizar un despliegue de plataformas virtuales que le permita al trabajador realizar bien su trabajo y que siga siendo productivo sino que también se siga respetando sus derechos como trabajador, a tan igual como cualquier trabajador que hace su trabajo presencial, mismo derecho en promoción, mismos derechos en posibilidades de desarrollo, mismos derechos en seguridad y salud en el trabajo, mismos derechos en hostigamiento sexual laboral, etc.

Objetivo específico 1

Determinar como la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, perjudica económicamente a los Empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.

4.- Explique usted, ¿Cómo la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, perjudica económicamente a los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

Creo que podría perjudicar económicamente porque la norma establece rangos específicos para poder asumir desde el gasto de energía eléctrica, el internet, etc. Y; quizás, estos costos están fuera de lo presupuestado por la empresa, pero como digo hay empresas a las que les va a convenir esto y quizás son las grandes empresas que son las que tienen mayor cantidad de trabajadores que a las pequeñas empresas, entonces generalizar no es lo correcto, pero si posiblemente al haber restricciones o parámetros de lo que cuestan estos gastos que implica el desempeño del trabajo de modalidad virtual si va a haber un sobrecosto para el empleador. Y lo otro, quizás también dentro de la productividad, por ejemplo si es el empleador manda a teletrabajo a un trabajador que no está capacitado o habilitado, para ser más precisos para desempeñar un trabajo virtual obviamente que su desempeño y su productividad va a ser menor y allí también hay una pérdida económica para el empleador.

5- Explique usted, ¿Cuáles de las disposiciones de la Nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, considera la más perjudicial económicamente para los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

En concreto tendría que ser la norma que establece la obligación del empleador de dotar y asumir económicamente todos los medios y

condiciones que necesite el trabajador para desempeñar el trabajo de modalidad virtual.

6.- Explique usted, ¿Por qué de la(s) disposición(es) elegida(s) de la Nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, considera la más perjudicial económicamente a los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

Eso podría considerarse lo más perjudicial porque estamos hablando de parámetros establecidos que podrían exceder el presupuesto asignado por la empresa para asumir estos costos que son fijos, dentro de lo presupuestado anualmente por una empresa y que es asumido de manera colectiva dentro de un centro de trabajo, pero ahora sería gastos individualizados que sí podrían estar fuera del alcance de lo presupuestado.

Objetivo específico 2

Determinar como la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, incide en la redefinición de la concepción de los accidentes laborales en los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.

7.- Explique usted, ¿Cómo la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, incide en la redefinición de la concepción de los accidentes laborales en los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

Si es cierto que debería incidir pero yo creo más bien que no ha incidido mucho porque la norma no establece parámetros de aplicación de este concepto, trata de establecer un concepto en el anexo 4, pero es una definición muy somera que yo creo que no alcanza para las situaciones que se puedan generar de accidentes de trabajo concretamente. Ahora, creo también que no debería de enfocarse esa redefinición o definición más concreta en hacer digamos una distinción de lo que el empleador puede controlar o no porque creo que hay situaciones por ejemplo, de accidentes de trabajo que ocurren fuera de la empresa pero es un accidente de trabajo, no porque el empleador haya querido ocasionar ese daño sino porque son riesgos relacionados a la profesión, o sea son riesgos que se asumen como cuando uno conduce un vehículo, hay riesgos, dentro de las profesiones y actividades de trabajo también hay riesgos, por más quieta que sea la actividad que realizamos, hay riesgos, por ejemplo cuando estamos en la oficina y estamos sentados frente a una computadora hay peligros y hay riesgos, por ejemplo riesgos psicosociales, riesgos ergonómicos, eléctricos, etc. Entonces lo que quizás tendría que haberse definido mejor, para que el trabajador tenga una concepción más clara de cuándo se configura un accidente de trabajo y previo a ello también el empleador deba dar las condiciones para advertir qué peligros debe observar el trabajador y gestionar junto con el apoyo de la entidad o empresa, porque centrarnos en el accidente es olvidarnos de que la norma de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene una finalidad preventiva, no tanto correctiva y la prevención no

parte desde que ocurre el accidente sino desde antes, entonces si por ejemplo nosotros tenemos a un empleador diligente, significa que este ha identificado peligros en el espacio de trabajo, que ha gestionado esos peligros y los ha gestionado de manera directa el mismo empleador o lo puede haber gestionado a través de recomendaciones dadas al trabajador y una verificación de que se ha hecho esas correcciones también es importante y si a pesar de eso ocurre el accidente de trabajo en el desempeño de las funciones entonces estamos hablando de que se configura el accidente de trabajo bajo el concepto que establece la norma.

Yo creo que más bien la ley de teletrabajo, desde mi punto de vista comete un error al querer establecer una carga probatoria para el trabajador, por que la norma del teletrabajo indica que el trabajador tiene que demostrar los daños, que eso indica la norma de la responsabilidad, del daño, etc., pero también indica que hay que demostrar que esto ocurrió en el desempeño de las funciones y utilizando los equipos y herramientas de teletrabajo, y de repente esta parte equivale a una diferencia que se esta haciendo con los trabajadores que no están en ámbito de teletrabajo, y hay una diferencia e impone barreras para los trabajadores o desniveles en la protección de los trabajadores, ese es mi comentario sobre esta pregunta.

8.- Explique usted, ¿Cuáles son los accidentes laborales más comunes en el lugar donde se realiza el teletrabajo, reportados por los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023, bajo la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572?

Va a ser difícil porque en realidad no hay dentro de los reportes alguna casilla o alguna pregunta que te permita determinar si el accidente fue durante el teletrabajo o trabajo presencial. Si hay un espacio para el llenado del registro de los accidentes que te indica cómo ocurrió el accidente pero ahí hay que redactar, entonces digamos que los reportes y en los anuarios que publica el Ministerio de Trabajo, no se llega a ese nivel de análisis, es decir a sistematizar esa información que se redacta, solo se analiza la que es para marcar, pero si es cierto que no es necesario tener una data para saber cuáles son los accidentes que más se reportan en teletrabajo, por que justo

el anexo 4 que establece los lineamientos de observancia obligatoria para el teletrabajo, habla de algunos riesgos que son más frecuentes y son más frecuentes justo porque hay un mayor número de accidentes en relación a esos riesgos que son los ergonómicos, que no traen consigo accidente sino enfermedades, los locativos, que ocurren por la falta de orden dentro del espacio de trabajo, los eléctricos, porque usualmente se utilizan equipos con carga de energía eléctrica, por ejemplo las computadoras y a veces un trabajador está tomando un café o de repente tiene malas condiciones en casa, puede ocurrir un corto circuito o una descarga eléctrica y el otro tema son los riesgos psicosociales que no acarrear accidentes sino más bien enfermedades.

9.- En su experiencia, ¿Qué cambios requiere la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, sobre la redefinición de la concepción de los accidentes laborales para la prevención de los accidentes laborales?

Creo que podríamos si ajustar esta parte definitivamente haciendo de repente un modelo o un tipo de procedimiento para el reporte o el acuse o aviso de accidentes que ocurren durante el teletrabajo y este lineamiento podría también contener criterios, tanto previos como del mismo momento que ocurre el accidente, para que los trabajadores y los empleadores tengan claro el alcance, porque si es cierto si por ejemplo ocurre un accidente en la cocina y el trabajador no estaba realizando las actividades propias de las funciones de su puesto de trabajo, obviamente no estaríamos hablando propiamente de accidente de trabajo, pero creo que eso pasa por aterrizar un poco la definición que establece el glosario de términos del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y también por reeducar a los trabajadores, porque hay situaciones que ocurren en la misma empresa que son tan particulares que el trabajador y el mismo empleador se preguntan si es o no es accidente de trabajo, entonces creo que falta difusión y establecer el procedimiento para poder tener clara la actuación del empleador como del trabajador cuando ocurre un accidente y también la etapa previa.



ABOG. ANA NELLY CALDERÓN TARRILLO
CAL N° 67697

Lima, 17 de enero de 2024

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: El mercado laboral privado y la nueva Ley de Teletrabajo en Lima Metropolitana, 2023.

Entrevistado/a:

Álvaro García Manrique

Cargo/profesión/grado académico:

Abogado – Actualmente es Director de la Oficina de Recursos Humanos

Institución:

SENAMHI

Objetivo general

Determinar como la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, afecta el mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.

1.- Explique usted ¿Cómo la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, afecta el mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

La nueva ley de teletrabajo impacta de dos maneras:

- a) En primer lugar, claramente ha absorbido la experiencia que dejó el trabajo remoto que se creó para la pandemia de Covid-19, ya que recoge algunas particularidades que su predecesora (Ley N° 30036) no tenía. Desde ahí, si comparamos ambos teletrabajos -excluyendo el trabajo remoto- el segundo es más atractivo que el primero y, por tanto, los trabajadores sienten que el teletrabajo "post-pandemia"

(valga el término pues formalmente aún no concluye) es algo que sigue a la mano.

- b) Con ello, existe la expectativa instalada en el personal de Lima Metropolitana que el empleador puede/debe implementar el teletrabajo, por lo menos parcialmente y aunque sea uno o dos días a la semana. Lima Metropolitana es una circunscripción en que el teletrabajo tiene mayor prevalencia entre el personal administrativo o de oficina, que es la mayoría de la PEA de esta región.

En consecuencia, el desafío, creo, es saber conjugar, de un lado, la implementación del teletrabajo como parte del salario "emocional" del trabajador y, del otro, hacer entender al personal que se trata de una buena práctica que la empresa puede aplicar, mas no una obligación. Es fundamental la parte comunicacional en este asunto.

2.- Explique usted, ¿De qué manera La nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, cumple el objetivo para la cual ha sido promulgada a los empleadores y trabajadores del mercado laboral privado, en Lima Metropolitana en 2023?

Cumplirá su finalidad en tanto se sepa usar. Y aquí me dirijo tanto a empleadores como a trabajadores. Para los primeros, implementar el teletrabajo si en verdad impactará en la productividad del negocio y, para los segundos, mantener estables -o mejorar- los índices o niveles de cumplimiento de sus metas y objetivos. No se trata de implementar el teletrabajo por hacerlo o porque el personal "ya se habituó" al trabajo a distancia, sino estando convencidos que hará más productiva a la empresa y al personal.

3.- De acuerdo con su experiencia, ¿Cuáles son los retos a los que se enfrentan los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana para adaptarse a la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572?

De alguna manera ya los he mencionado en las respuestas a las preguntas anteriores; los retos son:

- Saber identificar la pertinencia de su implementación.
- Conjugarlo con la mayor productividad de su personal.
- Manejo comunicacional con el personal.

Objetivo específico 1

Determinar como la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, perjudica económicamente a los Empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.

4.- Explique usted, ¿Cómo la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, perjudica económicamente a los Empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

El teletrabajo como tal no debiera perjudicar económicamente al empleador que lo sabe gestionar. El teletrabajo como tal no es un beneficio adicional para los trabajadores, por lo que, por sí mismo, es una medida económicamente neutra.

Si el empleador opta por implementarlo es porque -se entiende- ya hizo la valoración adecuada y ha llegado a la conclusión de que sí es viable, incluso, desde lo financiero y lo económico.

Por tanto, no estoy de acuerdo con sostener que el teletrabajo perjudica económicamente al empleador por el solo hecho de aplicarlo.

5- Explique usted, ¿Cuáles de las disposiciones de la Nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, considera la más perjudicial económicamente para los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

Me remito a lo expresado en la respuesta a la pregunta anterior.
el archivo.

6.- Explique usted, ¿Por qué de la(s) disposición(es) elegida(s) de la Nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, considera la más perjudicial económicamente a los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

Me remito a lo expresado en las dos preguntas anteriores.

Objetivo específico 2

Determinar como la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, incide en la redefinición de la concepción de los accidentes laborales en los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.

7.- Explique usted, ¿Cómo la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, incide en la redefinición de la concepción de los accidentes laborales en los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

Esta es una problemática que se presentó desde el trabajo remoto pero que, desde mi opinión, se ha acotado -para bien- con el nuevo teletrabajo ya que

la nueva ley exige identificar el lugar exacto de prestación del servicio. Recordemos que en el trabajo remoto el lugar de trabajo era, de manera general, el domicilio o lugar de aislamiento domiciliario. Que ahora se haya acotado el lugar específico de trabajo facilita la identificación de los peligros y riesgos para luego establecer los mecanismos de control para la prevención de riesgos laborales.

Por su parte, la definición de accidente de trabajo no ha sido alterada ya que siempre han calificado como tales las ocurrencias sucedidas aun fuera del centro de trabajo cuando se ejecutan las funciones, lo que calza perfectamente con la prestación de servicios a distancia.

8.- Explique usted, ¿Cuáles son los accidentes laborales más comunes en el lugar donde se realiza el teletrabajo, reportados por los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023, bajo la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572?

El Ministerio de Trabajo publica periódicamente estadísticas sobre accidentes de trabajo, puede acceder a ellas en el siguiente enlace:

<https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/estadisticas-accidentes-de-trabajo/>

No obstante, esa es información general clasificada según distintas variables, no estando entre ellas el teletrabajo. Para mayor detalle o información estimo que se podría solicitar por acceso a la información pública y transparencia.

9.- En su experiencia, ¿Qué cambios requiere la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, sobre la redefinición de la concepción de los accidentes laborales para la prevención de los accidentes laborales?

A mi criterio lo que debe evaluarse es la responsabilidad del trabajador en algunos accidentes, por ejemplo, por negligencia o cuando incumple con las directivas establecidas por el empleador y por ello se produjo el accidente. Recientemente el Tribunal de Fiscalización Laboral ya ha dejado la puerta abierta para ese análisis (Resolución N° 1011-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala) y ello es especialmente aplicable para el teletrabajo en que el

trabajador no tiene -o tiene menos- supervisión directa e inmediata por parte de su empleador. Este aspecto es el que requiere atención urgente por parte del legislador.

Estoy en desacuerdo con que siempre se tenga que hacer responsable al empleador en todo accidente laboral como sostiene el Poder Judicial. Recordemos que, a nivel de responsabilidad civil, existe la figura de la ruptura del nexo causal y una de las situaciones que precisamente quiebra ese nexo es el hecho determinante de la propia víctima. En el trabajo a distancia bien podría estar presente.

ABOG. ANVARO GARCIA MANRIQUE
Director de la Oficina de Recursos Humanos
SENAMHI

Fecha, 12 de noviembre de 2023

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: El mercado laboral privado y la nueva Ley de Teletrabajo en Lima Metropolitana, 2023.

Entrevistado/a: Dante Botton Girón

Cargo/profesión/grado académico: Abogado

Institución: Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados

Objetivo general

Determinar como la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, afecta el mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.

1.- Explique usted ¿Cómo la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, afecta el mercado laboral privado en Lima Metropolitana 2023?

La nueva Ley de Teletrabajo afecta positivamente al mercado laboral privado, ya que se permite realizar las mismas labores que se hacían en el centro de trabajo, pero ahora desde su domicilio o donde sea que se encuentre el teletrabajador. Volviéndose más eficiente el trabajo porque se permite ingresar y terminar a tiempo las labores, y en cuanto al empleador le permite reducir sus costos de infraestructura al no tener trabajadores de forma presencial.

También favorece al sector vulnerable para que puedan continuar desarrollando sus labores como lo hacían de forma presencial, y en situaciones de caso fortuito o fuerza mayor.

Así mismo, impacta de forma negativa, ya que el empleador necesita invertir en una plataforma digital para que sus teletrabajadores puedan cumplir de manera eficiente su labor; también dificultaría la supervisión por parte del empleador, y se acarrea el riesgo del acceso a contenido confidencial de la empresa que podría ocasionar perjuicio para la misma, si en caso no se cuenta con un sistema de ciberseguridad o si el teletrabajador no cumple con su deber de confidencialidad. Por último incurriría en costos al tener que entregar equipos y servicio de acceso a internet, o de ser el caso compensarlos al trabajador .

2.- Explique usted, ¿De qué manera La nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, cumple el objetivo para la cual ha sido promulgada a los empleadores y trabajadores del mercado laboral privado, en Lima Metropolitana en 2023?

Cumple el objetivo en el sentido que da pase a un equilibrio entre la vida personal y laboral, ya que se reconoce el derecho a la desconexión digital del teletrabajador, pudiendo hasta ser multado el empleador por requerirlo fuera de su horario de labores.

Otro aspecto de la razón de ser de esta Nueva Ley de Teletrabajo, es que regula el trabajo de forma voluntaria, debiendo estar de acuerdo tanto el trabajador como el empleador. Pueda que el empleador en base a su función de directriz con la que cuenta disponga determinar para el teletrabajador esta modalidad o también lo podrá solicitar el trabajador, teniendo el plazo de 10 días el empleador para responder a su pedido, en caso no responda se entenderá como una aceptación.

Por último, otro objetivo que se viene cumpliendo es en beneficio del sector vulnerable tales como personas con alguna discapacidad, madres gestantes, adultos mayores y personas con riesgo de enfermedad.

3.- De acuerdo con su experiencia, ¿Cuáles son los retos a los que se enfrentan los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana para adaptarse a la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572?

El gran reto que enfrentan los empleadores es la adecuación a este tipo de modalidad, ya que requieren de toda una reorganización del sistema de trabajo presencial a uno digital, a través de diversas plataformas digitales y lo que implica la inversión en ciberseguridad para evitar posibles ataques de hackers, algunos sistemas de gestión que son contratados y que incurren en gastos son el Worldox, el Clio, el Expert Sierra y el Content Central. Además de los costos que causan el requerir contratar personal mejor capacitado en el área de sistemas, ello implica también que se realicen mayores capacitaciones para el personal de teletrabajo respecto al área que desempeñan, y sobre seguridad y salud en el trabajo.

Objetivo específico 1

Determinar como la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, perjudica económicamente a los Empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.

4.- Explique usted, ¿Cómo la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, perjudica económicamente a los Empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

Perjudica al empleador al resultar necesario incurrir en gastos para la compra de equipos tales como laptops, mouses, acceso a internet. Pero sobre todo en la inversión de plataformas digitales en las que llevarán a cabo el teletrabajo, teniendo que contar con una licencia de autorización para utilizar un sistema y sobre todo la inversión en ciberseguridad para que toda la información de la empresa se encuentre realmente segura.

5- Explique usted, ¿Cuáles de las disposiciones de la Nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, considera la más perjudicial económicamente para los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

Considero que la más perjudicial económicamente es respecto a proporcionar equipos, servicio de internet y consumo de energía eléctrica.

Otra disposición que genera un perjuicio económico al empleador es respecto a las capacitaciones que se debe brindar a los teletrabajadores en el uso de aplicativos digitales o plataformas digitales, aunado a ellò los diversos temas referentes a seguridad y salud en el trabajo, y medios digitales en materia de protección de datos personales.

6.- Explique usted, ¿Por qué de la(s) disposición(es) elegida(s) de la Nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, considera la más perjudicial económicamente a los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

Lo considero como lo más perjudicial la proporción de equipos para dicho fin, porque implica comprar productos con un alto estándar de calidad para que el teletrabajador pueda realizar una labor eficiente acorde a lo requerido por la empresa, y no presente fallas que después sean de responsabilidad del empleador.

Por otro lado, también perjudica económicamente al empleador la inversión en capacitaciones respecto a las diversas plataformas digitales que se utilizan, debido a que se necesita contratar más personal no solo para la capacitación en específico, sino que se requiere personal profesional como ingenieros de sistemas y técnicos en computación para poder solucionar cualquier problema o duda que surja en el transcurso del teletrabajo.

Objetivo específico 2

Determinar como la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, incide en la redefinición de la concepción de los accidentes laborales en los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.

7.- Explique usted, ¿Cómo la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, incide en la redefinición de la concepción de los accidentes laborales en los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

Respecto a los accidentes ocurridos en el lugar del teletrabajo se refiere que solo calificarán como tal, si es que el trabajador demuestra que la lesión o daño a su salud se ocasionó en el lugar de trabajo, en el horario laboral y con las herramientas propias de trabajo utilizadas para su labor.

El empleador podrá realizar la investigación del accidente junto con el Comité o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, para analizar si dicho suceso constituye o no como un accidente, así mismo tomar las medidas pertinentes para evitar riesgos en el teletrabajador.

Como podemos ver reincide en el modo que se determinó que calificará como accidente, siempre y cuando dicho accidente ocurra dentro de su horario de labores y en el lugar que comunicó el teletrabajador que realizará sus funciones.

8.- Explique usted, ¿Cuáles son los accidentes laborales más comunes en el lugar donde se realiza el teletrabajo, reportados por los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023, bajo la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572?

Los accidentes de teletrabajo más comunes son respecto a la dorsalgia que es un intenso dolor en la región dorsal de la columna vertebral, producto de estar demasiadas horas trabajando en un escritorio y no contar con una silla ergonómica que no le fue facilitado por el empleador; así también, la lesión por electrocución referido a un desgaste del equipo computador con el que se trabaja y las molestias oculares.

9.- En su experiencia, ¿Qué cambios requiere la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, sobre la redefinición de la concepción de los accidentes laborales para la prevención de los accidentes laborales?

Considero que debería reforzarse la supervisión por parte del empleador respecto a la Seguridad y Salud en el Trabajo, para así identificar efectivamente los riesgos del nuevo lugar donde el teletrabajador prestará sus servicios y evitar una futura responsabilidad ante un accidente. Esta supervisión pasa en primera línea desde el gerente, quienes son representantes máximos de la empresa, luego por parte de los supervisores encargados, que deben asegurar que su área de trabajo sea segura y saludable, por último, los trabajadores que deben brindar información idónea sobre alguna situación de riesgos o peligrosa. Lo mencionado debe ser no solo por cumplimiento, sino para garantizar la seguridad de los teletrabajadores.

Como otra alternativa considero que debe realizarse un mantenimiento obligatorio por parte de la empresa de forma periódica a los equipos que proporciona al teletrabajador, ya que mayormente el riesgo está en dichos equipos electrónicos.


DANTE A. BOTTON GIRÓN
ABOGADO
C.A.L. 52604
FIRMA Y SELLO

Fecha, 12 de noviembre de 2023

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: El mercado laboral privado y la nueva Ley de Teletrabajo en Lima Metropolitana, 2023.

Entrevistado/a: Ccantu Osorio

Cargo/profesión/grado académico: Abogada

Institución: Estudio Olaechea

Objetivo general

Determinar como la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, afecta el mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.

1.- Explique usted ¿Cómo la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, afecta el mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

Bueno básicamente yo no sé qué tanto afecte al mercado laboral, teniendo en cuenta que hay 4 puntos referenciales o nuevos en esta normativa:

- Compensación por equipos, que esta determinado salvo pacto en contrario, y con esto yo creo que en este punto se va a hacer caso omiso, simplemente el empleador que lamentablemente tiene mayor fortaleza o mayor poder en una relación de trabajo, vale decir que puede indicar que se firme el acuerdo y no hay pago,
- En el segundo punto también se tiene el tema de la electricidad y el internet, va a suceder lo mismo porque también se establece pacto en contrario.
- El tercer punto podría ser referente a la seguridad en la información, la capacitación , se han aumentado varias obligaciones respecto a la capacitación y al tema de la obligación en la seguridad, en el manejo de equipos, tal vez esto represente un nuevo parámetro, que va a

tener poder ejecutar el empleador, hasta el día de hoy no había realmente muchas señales, salvo lo que decía la Autoridad de Protección de Datos Personales y algún tipo de jurisprudencia relativa al tema, pero tenemos acuerdo de confidencialidad, y tenemos otras cláusulas, de repente este punto va a ser más difícil el manejo en el día a día, como se implementa, que tipo de seguridades, que medidas se aplicarán, que resguardos se debe de tener porque ahora se tiene que incluir todo eso, tenemos que capacitar e informar.

- Y el último punto podría ser referente a seguridad y salud en el trabajo, pero aquí también tenemos una salida fácil para el empleador, que yo realmente no me encuentro de acuerdo con esta salida, que se tiene en primer lugar quien realiza la identificación de riesgos, normalmente lo realiza el empleador con la ayuda de un especialista, ahora se tiene un formulario de autodiagnóstico que va a tener que implementar el trabajador, entonces se le esta pasando toda la responsabilidad al trabajador que generalmente no es especialista, pero previamente debe de estar capacitado según dice la norma, pero que tipo de capacitación y cuanto tiempo (una hora, dos horas, tres horas), yo creo que la norma ha intentado regular y establecer un parámetro alto pero realmente es un parámetro falso, entonces da la visión que es engorrosa y complicada, pero vayamos a la realidad, yo no he visto ningún tipo de crítica, ningún comentario de opinión en la televisión o radio, o algún comentario en internet, no he visto nada de que los empleadores o la Sociedad Nacional de Industrias o quien sea que pueda utilizar el teletrabajo como una modalidad de prestación de servicio están en desacuerdo con esta ley o con su reglamento.

Entonces eso es lo que me sorprende, claro tienes salvo pacto en contrario, por ello yo no se que tanto pueda afectar al mercado laboral, yo creería que, como tu dices es una suerte de mezcla de la ley del teletrabajo anterior del 2013, hace mucho tiempo, y se mezcla con el trabajo remoto, entonces siempre hay una salida para el empleador.

2.- Explique usted, ¿De qué manera La nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, cumple el objetivo para la cual ha sido promulgada a los empleadores y trabajadores del mercado laboral privado, en Lima Metropolitana en 2023?

Yo no sé si realmente cumple el objetivo, puede cumplir el objetivo con respecto a que están promoviendo el uso de esta modalidad que esta si antes era un poco complicada, digamos que ahora ya estamos en un mundo en el cual no podemos negarnos la existencia del teletrabajo, tenemos plataformas digitales, es más la pandemia nos ha dado la mejor lección del uso de plataformas digitales y de equipos de comunicación digital entonces, hoy en día digamos que las empresas se encuentran un poco más preparadas, que cumple el objetivo, si bueno te comunicas pero que sucede con la capacitación, esta también puede representar un costo, nos hacemos las preguntas ¿cuándo?, ¿cómo se da?, ¿bajo qué nivel? Ahí cada empresa deberá establecer su política más que un tema engorroso lo que es económico podría presentar un problema a nivel estructural, es decir el diseño a nivel organizacional de la empresa, que cumple el objetivo para el cual ha sido promulgada, simplemente para decir que el teletrabajo sigue vigente, que no va a morir y que lo puedan utilizar, creo que ese es el objetivo. No tenían la forma de como ocultar el sol con un dedo, es decir, aquí esta, puedes utilizarla, tienes estas salidas, úsala para evitar algunos riesgos, pero te aumento otros.

Para los trabajadores tiene sus pros y sus contras, para ellos efectivamente van a poder manejar mejor sus tiempos, no voy a tener problemas con el tema de transporte y la distancia, eso es bueno por ejemplo, incluso el trabajador va a poder ahorrar en lo que es el transporte, el costo de la movilidad, pero realmente se tiene flexibilidad, se puede manejar mejor el tiempo, no se en pandemia nos ha dejado una lección muy clara, aumento prácticamente la hora de trabajo en 4 horas diarias, por ello va a depender mucho de visión que se le dé para verificar si se cumple el objetivo o no.

Yo creo que todavía la ley no cumple los objetivos ni para el empleador ni para el trabajador por lo que la implementación podría requerir por los menos

unos 4, 5 o hasta 10 años para implementar correctamente una norma como esta, en ningún país esta realmente bien establecida, es como que se dice que se tiene que recurrir a esta norma porque no me queda más opción.

Y no se va a ver una jurisprudencia de SUNAFIL, justo el día de hoy conversaba con un inspector de SUNAFIL y le preguntaba sobre la implementación y la fiscalización de la ley del teletrabajo y su reglamento, y me contestó, no que no hay ni si quiera una idea de política y protocolo para fiscalizar, hay algún proyecto también le consulté y me dijo que no, no hay nada. Y a pesar de ello se les paga el tema del uso de las computadoras o internet cuando realizan trabajo desde su casa, me dijo que no es salvo pacto en contrario.

3.- De acuerdo con su experiencia, ¿Cuáles son los retos a los que se enfrentan los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana para adaptarse a la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572?

Yo lo dividiría en el reto real y el reto en torno a lo ético y moral. Con respecto a lo real se va a tener que verificar o ver la posibilidad de establecer una política de manera correcta, como empleador estructurar tu área, realizar perfiles de puestos que puedan identificar una función teletrabájale, se va a tener que reorganizar la empresa, aparte de ello vas a tener que modernizar tus equipos para que puedas prestar correctamente el servicio, ahora si vas a utilizar los equipos de tus trabajadores, va depender de que equipo tengan y que trabajo realicen, ejemplo un abogado que solo utiliza la laptop para escribir, para teclear algunas cosas no va tener problemas, pero si es un diseñador gráfico, ahí representa otro reto, otro costo en las finanzas. El tema también del resguardo de la información, ahora con todo lo que hay de los hackers, del robo de información, de compañías que utilizan este tipo de fraudes, el resguardo de la información va a ser importante y capacitar a los trabajadores respecto a ello también, entonces por ahí tenemos los retos reales.

Y los retos éticos y morales, que son los más gaseosos, es uno promover y educar a los empleadores, en realidad a la sociedad en general, que el uso

del teletrabajo debe ser una herramienta para ajuste razonable, y esto no viene de esta norma, el tema de la población vulnerable que se tiene que promover, el uso del teletrabajo viene de 2013, con la ley general de las personas con discapacidad, ya existía el teletrabajo y se utilizaba para eso, y la misma norma señala eso, y hace unas modificatorias en la ley, entonces donde está el fomento, acá parece que si pero podría ser un poco más claro, las políticas tendrían que reflejar eso, van a depender mucho del empleador realmente. De lado tal que un reto un poco gaseoso, es el tema de seguridad y salud en el trabajo, nuevamente, como se va a implementar este autodiagnóstico que es la etapa más importante del reassessment de la evaluación de identificación de riesgos, en base a ello se establecen las medidas de protección y prevención. Por ejemplo el formulario de autodiagnóstico son 47 o 57 preguntas y solo hay una que se parece a daño psicosocial, eso no es un reassessment. Argentina, utiliza el convenio colectivo para negociar en tema de teletrabajo, en España está intentando realizar un pésimo trabajo, según yo, porque ponen de igual un checklist y el uso de herramientas digitales bueno para verificar si realmente esta sucediendo eso, Colombia tiene sus Administradoras de Riesgos que son las que se encargan de identificar el riesgo en sí, pero también utilizan un checklist pero un poco más completo igual bajo supervisión de estas Administradoras, para verificar si es correcto o no es correcto, la implementación de manera fehaciente, pero acá en Perú solo dicen tu autodiagnóstico no implica que el empleador no puede ser responsable de algún tipo de accidente o daño, entonces me voy a fiar de una declaración jurada extraña que lo llena el trabajador, al final este va a pagar los platos rotos, el empleador, una declaración que tal vez no es tan elevada intelectualmente, sin desmerecer al trabajador claro. Por ejemplo gente que va y se especializa en una Universidad de Ingeniería para poder aprender sobre riesgos o procesos, el trabajador no se va comparar frente a una capacitación de 4 o 5 horas, ese es un reto que va a tener la norma y el legislador, en este caso fue el Ministerio, con buenas intenciones pero que más, ahí hay una serie de cuestiones pendientes.

Objetivo específico 1

Determinar como la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, perjudica económicamente a los Empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.

4.- Explique usted, ¿Cómo la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, perjudica económicamente a los Empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

Nuevamente, no creo que los perjudique económicamente en muchos aspectos, creo que es más un tema de estructura organizativo, el daño viene por ahí, más que daño el tema es que aún no estamos tan preparados para afrontar eso, es un camino muy largo, pero como daño económico, salvo que el empleador indique que él va a implementar los equipos y que realmente el va a entregar los equipos, pero la norma te da salidas, económicamente no creo que perjudique tanto.

5- Explique usted, ¿Cuáles de las disposiciones de la Nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, considera la más perjudicial económicamente para los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

Nuevamente, no creo que sea tan perjudicial económicamente pero si tuviese que escoger podría ser la relacionada con la seguridad en la información, claro que es necesaria porque al empleador le va a afectar si es que los documentos o información aparecen en manos de terceros o de la competencia, antes no era tan visible porque no se ponía en el contrato de trabajo, cuales era las medidas sino tenias que implementarlas inmediatamente ahora para implementar una política, podría hacerlo Recursos Humanos pero realmente me pregunto si tiene la experiencia para esa tarea, se va tener que pagar una cantidad más o menos grande para capacitar a todos los trabajadores, si se implementa el teletrabajo, pero el objetivo o la meta que se va a poder conseguir si es que se realiza eso creo que va a ser más grande que un daño económico por un tiempo.

6.- Explique usted, ¿Por qué de la(s) disposición(es) elegida(s) de la Nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, considera la más perjudicial económicamente a los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

Básicamente por lo que se había comentado anteriormente, no estamos preparados para ese nivel de resguardo que esta exigiendo ahora la norma pero que es necesario, si vamos a tener un servicio básicamente digital y digamos con la tecnología, los medios informáticos, no podemos decir que no, otra salida no hay. Yo creo que el resguardo de la información del empleador es la más costosa porque las otras dos anteriores, la compensación es salvo pacto contrario, pasa tranquilo y si lo tienes es condición de trabajo, no va haber ningún problema en el cálculo de beneficios o remuneración y la otra que es reassessment que es el tema de SST, eso ya esta establecido hace mucho tiempo por la norma general, que es la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo ya establecía precepto generales no habíamos tenido una guía o un ejemplo sobre cuales eran las obligaciones en materia del teletrabajo, pero ahora ya la tenemos, porque tenemos una especie de formato o de checklist medio extraño que también podría soltar algunas complicaciones, viéndolo desde otro punto de vista, el que establezca un formato de autodiagnóstico me parece peligroso y me parece que también podría ser perjudicial económicamente, el más perjudicial porque si se realiza de manera incorrecta el empleador va a tener que pagar por el accidente de trabajo, por todas las contingencias que conllevan, claro que es que yo me baso en él información que me da mi trabajador que no es especialista pero yo como empleador tengo la responsabilidad, me parece este y el tema del resguardo de la información que no estamos preparados, podrían ser los más problemáticos. Pero bajo otra mirada no creo que la ley haya tomado en cuenta.

Objetivo específico 2

Determinar como la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, incide en la redefinición de la concepción de los accidentes laborales en los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.

7.- Explique usted, ¿Cómo la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, incide en la redefinición de la concepción de los accidentes laborales en los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

Yo siempre he dicho que el teletrabajo no es necesariamente una nueva modalidad o una modalidad distinta, es básicamente la modificación de una de las condiciones de trabajo, que es el lugar, desde ese punto partimos, ahora el tema del accidente de trabajo tendría que estar en cualquier lugar donde se preste servicios, el problema de este concepto de accidente de trabajo que adquiere con la ley de teletrabajo, es la problemática de la supervisión, quien va estar verificando que el trabajo se preste correctamente y por otro lado algo que me parece algo ridículo es que limiten la zona de trabajo al espacio donde prestas servicios, por ejemplo yo tengo mi casa, y entonces solo mi estudio va a ser el lugar donde presto servicios, entonces si el trabajador quiere irse al baño, y se cae por ahí entonces no es accidente de trabajo, y como se sabe si fue en tal lugar, pero también se le pasa la carga de la prueba al trabajador, va a tener que acreditar que es accidente de trabajo, entonces quien nos dice que es accidente de trabajo y como va a probar él trabajador que fue en tal lugar, vamos a tener por ejemplo una investigación policial donde se deja la huella del trabajador que se cae en un lugar o muere a causa de una caída, no se le ocurrió al que hizo la norma, no pensó más allá o tenía muy poca experiencia en el ámbito de SST, se trato de hacer lo mejor que se pudo pero creo que no se va a aplicar, creo que demandas de trabajo en teletrabajo no va a haber, porque va a ser casi imposible de probar y la materia probatoria en lo que es accidente de trabajo es sustancial, como va a hacer SUNAFIL para verificar, que acta, que informe de investigación va a aplicar, como se sabe que un accidente va a ser accidente de trabajo, una enfermedad ocupacional bueno

podría ser, la luz o iluminación incorrecta, el tema postural o ergonómico, una lesión en alguna de las vértebras, pero para eso tuve que haberte hecho una examen médico ocupacional antes para verificar si te causo el accidente eso o no. No creo que se pueda aplicar en la práctica como han establecido este concepto de accidente de trabajo y creo que es un poco ridículo establecerlo simplemente para un lugar dentro de una casa, de 10 m² o menos.

8.- Explique usted, ¿Cuáles son los accidentes laborales más comunes en el lugar donde se realiza el teletrabajo, reportados por los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023, bajo la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572?

De lo que se de algunos clientes, que han intentado verificar alguna matriz de riesgos, que han estado contratando algún especialista sobre ello, y eso que se está adivinando y se toma en cuenta casos de España o de Colombia, accidentes de trabajo ha sido por lo menos alguna caída porque los trabajadores se han enredado con algún cable, eso ha sido un accidente de trabajo, en otro caso ha sido un tema de un corto circuito, pero son cosas como que bien complicados, pero para esto tuvo que existir una pésima identificación de riesgos, por que el cortocircuito no es que haya aparecido de la nada, es decir ya existía algo que andaba mal en esa situación y el tema de los cables, eso se ha tenido que verificar que no existan esos cables antes como medida de protección y prevención, entonces ahí te das cuenta que el empleador no hizo correctamente su labor, tomó en cuenta la palabra del teletrabajador, que no realizó un perfil de puesto, que no analizó primero si era posible utilizar la figura del teletrabajador para poder realizar teletrabajo, entonces hay una serie de incumplimientos un poco más grande ahí. Esos diría que son los accidentes más comunes.

9.- En su experiencia, ¿Qué cambios requiere la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, sobre la redefinición de la concepción de los accidentes laborales para la prevención de los accidentes laborales?

Vas a tener que cambiar la identificación de riesgos, vas a tener que modificar la concepción de accidentes de trabajo, vas a tener que modificar que solo se circunscribe solo al lugar donde estas trabajando, que es irreal, la investigación de un accidente de trabajo como se realiza sin ir más allá y sin perjudicar o vulnerar algún tipo de derecho a la intimidad, no se puede estar vigilándolo en un cámara en su domicilio, es decir o hay accidente de trabajo o no lo hay, de repente lo que si puede haber es enfermedad ocupacional pero quitarle la posibilidad de accidente de trabajo a una modalidad de prestación de servicios puede ser complicado, puedes afectar derechos, principios, derecho a la SST, como salvaguardamos esto, y por ejemplo digamos si pasa un terremoto, y normalmente cada empresa en su centro de trabajo tiene un plan de emergencia o de respuesta a emergencia o un plan de contingencia, me pregunto qué plan va a existir en el domicilio del trabajador, que eso también es SST, y que gracias eso puede existir alguna lesión o un accidente de trabajo entre otros, caso fortuito o fuerza mayor. Va a ser bastante complicado o hay o no hay y si hay bajo que conceptos o bajo que parámetros, el tema SST no solo se tiene que circunscribir al trabajo o sea al trabajo subordinado es transversal así como la seguridad social, debería de serlo, que parámetros regulares deberían de establecer. Yo sí creo que si un trabajador trabaja desde su casa no va a ser posible ahí establecer un accidente de trabajo, enfermedad ocupacional si pero accidente de trabajo no se va a poder investigar, no se va a poder identificar como tal, no va a existir una investigación real para eso tienes tus medidas de prevención y de protección, utilízalas, pero accidente de trabajo como tal no va a existir no debería, no va a ser posible.


CCANTU STEFANY OSORIO VELARDE
ABOGADA
Reg. CAL N° 71894

FIRMA Y SELLO

15 de diciembre de 2023

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: El mercado laboral privado y la nueva Ley de Teletrabajo en Lima Metropolitana, 2023.

Entrevistado/a: Dr. Tino Vargas Raschio

Cargo/profesión/grado académico: Consultor Laboral / Abogado

Institución: Compliance Laboral TVR

Objetivo general

Determinar como la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, afecta el mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.

1.- Explique usted ¿Cómo la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, afecta el mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

Yo creo que desincentiva el mercado laboral privado, lo que pasa es que ha habido una mala lectura de parte de la ley N°31572 de que es el teletrabajo.

El teletrabajo no es un derecho del trabajador no es como una gratificación ni como vacaciones o como una CTS, entonces creo que el enfoque de esa ley ha ido por esa corriente, sin decirlo, pues se cree que es un derecho del trabajador de poder estar en casa y no se entiende que en realidad es una forma de organizar el trabajo, es una forma de trabajar en red entonces es más un derecho de la empresa que un derecho del trabajador. Lo que pasa es que uno se olvida que el derecho al trabajo nace por el trabajo a cuenta ajena, esa es su razón de ser, es decir yo renuncio a mi tiempo personal y dedicarme a trabajar por cuenta propia, que es la jornada, renuncio a ese espacio de tiempo para dedicárselo a otro o sea para trabajar para que otro genere riqueza a través mío, esa es la finalidad del derecho al trabajo pues así nació, yo renuncio a mi tiempo libre, renuncio a mi espacio, es ilimitado



antiguamente si era ilimitado 12, 14, 16, 18 horas, podían trabajar todos mujeres, hombres, niños de cualquier edad, y así nació el derecho al trabajo, nació la OIT que está puesta a disposición del trabajador y que dispuso que la hora efectiva de trabajo sea a 8 horas, en las cuales yo dejo de tener el tiempo disponible para mí y se lo cedo a favor de un tercero para que este me asigne labores y sobre esa actividad que yo ejerzo, esta persona pueda generar renta o ganancia o destinado para un bien, ese es el trabajo por cuenta ajena, ese pilar del derecho al trabajo se ha olvidado a través de la Ley N°31572, y quieren regresar a un espacio dónde, la jornada es un tiempo de disposición del trabajador, donde el llega a disponer donde quiere trabajar, como quiere trabajar, con que equipos quiere trabajar y es el empleador el que tiene satisfacer este requerimiento, y esa es la parte del talón de Aquiles, porque se olvidan que hay un derecho constitucional que también tiene el empleador, que es el derecho a libertad de empresa, que es un derecho de rango constitucional, porque hacer empresa no solo es ir a una notaria y constituir una empresa sino es a que actividad se a dedicar, en que centro va a ser, bajo que régimen de tributación va estar enmarcado que la ley lo permita, y finalmente lo más importante es como organizarse, es decir como ejecutar, como van a ser los equipos de trabajo que van a ayudar a ese fin, si va a ser solo a titulo personal o se va usar a través de terceros, si es a nivel del terceros obviamente si hay un prestación personal, subordinada y remunerada estamos frente a una relación laboral pero si estamos frente a otras empresas entre otros, puede haber otro tipo de esquemas de trabajo en red, pero esa es una libertad o un derecho, en la medida que no violente otro derecho.

Es un ejercicio de un derecho constitucional pero este derecho una vez más vuelve a ser limitado, acortado, menguado y ahora con el teletrabajo se te dice: "tú puedes organizar un trabajo salvo que el trabajador tenga un hijo con un problema, tenga un familiar con este problema o quiera hacer esto y tu como empleador, crear un procedimiento y atender esta solicitud en un plazo establecido ", y yo como legislador te digo que es de diez días, y en diez días tu tienes que atender la solicitud o dar por aprobado.



Por lo que ya es ahí donde el estado empieza a meter las manos y a violentar un derecho y cuando a uno su derecho personal se lo violentan lo que termina siendo denegada estas solicitudes. Es por ello cuando se dice que al trabajador si pide que se le tiene que aumentar el sueldo, tienes que aumentar el sueldo, entonces en la siguiente oportunidad te va a desincentivar a contratar, o sea cada vez que el empresario vea que esta presionando a pagar algo no es que promueves el darlo sino promueves el no darlo, es decir genera un efecto en contra, cuando la empresa ha tenido la plena libertad de dar el teletrabajo a su libre criterio, muchas lo daban a su libre criterio sin ningún miedo, por ejemplo lo daban solo los viernes, el horario de verano, la fórmula que les fuera más conveniente, pero si ahora se tiene que hacer un convenio, tiene que hacerse necesariamente escrito, tiene que darse internet, tengo buscar el servicio de internet más adecuado, entre otros, lo que genera después de todo esto es que desincentiva.

Ahora lo segundo, otro gran error es que se le signa como un copy/paste de la ley anterior, por ejemplo si tu vas al estado de California ahí el internet te lo cobran como si fuera el agua, es decir, si tu usas computadora pagas por tu internet, si usas streaming todo el día pagas más internet porque el nivel de consumo de Mb se va cargando inclusive tienes un paquetes de una cierta cantidad de GB en las cuales lo consumes y se acabó el internet en tu casa, salvo aumentes el paquete de internet, eso es en otros países, quizás radica la razón donde se dice, no me obligues a asignar equipos al teletrabajo porque el equipo es algo integral.

En el Perú el internet ilimitado, todos los concesionarios, todos sin excepción, lo único que varían es el ancho de banda del internet ilimitado, es decir, si yo pago 50 soles aunque conecte mi laptop para el trabajo seguiré pagando 50 soles. O la electricidad que es un consumo muy residual, cuando se pone esos precios de 16 soles a pagar, son sumas ínfimas lo sé, pero cuando tú me obligas a asumir un costo que yo no tenía presupuestado a una modalidad de trabajo que yo no quiero aplicar en mi empresa y me obligas, o estoy evaluando si se aplica si o no, pero me obligas a aceptar y me obligas a pagar generas necesariamente una acción de las personas de retraerse a



aplicar, yo siento que esta norma al establecer la obligación de asumir el internet salvo pacto en contrario, de asumir la electricidad salvo pacto en contrario, o responder en los 10 días bajo apercibimiento de la aprobación automática, no incentiva sino retrotrae y atemoriza, cuando en vez que las partes involucradas redacten la autorización del trabajo asumiendo criterios, y hay un ritualismo de documentos por hacer, con cláusulas específicas, desincentiva eso es lo que genera, porque al final si hubiéramos dejado de regular lo del internet y hubiéramos dejado de regular lo de la luz y dejábamos al libre criterio como de trabajo remoto que si quiere se paga y si se quiere no, yo apuesto que entre sumas y restas las empresas hubieran aplicado el teletrabajo y las personas tendrían en su bolsillo más dinero del que tienen hoy en día, porque a criterio del legislador solo mira como diciendo ya que importa la empresa los hace laborar a los trabajadores todos presenciales hoy día, pero no le quitan un solo centavo por internet a la gente, y manifiestan que gracias a la ley van a pagar 16 soles más las empresas y no aprovecharse del internet. Pero se olvidan de lo básico hoy en día que un menú regular esta en 18 soles, entonces con dos días yendo a trabajar ya me gasté 24 soles, si tomo un metropolitano esta 3.50 soles el pasaje, en dos días ya voy 9 soles, si yo hago conexión con alimentador, ya me voy por los 10 soles, entonces si voy tres o cuatro veces por semana probablemente gaste más en movilidad que si fuera remoto. Pero si me hubieran dejado la libertad y quizás que no me paguen esos 16 soles que importa, me ahorra en el menú, me ahorra en comer en un tapper y no en un plato caliente al costado de mis hijos o mi esposa o de estar cuidando a mi padre mayor de edad, y otras fórmulas, que si es verdad pago yo el internet de la empresa pero gano por otro lado, gano en no perder tiempo en el tráfico y ese es el tema que el legislador no prevé, porque lamentablemente en el Perú cuando regulas, se dice que el empleador es malo, empresa buena y nunca escucharon a las personas de a pie, nunca los entrevistaron, más bien habría que preguntarles a las personas que prefieren que la empresa te deje de pagar los 16 soles o ir todos los días a trabajar, porque esa es la pregunta, yo apostaría a que te todo dirían que prefieren pagar su propio internet y no ir a trabajar todos los días, pero no la



idea del legislador era sacarle 16 soles a la empresa y lo que lograron es lograr pagarles menú a la gente todos los días, o pagar movilidad todos los días, y ese es el gran problema de esta norma que impone demasiado, a diferencia de la norma del trabajo remoto, porque en su momento este daba tanta libertad, la regulación era tan fácil que a través de un comunicado promovía que todo el mundo lo aplicaba de la forma más inmediata y rápida y tan fácil de activar o desactivar al libre criterio de la empresa de que las empresas no se molestaban en ello, todos estaban felices durante la aplicación del trabajo remoto.

Yo creo que el Perú por la economía que tenemos, por las necesidades, y por el sistema vial que tenemos debió seguir bajo la primera regulación del teletrabajo, y no había necesidad de crear una nueva ley solo se tenía que modificar la antigua, entonces yo me pregunto qué grandes cambios ha hecho el cambio del número de una ley por otra ley, la verdad que no veo que se haya promovido más el trabajo a distancia en general.

2.- Explique usted, ¿De qué manera La nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, cumple el objetivo para la cual ha sido promulgada a los empleadores y trabajadores del mercado laboral privado, en Lima Metropolitana en 2023?

En este punto te respondo también la pregunta anterior y que es la ley no cumple ninguno de los objetivos.

3.- De acuerdo con su experiencia, ¿Cuáles son los retos a los que se enfrentan los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana para adaptarse a la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572?

Creo que hay 3 tipos de empresa cuando vino la ley, los que vieron la oportunidad a través del teletrabajo de renunciar a un costo fijo de inmobiliario, por ejemplo había empresas que tenían más de mil trabajadores, gastaban aproximadamente 30,000 dólares al mes en oficinas y vieron la oportunidad del teletrabajo de aplicar la fórmula y de imponerla o casi imponerla y operar, por ello cuando entró la norma tuvieron que empezar



a negociar, a establecer el teletrabajo en una de las condiciones y hacer el pago, entonces sumas y restas sobre el pago de los 16 soles por ejemplo y los otros gastos, le salía más barato que una oficina en San Isidro.

Ahora este en su momento, había un grupo de personas que no querían teletrabajar por otros motivos habrán negociado más, pero fue una suma y resta de gastos, les salía más barato que alquilar una gran oficina, muchos de ellos lo han hecho se han favorecido y ya no han tenido problemas ahora lo que se han ahorrado que antes pagaban 20,000 dólares ahora gastarán 7,000 dólares al mes en promedio en arrendamiento de oficina.

Para los que ya tenían una oficina grande, ya tenían instalaciones para esas 1000 personas, no era un costo fijo, porque estaban ya en la propiedad la infraestructura inmobiliaria, el venir a decirme si quieres hacer que la gente trabaje más cómoda tienes que asumir 16 soles, lo deberían aplicar, pero la regla general del trabajo presencial es que el trabajador tenía que aceptar la política de la empresa que era el no pago, y eventualmente ir solamente dos días de la semana. Si te das cuenta en ambos casos la empresa terminó aceptando las decisiones a sus términos, y esos términos fueron tratando de esquivar la regulación de la ley por lo que finalmente tampoco benefició al 100% al trabajador, sino hubiera existido tanta regulación probablemente hubieran tenido los trabajadores más días de teletrabajo y se hubieran visto favorecidos.

Quizás hay un grupo, que es el de la empresa que si o si quería no alquilar un arrendamiento inmobiliario, y en esa situación esta se encuentra obligada a pagar el router y el internet, quizás para ese grupo si convino la ley del teletrabajo, pero para el resto no se si realmente les quedo clara la ley.

Pero esos son los retos que enfrentan los empleadores pues hasta la fecha no la conocen, por ejemplo hace poco llegó un caso de una persona que tenía un hijo con autismo y quería aplicar al teletrabajo, y la empresa se lo denegó, y además entiendo que el foco de tu tesis es la actividad privada pero si te vas al sector público, dime a excepción del MEF quienes aplican el teletrabajo, el MINSA no puede tomarse como ejemplo, entonces si el estado mismo no da el ejemplo como esperar que el privado de un ejemplo



de lo que el estado pretende implementar, yo creo que hay un error porque yo no creo que la ley perse sea la que establezca y que guie a las personas a hacer las cosas, lo que la ley tiene que hacer es dejar la libertad que los agentes actúen como debe de ser y el estado solo establecer pequeños limites, por ejemplo la ley no es como un perro ovejero que llevan a las personas a donde quieren llegar, más bien la ley es un cerco que permite que las personas no vayan más allá de lo correcto, que la sociedad considera hoy que es lo correcto, pero lamentablemente aquí en la ley de teletrabajo se cree que esta es como un perro ovejero que ladre y te va a llevar a alguna dirección, pero lo que lo que no se da cuenta el legislador que las ovejas no se mueven, que por más que ladre el perro las ovejas siguen ahí paradas y no se están moviendo, y nos preguntamos de que nos sirvió.

Objetivo específico 1

Determinar como la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, perjudica económicamente a los Empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.

4.- Explique usted, ¿Cómo la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, perjudica económicamente a los Empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

A los empleadores yo creo que no perjudica económicamente, se han adaptado a decir que no, creo que a ellos les impacta muy poco porque los que si han hecho sumas y restas en el tema de la inversión inmobiliaria y costo fijo, ya lo habían aplicado, cogieron la ley de teletrabajo y dijeron 16 soles, me parece excelente, eso es para mí y lo cojo, y ellos ya lo usaron y lo están aplicando y hay muchas de las empresas que ofertan el teletrabajo y actualmente lo hacen, al contrario los perjudicados son los trabajadores que en verdad, hoy en día no se pueden ver beneficiados del teletrabajo o más bien otros se encuentran bastante perjudicados con el teletrabajo, porque el teletrabajo dentro de sus virtudes tiene por ejemplo el estar en



casa, pero también dentro de sus contras esta el aislamiento, la gente no llega a formar parte de una cultura organizacional, de formar parte de un todo, generar lazos, amistades y hay un tema que quizás la ley debió enfocarse más, quizás si exigir ciertos espacios de labor presencial para que entre trabajadores se puedan integrar.

Una de las grandes características del teletrabajo es la reuninitis, es decir entras a una reunión, luego sales para entrar a otra y así sucesivamente, antes cuando todo era espaciado las reuniones eran más espaciadas ahora son más virtuales, por ejemplo, a veces te consultan si estas disponible y estas en una y otra reunión, cada vez más estamos regresando a lo que pasaba antes en el 2019.

Esas son las disposiciones más perjudiciales para el teletrabajo, yo creo que el establecimiento del plazo para la respuesta me parece terrible, o sea yo creo que esto debe regular las empresas a su libre criterio y si tu presentas una solicitud de teletrabajo, y no te la aceptan, ahí quedaría el tema con dicho trabajador, no hay una obligación en mi opinión legal que la empresa deba trabajar vía teletrabajo porque así se le hace la vida más fácil al teletrabajador, y no creo que deba de ser así, yo trabajo vía teletrabajo porque a mi clima laboral me favorece, mi gente trabaja mejor y así esta productiva, o sea del beneficio es siempre de la empresa en pro de su derecho como empresa, pero si yo soy una persona del ayer que no le gusta trabajar en presencial, no es mi derecho, es mi derecho la libertad de empresa de trabajar presencial, no me puedes obligar o presionar a trabajar mediante el teletrabajo a pese a que yo soy un promotor del teletrabajo, yo en verdad creo en esta figura y por ejemplo en mi estudio trabajamos de manera hibrida, pero pese a eso creo que no se puede imponer, eso tiene que ser voluntario, tiene que nacer de la necesidad, inclusive en algún mes se requiere a todos presencial y la segunda es la peor o la más radical es permitir a través de dos o tres artículos, los nómades digitales, también lo permita la nueva ley, ya que me parece inaudito que un trabajador que trabaja para una empresa peruana tenga la libertad de comunicar que el va a variar su lugar de teletrabajo al lugar que el considere, sin limitación alguna



de residencia o el país, me parece inaudito y muy romántico por ejemplo vivir en una van y viajar por todo Sudamérica pero no, porque nuevamente nos volvemos a olvidar del gran principio del derecho laboral es que yo trabajo por cuenta ajena y si mi empleador hoy me requiere por una reunión presencial, yo como trabajador tengo que estar disponible porque el trabajo apuesta a la disposición del trabajador, es el pilar del derecho del trabajo, tan igual como acusan los trabajadores al empleador de que no se puede negar a pagar un salario porque no tiene labor asignada al trabajador, porque ello en realidad esto es derecho al trabajo, yo no trabajo por trabajo efectivo sino por puesta a disposición, desde ya hecho para evitar el abuso o por ejemplo yo no te pago porque solo tengo un cliente, eso se encuentra prohibido entonces la puesta a disposición es parte del derecho laboral, tipo de puesta a disposición es si me entero que te encuentras en Bangladesh teniendo una reunión el día de mañana con el cliente, excusándome como trabajador: "Disculpe, jefe yo informé que estoy en Bangladesh y estoy teletrabajando", a mi parecer eso es terrible por lo que la ley debió haber dispuesto que el teletrabajo a nivel local, es decir tu tienes que vivir en la misma ciudad de residencia salvo pacto en contrario, el pacto debe de nacer de la voluntad de ambos, de querer que el trabajador pueda vivir fuera del país, todos hablan de querer pero al final no entiendo, uno de los pilares del teletrabajo es poder de conseguir la fuerza de trabajo más idónea en el mundo, pero no por ejemplo yo quiero contratar a un japonés, pero tiene que tener calidad migratoria habilitante, dice el reglamento, pero el japonés no quiere venir al Perú a vivir, o sea quiere trabajar en Japón, entonces si el nunca va a venir al Perú a sacar carnet de extranjería, entonces para que esta normatividad que puede realizarse el teletrabajo en cualquier lugar del mundo, es para favorecer a los peruanos que vayan paseando por todos lados.

Otro de los grandes defectos del sistema prejudicial es que es muy romántico el trabajo en el exterior que se va adaptando, y los subsidios de salud y la seguridad social, yo tengo el caso de una señora que unilateralmente decidió irse a España y después no pudimos canjear su descanso médico particular emitido por médicos españoles en España, en el Perú y el empleador no lo



pudo canjear y porque el trabajador indica que es la obligación del empleador, y no es la obligación de este ya que el subsidio es un derecho que paga el estado al trabajador con cargo a reembolso al empleador, es decir al propio Essalud no le conviene, le conviene que la norma este en regla para denegar el reembolso al empleador, **P: ¿Y eso doctor sería un perjuicio económico o un cierto perjuicio económico al empleador, cierto?**, por supuesto que es un perjuicio económico al empleador, porque si el marco regulatorio no norma el ejercicio regular de derechos como el derecho a subsidio y a la seguridad social, y tomando en cuenta que en estos casos, es el empleador quien paga el subsidio con cargo de reembolso, pero si la entidad del estado no regula específicamente cual es el procedimiento de reembolso para descansos médicos emitidos fuera del país de forma adecuada, porque lo regula pero hay que apostillarlo, y luego nos preguntamos que pasa si la trabajadora no hace ninguno de los trámites engorrosos que indica Essalud para conseguir el reembolso, pero ya el empleador pagó el subsidio, no hay fórmula para descontar y eso no le afecta a Essalud y no le ve el estado, entonces para que hicieron un reglamento que no va a regular ese tema.

5- Explique usted, ¿Cuáles de las disposiciones de la Nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, considera la más perjudicial económicamente para los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

Esa pregunta ya se respondió en la anterior respuesta.

6.- Explique usted, ¿Por qué de la(s) disposición(es) elegida(s) de la Nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, considera la más perjudicial económicamente a los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

Te acabo de dar un ejemplo del tema de los subsidios pero en general, todo aquello que establezca una imposición va a generar trabas o sobrecostos, uno de los grandes problemas del marco regulatorio del teletrabajo es que todos creen que los empleadores son la empresa Cerro Verde, son



Yanacocha, son Kraft o Backus, o sea que todos tiene un departamento legal de 50 o 100 abogados que tienen firmas en la Big Four o en la lista de Chambers o sea así regulan en el Perú, creen que si yo presento una solicitud de teletrabajo y el área de Recursos Humanos tiene un consultor externo que va a poder a revisar el documento, pero se olvidan que en el Perú la gran mayoría de empresas son micro y medianas empresas entonces si te llega una solicitud de teletrabajo como empleador no sabes que hacer, o sea miras la solicitud y tu como empleador no sabes que hacer tengo que buscar un abogado para responder esa solicitud, es decir ya me creaste un costo más.

Puedo entender que hay un costo con la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, si efectivamente es un costo, debería de haber alguien que ayudase a implementar sistemas de gestión en la micro y pequeñas empresas, a lo mejor sí, pero bueno es un costo porque la seguridad y salud de las personas es un costo pero hacerme asumir un costo por una solicitud de teletrabajo, tener que buscar un abogado para que me vea este tema, yo que soy microempresario entonces que hacer cuando se ve mucho papel, generas la informalidad, esto en vez de ayudar sigue generando informalidad y sigue generando el miedo, eso debió haber sido libertad de las partes, si han querido aplicar realmente el teletrabajo y quisieran que se aplique además que sea aceptado por todos, hubieran emitido una norma con este tenor, por ejemplo a todas empresas que apliquen el trabajo a través del internet se permitirá deducir el doble para la ley de impuesto a la renta, es decir si le pagas 30 soles de internet a tu trabajador, yo te dejo de deducir 60 soles, te apuesto que la mitad de las empresas aplican teletrabajo , ahora los que se acogen a la aplicación de teletrabajo tendrán ahora una deducción de gastos o una depreciación, mejor, te apuesto que todas las empresas empiezan aplicar teletrabajo, porque tu como legislador cuando quieres incentivar algo no lo haces sancionando, imponiendo multas, lo haces dando dinero y generando beneficios tributarios, diciéndole al empresario me vas a pagar menos a mi (el estado), si tu logras eso, sino hay incentivos no se va a lograr nada, es igual que la ley de contratación de personas con discapacidad tomas el 3% o si no te multo, igual los empresarios no contratan pero si por



ejemplo el legislador dijese que si contratas personas con discapacidad el importe de deducción de gastos de ese año será el %1.5 del valor de ese sueldo, te apuesto que otra sería la historia. **P: Claro como un incentivo de parte del estado y animar a las empresas a esta modalidad trabajo.** Pero claro el estado no se quiere meter la mano al bolsillo, le gusta que el empresario que se meta al bolsillo y de lo que ya quería ganar le dice que no ganes tanto, que ganes menos, pero a mi como estado sigue pagándome lo mismo, diferente sería si el legislador dijese invierte tú (empresario), gasta pero me dejas de pagar a mi entonces es un win to win. **P: Claro era algo que yo había pensado como una propuesta de modificatoria de ley, para incentivar no, que el estado promueva el teletrabajo de esa forma para que los empleadores se animen a tomar el teletrabajo, por ejemplo del gasto del internet, una deducción del impuesto a la renta, de repente un subsidio por la implementación, es decir como un premio al empleador para poder incentivar el teletrabajo, pero si es muy reglista la ley y no permite esa libertad, y obviamente el Estado se va ver beneficiado con la promoción, pero el empresario pienso que va a tener un menoscabo a su economía empresarial.** Es correcto, lo que comentas que la ley también implica un menoscabo a la economía empresarial, es correcto, ósea yo sinceramente a la regulación no le veo sentido en este aspecto.

Objetivo específico 2

Determinar como la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, incide en la redefinición de la concepción de los accidentes laborales en los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.

P: Yo le he puesto redefinición, por razón que es un nuevo ambiente de trabajo donde el empleador no tiene total control del ambiente de trabajo, como cuando lo es, cuando esta dentro del centro de trabajo u oficinas, el empleador en esa situación si toma el control de Seguridad y Salud en el Trabajo, pero en el teletrabajo no hay mucho contenido que digamos, por lo cual yo considero que se necesita redefinir la



concepción de los accidentes laborales, pues no, a eso más que todo va mi objetivo específico 2, Dr.

7.- Explique usted, ¿Cómo la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, incide en la redefinición de la concepción de los accidentes laborales en los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

Lo que pasa es que al final incide por la carga de la prueba, es decir que enfermedades podrían ser quizás muy coyunturales, con ocasión del trabajo administrativo y larga distancia podría ser el tema ergonómico y el síndrome del túnel carpiano, en la zona de la mano, cosas así pero después que el trabajador se haya caído en la silla o en el escritorio, ahí suele entrar mucha subjetividad, yo conozco de muchos trabajadores que fingen accidentes en el turno de la empresa por un tema de ergonomía que arrastran por años no, solo para pasarlo por el Seguro Complementario de Trabajos de Riesgos, lamentablemente también como hay empleadores malos también hay muchos trabajadores malos, por lo que creo que se ha dejado mucha libertad, ósea no creo que haya otra fórmula en eso si la regulación laboral no creo que haya fallado en verdad, lamentablemente nuestro mercado laboral no es formal y esa es la parte que nuevamente se olvida el legislador, pero nuevamente el deber de prevención exige tener una regulación sobre el tema no hay otra solución, ahí yo pienso que la regulación no es mala (SST), quizás lo que si debería determinar es de quien debería de asumir los costos del teletrabajo en la casa, o sea hemos hablado del internet y hemos hablado del problema de salud en las manos pero si tu quieres teletrabajar y no era un costo para mí como empleador, creo que por ejemplo para mí la silla ergonómica debe de ser un costo que debe de asumir el trabajador, entonces por que la mesa de trabajo que no debe de ser la de tu comedor debe de ser un costo que tiene que ser asumido como trabajador, por el contrario si yo como empleador estoy promoviendo que teletrabajes, porque no quiero gastar en oficinas, pues seré yo que lo tenga que comprar, porque yo como empleador diría así , el interesado en aplicar el teletrabajo es el que tiene que asumir los costos no el empleador, pero aquí nuevamente no es



un derecho del teletrabajador el teletrabajar, es una forma de ejecutar una labor y esa forma de ejecutar la solicitud debe de quedar a libre criterio de la empresa o de la decisión de ambas partes, pero debe de reconocerse como parte del derecho constitucional de la empresa el decidir como prestar una labor, como se quiere que se preste una labor de manera remota, y no dejarlo a decisión del trabajador y que el empleador debe de hacer denodados esfuerzos de demostrar lo objetivo de sus decisiones, porque hasta podría ser subjetivo, por ejemplo se diría no me gusta trabajar a distancia, no me siento cómodo, no confié en la gente, porque después si la empresa le va a pagar el que va a responder con el patrimonio es el empleador, no lo va mal quien va asumir el trabajador, entonces todo el derecho de decidir que hacer o es como que establezcan que los autos de la empresa pueden decidir que descansar, ósea que la analogía puede ser muy absurda de comparar los autos con las personas, pero a lo que voy es que se olvidan del trabajo por cuenta ajena y exigen o tratan de hacerlo lo más parecido al trabajo por cuenta propia, y no es así es por cuenta ajena, yo como trabajador debo de ajustarme a las necesidades del otro en la medida que no afecte derechos constitucionales y creo que ir trabajar al centro de trabajo de manera presencial no afecta estos derechos.

P: Ok, Dr. Bueno si con respecto a lo que estábamos hablando de la Seguridad y Salud en el trabajo.

No sé si hay una redefinición es solo un nuevo ámbito o espacio, más bien no se redefine, yo no creo solo es un nuevo espacio nada más, el tema es el principio de buena fe que probablemente se ponga más en entredicho ahora.

8.- Explique usted, ¿Cuáles son los accidentes laborales más comunes en el lugar donde se realiza el teletrabajo, reportados por los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023, bajo la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572?

Ni idea, eso ya es más parte de tu investigación pero creo que más que todo son enfermedades, el gran problema del teletrabajo es el tema ergonómico, las pausas activas, el tema visual, que la iluminación no sea la correcta para



esto hay una Resolución Ministerial, que habla sobre ergonomía, luminosidad, espacio, esta es la que se debiera aplicar para estos casos.

9.- En su experiencia, ¿Qué cambios requiere la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, ¿sobre la redefinición de la concepción de los accidentes laborales para la prevención de los accidentes laborales?

Nuevamente, no creo que haya un tema de redefinición, la definición es asertiva, es decir si quieres redefinir algo quizás podrías definir en el estudio, por ejemplo que enfermedades pueden ser consideradas como ocupacionales para labores de tipo administrativo, o sea si yo como trabajador tengo problemas en la mano, definitivamente es por el uso excesivo del mouse, entonces eso es, ahora yo no sé si la ergonomía alguna vez se va a reconocer como enfermedad ocupacional, no lo creo pero creo que al menos el tema del síndrome del túnel carpiano de la mano y el uso del mouse, pero si debería de definirse quizás como una futura enfermedad ocupacional salvo eso, lo demás no creo en verdad.



27 de diciembre de 2023



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: El mercado laboral privado y la nueva Ley de Teletrabajo en Lima Metropolitana, 2023.

Entrevistado/a: Esther Blanca Ángeles Solano

Cargo/profesión/grado académico: Consultora Legal Laboral (Independiente)/Abogada

Institución: Consultora Independiente (Estratega Laboral)

Objetivo general

Determinar como la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, afecta el mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.

1.- Explique usted ¿Cómo la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, afecta el mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

Realmente un nivel de afectación lo puedo de ver desde dos puntos: el primero a nivel formal, que nos permite pasar de manera sostenible el trabajo remoto a este trabajo que ya no pasa a tener un motivo contextual como lo fue el Covid-19, sino más bien a un motivo organizacional, de preservación de un esquema de trabajo que viene funcionando, lo que lo hace sostenible porque la norma de acuerdo a este suceso responde y genera una regulación que tiene un antecedente en una ley previa, pero permite que de manera regulada los empleadores puedan pasar de este trabajo remoto, con un antecedente en la Ley de Teletrabajo N°30036 hacia la Ley N°31572.

A nivel de regulación hay un paso sostenible de una norma hacia otro, considerando que en el ínterin hubo una figura contextual, que le dio más vigor a esta figura, en la práctica, muchos interesados y trabajadores involucrados en esta medida, y que necesitaban continuar en ella, y lo mismo de cara a los empleadores, ya que muchos habían incurrido reducción de

costos, eliminación de oficinas físicas, de sistemas, reducción de personal, todo lo que significaba devolver a patrones anteriores de trabajo, a nivel organizacional asumiendo una serie de costos.

Con respecto al segundo punto, ya a nivel económico vinculado a lo que es la organización, sin duda permite mantener un régimen de reducción de costos en los aspectos de número de personal, inmobiliario, gastos de servicios pero también nos abre una puerta muy grande para asumir los costos de personal en el hogar, referidos a inversión de luz, servicios de internet y provisión de equipos no solo tecnológicos y de sistemas, que deben de estar respaldados por sistemas internos de ciberseguridad, de almacenamiento de archivo en nube los cuales son costosos sino pensar en temas físicos y también a nivel de capacitaciones para efectos de seguridad y salud en el trabajo, ahí podemos evidenciar los equipos adecuados tecnológicos, las computadoras que tengan teclados ergonómicos, los mouse ergonómicos, equipos como mesas y sillas ergonómicos, además claro está las revisiones de seguridad y salud en los espacios que también es un punto de conversación.

Creo que para mí, serían esos dos grandes cambios una regulación sostenible y luego este efecto económico organizacional para las empresas.

2.- Explique usted, ¿De qué manera La nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, cumple el objetivo para la cual ha sido promulgada a los empleadores y trabajadores del mercado laboral privado, en Lima Metropolitana en 2023?

Creo que sin duda la norma, tiene oportunidades de mejora en ciertos aspectos, pero nuevamente volviendo a mi respuesta anterior creo que para tener una figura la cual ha cobrado vigor en base una situación contextual, como fue el Covid-19, debe de haber un pase sostenible de la regulación anterior que encontraba con la actual, se manejan ciertas mejoras, ciertas situaciones definidas para este contexto de trabajo en casa, que muchos ya lo vienen manejando. Cumple el objetivo pero de cara a los empleadores, creo que también habrá que dar un espacio tal vez de un año, para ver de

acuerdo a la sociedad de empresa cual es la opinión con respecto a la aplicación de la norma, que puntos de mejora hay, yo creo que los temas más álgidos van a ser seguridad y salud en el trabajo y también los gastos económicos en el hogar para la ejecución de las labores, para medir la respuesta de los trabajadores y las empresas y que cambios puedan existir a ese alcance y este nivel.

Yo creo que en muchos casos no porque en la medida que exista la potestad de la empresa de generar que los trabajadores asuman los costos de las condiciones de trabajo, bajo acuerdo y que la empresa no lo cumpla pues cualquier trabajador en la práctica, se ve supeditado a asumir estos costos por recibir en favor, porque ya parece un favor, la continuidad de su empleo, es decir, "sigues trabajando pero yo como empresa quiero destinarte a tu domicilio, como centro de trabajo o aquel que tu elijas pero no voy asumir los costos. Si deseas continuar, vamos a implementar esta medida", si bien es cierto el trabajador podría presentar una negativa pero en la práctica sabemos que no funciona así, existe mucha disparidad en la relación trabajador-empresa, entonces este tema no es tan pacífico, en el sentido que finalmente decisión unilateral de los trabajadores, así como tal cual lo plantea la norma que era la expectativa digamos, creo que bajo esa lógica y pensando que el punto fuerte el hecho de que los sueldos tal cual están establecidos en los rangos salariales que existen tampoco son satisfactorios pues sumarle una carga económica a un trabajador a este nivel realmente es de temer.

Y creo que otro punto los trabajadores en muchos casos no toman en consideración al 100%, pues es un tema muy sensible también, que las empresas tampoco se dan abasto para ejecutar acciones en pro de la seguridad y salud de los trabajadores en sus casas, y entonces evidentemente ahí también puede haber un grado de insatisfacción que no este solicitado o reclamado, pero sin duda yo pienso que a un mediano o largo plazo así como ocurre en muchas empresas y plantas, situaciones como lumbalgia, estas enfermedades que finalmente pueden calificar como ocupacionales y sin duda los accidentes de trabajo pueden ser parte de nuestra nueva casuística jurisprudencial y también parte de los grandes

daños a los trabajadores en materia de seguridad y salud, acrecentándose también el hecho que puede surgir mayores temas de salud implicados en seguridad y salud, no solo dolores de espalda sino pensemos en el tema de la vista, porque muchos trabajadores por cumplir con su trabajo están cocinando o atendiendo a sus hijos, y al momento de sentarse y volver a su oficina, se sientan 3, 4 o 5 horas pegados a la computadora o de amanecida con luces inadecuadas en su casa, luces inadecuadas frente a la computadora, sin el uso de lentes y que pues por esas horas prolongadas sin pausas activas de por medio es una posibilidad alta de daño a la salud, entonces creo que de cara a los trabajadores, no sólo está el tema económico, que es un tema fuerte y de mayor interés, el que pueda suscitar mayores reclamos sino también esta el tema de seguridad y salud, y la proyección que tiene este como contingencia para los empleadores más adelante.

Yo no diría que para los empleadores cumple, yo pienso que lo que hay es una regulación que esta a la mano y que los empleadores pueden acogerse pero sin duda ellos también tendrán puntos de mejora en base a la experiencia que están viviendo, porque digamos en la medida que todo vuelve a la normalidad ya vemos también mucha presión de muchos frentes como proveedores y clientes, para llevar los temas en general a la presencialidad. Lo cual requiere teletrabajo en también muchos casos a la modalidad híbrida, y esto lo que necesariamente no pasaba en el Covid-19, entonces habrá que ver como funciona la norma, por eso digo que estamos muy frescos en la aplicación de la normativa para saber cuales son las impresiones. Por lo que veo en mis clientes no tienen muchas quejas en esta materia pero me imagino que a un mediano o largo plazo pueden muchos ya tener casuísticas, que nos permita decir la norma aquí no va o aquí sí.

3.- De acuerdo con su experiencia, ¿Cuáles son los retos a los que se enfrentan los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana para adaptarse a la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572?

Yo creo que el tema más sensible para los empleadores, justamente el tema económico como reconocer estos costos que en muchos casos se ha reducido al cerrar las oficinas de manera temporal o parcial, contando con un menor equipo de trabajo, frente al trasladar ese costo a beneficios hacia los trabajadores que cubran los gastos económicos que ellos incurran, cuando hacen teletrabajo desde su domicilio o el lugar que ellos escojan para esta modalidad de teletrabajo sea de manera permanente o parcial, y creo que el otro gran reto es como se puede asegurar la seguridad y salud de un trabajador que hace teletrabajo, realmente basta con que llenen este formato de autoevaluación de los riesgos que hay en su casa, y también como empresa estoy dispuesto (no son todas las empresas) asumir los costos que involucra enviarle a mi trabajador un teclado ergonómico, un mouse ergonómico, una silla ergonómica, una mesa que realmente este a la altura del trabajador, un rack para la computadora para que esta se encuentre sostenida a cierto nivel, verificar las luces, la condición de aire, de ruido, es un tema bastante complejo porque de acuerdo a la norma, se entiende que si hace un trabajador del llenado de esta autoevaluación se da por satisfecha este recojo de los riesgos por parte de la empresa hacia el trabajador. Pero ya vemos en la práctica no funciona así, si finalmente como parte de mi espacio de trabajo vivo en un departamento pequeño donde tengo mi cocina me paro estoy durante mi horario de trabajo, voy a traer un vaso de agua y me caigo, ¿qué pasa con eso será un accidente de trabajo?, de acuerdo a la norma no queda claro, es bastante abierto, de acuerdo a jurisprudencia en el extranjero en muchos casos si lo considera, accidente de trabajo, entonces creo que esos son los grandes retos en como prevenir temas de seguridad y salud, porque finalmente en base a que la normativa digamos recién está cobrando vigencia y aplicándose, estamos a la expectativa que diga la SUNAFIL y que digan los jueces.

Si yo creo que, son los dos grandes retos, y en temas de seguridad y salud, como lograr una prevención que sea eficiente para un espacio, en el cual salvo que lo pidas expresamente como empleador al trabajador, la autoevaluación de los riesgos las hace el trabajador, como se haría se envía el foco y luego le pides que por cámara te enseñe que cambió el foco, como

revisas la calidad de aire, la condición climática, la condición de ruido, cual es el espacio en el que trabaja, como es el espacio más allá de la sola oficina en la que realiza el trabajo o la labor, es un tema un poco más complejo, además de claro está que creo que es el tema más sensible de como lo obligas a tener pausas activas, que se hace se instala un sistema automatizado, muchas empresas lo que hacen es generar pausas en la propia computadora de acuerdo a un sistema interno, pero también es un tema de doble filo porque hay trabajadores que no les gusta, pero te permite tener una pausa activa, es decir, me pongo a ver otra cosa o me desconecto, me paro, pero no siempre se da así. Y luego surgen temas adicionales como tema de vista, obesidad, lumbalgia, temas complejos de salud que son propios de ese sedentarismo que genera el teletrabajo.

Objetivo específico 1

Determinar como la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, perjudica económicamente a los Empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.

4.- Explique usted, ¿Cómo la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, perjudica económicamente a los Empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

Creo que al ponerles este gran reto, de fiscalizar la seguridad y salud en el trabajo, en el domicilio, como de manera eficaz voy a estar como empresa, seguro de que estoy mapeando todos los riesgos de un domicilio, el cual no conozco, y que no he ido a fiscalizarlos con mis ingenieros y que se han aplicado todas las medidas de control necesarias. Como por ejemplo la mesa correcta, la silla correcta, pero fuera de eso no pienso que realmente exista un perjuicio, sino que es un gran reto, como se planteo al inicio, más que perjudicar creo que es una gran responsabilidad, un gran reto como señalaste en tu pregunta anterior, porque el perjuicio solo se va a materializar, claro está si es que no llegas a encontrar el mecanismo, pero si es un gran reto por ejemplo si soy empresa como hago, se pone un sistema automatizado para las pausas activas.

Yo personalmente, no puedo pensar en un perjuicio económico porque finalmente la decisión de implantarlo parte de la empresa, creo que tal vez en los casos de imposición por parte de trabajadores que tengan situaciones de vulnerabilidad u otras situaciones especiales, las cuales el estado busca priorizar o garantizar que esas personas si accedan a teletrabajo, pues finalmente si esas personas interesadas lo solicitan a las empresas y estas se quieren negar hay una discusión más de derecho y que finalmente serán casos contados, creería yo no perjudican tampoco a las empresas, en cuanto a nivel económico, salvo claro está no ponerse de acuerdo cuales son las condiciones económicas para asumir todos estos retos económicos, todos

los equipos tecnológicos y sistemas automatizados que se requiere, y también por los temas de seguridad y salud que surjan.

5- Explique usted, ¿Cuáles de las disposiciones de la Nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, considera la más perjudicial económicamente para los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

Bueno como lo comenté, más perjudicial no lo veo desde ese punto, creo que a nivel económico son estos grandes retos que hay que ver como canalizar que sin duda, puede haber detrás un gran inversión económica, si es cierto, no es fácil mantener ciberseguridad, archivos en nube a través de plataformas especiales para los cuales también tengo que invertir, en los sistemas internos, como discos duros estas matrices de ingeniería donde hago los almacenamientos para generar los sistemas en red, pues todo eso es una gran inversión al igual que los programas que yo pueda ofrecer para que podamos conectarnos todos en red de manera unísona en un servicio que no se cuelgue, las suscripciones pues no necesariamente en algunos casos para los sistemas que ya conocemos como Microsoft Teams entre otros que no son necesariamente baratas o cómodas, eso dependerá mucho del número del personal que se tenga, entonces a esos dos niveles como gasto informático hay un costo, pero no lo veo como un perjuicio, más bien creo que es un empuje más allá que se tenga teletrabajo o no, adaptarse un poco a lo que es el trato comercial y de relaciones en cualquier organización, todo a nivel de la tecnología.

6.- Explique usted, ¿Por qué de la(s) disposición(es) elegida(s) de la Nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, considera la más perjudicial económicamente a los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

Si como te comentaba, creo que más que un perjuicio lo veo como una inversión, sin duda habrá empresas que como conversábamos si tienen algún caso especial, por ejemplo, en el teletrabajo una persona que tiene a su cuidado un menor de edad con alguna situación de vulnerabilidad o

discapacidad que requiera atención en el hogar, y que de acuerdo a la norma le faculte a este trabajador a solicitar con preferencia a su empleador, cumplir con teletrabajo pues su empleador analizando la situación y si su posición es viable de ser realizada en casa, pues se verá obligado a un escenario en el cual un empleador nunca le había ofrecido teletrabajo a ningún trabajador por más que lo puedan hacer en su casa, lo obligará a decir: "OK te lo tengo que dar, la norma te da preferencia te lo tengo que dar (el teletrabajo)" y ahora tengo que calcular de como voy a hacer como empleador, para asumir todos los costos de ciberseguridad, sistemas informáticos que el trabajador no tenga, sistemas de intranet, un desarrollo de un sistema de seguridad y salud que cubran pues, además del mobiliario y los gastos económicos en que se incurrirá por internet, dependerá de como se ponga de acuerdo el empleador y el trabajador, pero lo antes mencionado si es obligatorio, como se hace para invertir en ello y pues darte esta facilidad que la Ley obliga como empleador. En otros casos se podría encontrar justificaciones para negarlos si es que no existe un caso de vulnerabilidad o que no eres parte de un grupo especial en la cual la ley te de preferencia para que la ley lo otorgue. Por ahí puede venir la idea de perjuicio pero finalmente creo que es una inversión porque todos lo demás trabajadores están en la facultad de solicitarlo y la única justificación, que te faculta como empleador a negar una solicitud de teletrabajo en principio, es que no se pueda realizar el trabajo en casa, si es que se puede no debería de haber negativa, solo que obviamente muchos trabajadores no se animan a pedirlo porque saben que es entrar en conflicto con el empleador, pedir algo que no está otorgando o que en un secreto a voces se diga que para nadie hay teletrabajo.

Por ejemplo, muchos clientes me dicen: "No, yo ya dije que no voy a otorgar teletrabajo", pero me dicen ha surgido el caso de esta persona, por ejemplo, es una persona que va en silla de ruedas y voy a conversar con ella, tal vez ya quiere venir aunque ojalá que venga a la oficina y no la contamine, que no le vayan a decir que porque está viniendo mejor quédate en tu casa, por el teletrabajo te puedes quedar en casa.

Objetivo específico 2

Determinar como la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, incide en la redefinición de la concepción de los accidentes laborales en los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.

7.- Explique usted, ¿Cómo la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, incide en la redefinición de la concepción de los accidentes laborales en los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023?

Si creo que para este asunto surge mucha preocupación por parte de los empleadores, porque la definición no es del todo pacífica, es que basta en muchos casos que los trabajadores se encuentren en su jornada de trabajo, en su espacio de trabajo y entonces aquí la preocupación, pero realmente están los trabajadores en su jornada y espacio de trabajo, por ejemplo que se puso del vaso, el trabajador se cae en un espacio que está contiguo a su oficina y me caigo con un tapete que es parte de la cocina, digamos que se salió de lo que es la oficina, entonces se puede llamar al empleador, a la EPS o finalmente recurrir a Essalud sino me dan un seguro adicional y señalar que es un accidente de trabajo, porque ocurrió en mi horario de trabajo y porque inclusive se puede imputar a que el tapete no se encontraba en la cocina sino en la parte inferior donde se sienta el trabajador, y así entonces surge esta verdad que debe ser simplemente bajo la buena fe hacia el trabajador, sino habría que imaginarse cuantos accidentes de trabajo que ocurren en el hogar finalmente podrían ser imputados al empleador y también surge la posibilidad los criterios ante la jurisprudencia sea administrativa o judicial respecto a estos asuntos, es decir, ¿van a extender el concepto de espacio de trabajo a los espacios contiguos?, porque en mi oficina yo tengo un baño y cuando estoy en la oficina de mi casa también voy a mi baño, de esto surge esta idea la empresa debería de ver la forma de revisar mediante esta autoevaluación del trabajador que dice la norma, verificar el baño del trabajador, en que condiciones está, si hay tapetes o elementos que puedan caer o puedan hacerte resbalar, que pasa si alguien lavó el piso de la cocina o el baño, hay tantos supuestos que realmente abren

el imaginario hacia situaciones que también pasan en la oficina pero en la oficina son espacios compartidos y queda claro que todo el edificio en el cual el trabajador esta transitando y sus partes integrales como las escaleras es parte de tu espacio de trabajo, que pasa si por ejemplo, se pide delivery y yo vivo en un edificio, bajo por el ascensor y luego tengo unas escaleras finales que son mínimas, y las puertas de ingreso a veces tienen tapetes y bajo a recoger mi comida para almorzar, y me caigo es ahí un accidente de trabajo?, se entiende que el horario de refrigerio en muchas empresas no es parte del horario de trabajo, pero en general podría entenderse que estoy dentro del horario de trabajo, es parte de mi jornada, pero es parte del horario, porque ese espacio esta destinado a mi refrigerio, si eso pasa en mi oficina si sería accidente de trabajo, creo que por ahí tenemos un gran tema, como definir los horarios de trabajo y creo que la norma no ha sido del todo claro y se necesita este tiempo para que la norma se venga aplicando también surgirá la casuística y en base a eso tendremos mejores definiciones.

Se abre un poco la puerta a estos supuestos no tan claros porque, se estaría diciendo que basta que este el trabajador en su espacio de trabajo y en el horario de trabajo pero que debe de entenderse por eso. Porque finalmente cuando el trabajador este herido o se daña su pierna bajando a recoger su almuerzo del delivery, y este necesite terapia, la cual ya no va ser asumida por el SCTR, talvez el seguro también cese la cobertura y se tiene que asumir únicamente a través de Essalud, que no se puede reclamar a la empresa para compensaciones privadas adicionales que a veces las empresas tienen a través de su seguro, si esto es así el trabajador podría estar fastidiado, y va a querer recuperar ese dinero, ver la mejor forma de satisfacer esa necesidad y pues ahí van a surgir los reclamos ante SUNAFIL donde los trabajadores van a decir que la empresa no se quiere hacer cargo porque no es accidente de trabajo, no lo quiso pagar a través del SCTR, como ya se me acabó la cobertura del SCTR, las terapias las tiene que asumir el trabajador.

La definición a través del reglamento de la Ley N°31572, ya ha quedado “más definida”, pero hay conceptos que para los trabajadores de acuerdo con la

casuística pueden ser extendidos, como los casos anteriores, por ejemplo ¿Cuál realmente es mi lugar de trabajo? Solo mi oficina, mi mesa, mi silla, cuanto un metro o dos metros, donde deja de ser mi oficina. Creo que ahí hay tema de definición porque como dice la norma: el teletrabajador debe de demostrar que la lesión o daño a la salud se produjo en el lugar de trabajo, en el horario laboral y con las herramientas de trabajo utilizadas para sus labores, eso significa que solo esta cubierto si es que me caigo de la silla que me dio la empresa, o me tropiezo con la mesa que me dio la empresa, o si al conectar la laptop, me electrocuto, se podría decir que solo eso esta cubierto? Otra situación no es accidente? Si me paro de la silla de la empresa y me sucede un tirón ahí solo será accidente? Si me pasara eso en la silla de mi comedor, ya no? Entonces creo que hay muchos puntos flacos, que están abiertos a interpretación como es lugar de trabajo, horario y herramientas de trabajo, si bien es cierto esta la definición no va a cerrar ahí la interpretación, yo si pienso que a nivel judicial inclusive a nivel administrativo podría ampliarse esta, entendiendo que hay otros espacios en casa que pueden entenderse como parte de esta definición de accidentes y considerando en la medida que el teletrabajador es quien demuestra, yo como trabajador puedo decir no voy a decir que me tropecé con el felpudo que tengo en mi cocina, voy a decir que me tropecé con la pata de la silla que me mando la empresa, creo que hay un tema que nadie puede manejar.

8.- Explique usted, ¿Cuáles son los accidentes laborales más comunes en el lugar donde se realiza el teletrabajo, reportados por los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023, bajo la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572?

Yo creo que puntualmente son vista, espalda, dolores, a nivel de articulaciones como por ejemplo el síndrome de túnel carpiano, dolores de cabeza, las caídas y las electrocuciones en un mínimo, y lo que si ha aumentado mucho son los riesgos psicosociales (depresión, ansiedad, desordenes de alimentación), obesidad, problemas estomacales, y situaciones de estrés.

9.- En su experiencia, ¿Qué cambios requiere la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, sobre la redefinición de la concepción de los accidentes laborales para la prevención de los accidentes laborales?

Bueno creo que tenemos que definir con propiedad dos puntos: como evaluamos de manera eficaz los riesgos en un espacio de trabajo y este espacio como está delimitado, y cual es realmente el horario de trabajo, y finalmente ya en la aplicación de la responsabilidad del empleador, cual es justamente ese lugar y ese horario, y cuales son las herramientas que si las utilizo en mi labor, me accidento usándolas, finalmente me llevan a considerar que es un accidente, creo que esos conceptos están en la norma, pero también creo que es un concepto que no es coherente con lo que se entiende por accidente de trabajo cuando estoy en una oficina, considerando que en mi casa o en el lugar que yo escoja no solo uso mi pequeño escritorio, silla, laptop, mouse, teclado, sino también uso otros espacios como puede ser la cocina para beber agua o almorzar, o quiero ir al baño, entonces son cosas que también realizo en mi oficina y que finalmente si va a ser el espacio de trabajo deberían de alguna manera definidos, por último que la ley indique estos espacios no se incluyen o esos tiempos no se incluyen como teletrabajo, que pasa con las horas extras, que pasa con el tiempo de refrigerio que no es parte de la jornada pero es parte del horario de trabajo, finalmente cuando estas dentro de tu oficina, como el ejemplo que expuse que si estoy dentro de mi oficina y me caigo en el tapete del ingreso, bajando las escaleras, pasando unas gradas que hay dentro de una oficina, si sería accidente de trabajo por más que este en refrigerio, pero en mi casa no, si estoy en cocinando o simplemente recogiendo el delivery dentro de mi edificio, no va a ser accidente de trabajo, o al menos pareciera que no de acuerdo a lo que dice la norma, porque esta dice la lesión o daño de la salud en lugar de trabajo, si bien dice en el horario, también dice que tiene que ser con las herramientas de trabajo utilizadas para su labor, entonces creo que esta ultima parte hay que revisarla, no esta completa de acuerdo a la coherencia, si entiendo que también la idea es aplacar toda esa intencionalidad que pudiera surgir de parte de los trabajadores que podrían decir, ah no bueno todo lo que me pase en mi casa es responsabilidad de la

empresa, tantos accidentes de trabajo que me pasan, que bien que me lo cubra mi SCTR y a todo nivel pero es un tema que hay que evaluar por último que la norma sea clara y no deje estos puntos flacos de interpretación que finalmente solo nos deja en manos de la jurisprudencia extranjera y lo que vaya a decir en adelante en el mediano o corto plazo conforme surjan los reclamos tanto las autoridades administrativas como SUNAFIL, o el propio Ministerio de Trabajo que se anima y se pronuncia o en todo caso el Poder Judicial en sus diferentes instancias. Creo que se necesita un mecanismo más eficaz para primero, identificar cuáles son los riesgos en un espacio de teletrabajo y luego definir el accidente de trabajo de acuerdo a términos que sean coherentes con lo que se entiende de un accidente de trabajo cuando ocurre en oficina o en todo caso señalar expresamente que hay ciertas situaciones que no se cubren, creo que con la definición actual no queda del todo claro y surgen estas ideas de los teletrabajadores, oye pero me caí acá el costado, solo estoy al costado he puesto un mesa y se me cayó una jarra donde pongo agua y me corté todo el brazo, que pasa ahí ¿eso no es accidente de trabajo?, no, o traje la jarra de agua acá a la mesa y se me cayó mientras estaba en reunión, justo se cayó y me corté entonces, esto no es accidente de trabajo, o sea surgen estas preguntas que realmente de acuerdo a la norma pensamos que no es accidente de trabajo pero si lo que si se me cae es algo filoso, por ejemplo una regla que uso para ver mis planos de ingeniería dentro de mi casa, estas reglas que son de fierro, ahí si es accidente de trabajo porque la regla es mi herramienta de trabajo, creo que hay que ver un poco ese tema no, porque hay situaciones que no hacen mucha coherencia y que eventualmente van a querer reclamar los trabajadores.


Esther Blanca Angeles Solano
Abogada
CAL 52009

FIRMA Y SELLO

04 de diciembre de 2023

ANEXO 4. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: **El Mercado laboral privado y la nueva ley del teletrabajo en Lima Metropolitana, 2023.**

Investigador: Paulo Mauricio Marquez Velit

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “El Mercado laboral privado y la nueva ley del teletrabajo en Lima Metropolitana, 2023.”, cuyo objetivo es **Determinar de qué manera la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, afecta el mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.** Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la Escuela Profesional de Derecho, Programa Académico de Titulación de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente y con el permiso del entrevistado.

El impacto del problema de la investigación es que el teletrabajo como figura jurídica enfrenta numerosas dificultades y retos para su implementación por parte de los empleadores del mercado laboral privado, ya que la ley de teletrabajo N°31572 tiene un impacto positivo y negativo en estos. Estos impactos de la ley se coadyuvarán bajo modificatorias de dicha Ley con el fin de mejorarla y mitigar algunos vacíos legales que esta Ley ofrece.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “El Mercado laboral privado y la nueva ley del teletrabajo en Lima Metropolitana, 2023.”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 60 minutos.

3. Esta encuesta o entrevista se realizará de manera virtual a través de la aplicación Google Meet.
4. Para mayor transparencia esta encuesta o entrevista será grabada en audio con el consentimiento del entrevistado.
5. Se transcribirá de manera literal el audio de la entrevista y será enviada en archivo Word para la validación y conformidad del entrevistado.
6. El entrevistado devolverá firmada la encuesta o guía de entrevista en señal de conformidad.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Marquez Velit, Paulo Mauricio, Email: pamarquezveu01@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Ordinola Quintana, Nuria Shirley, Email: nuriaordinola@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y Apellidos: Ruggiero Garzón, Martín Adolfo

Fecha y hora: 12 de noviembre de 2023 a las 15:00 horas.



Martín Adolfo Ruggiero Garzón

Registro CAL 54837

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: **El Mercado laboral privado y la nueva ley del teletrabajo en Lima Metropolitana, 2023.**

Investigador: Paulo Mauricio Marquez Velit

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “El Mercado laboral privado y la nueva ley del teletrabajo en Lima Metropolitana, 2023.”, cuyo objetivo es **Determinar de qué manera la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, afecta el mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.** Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la Escuela Profesional de Derecho, Programa Académico de Titulación de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente y con el permiso del entrevistado.

El impacto del problema de la investigación es que el teletrabajo como figura jurídica enfrenta numerosas dificultades y retos para su implementación por parte de los empleadores del mercado laboral privado, ya que la ley de teletrabajo N°31572 tiene un impacto positivo y negativo en estos. Estos impactos de la ley se coadyuvarán bajo modificatorias de dicha Ley con el fin de mejorarla y mitigar algunos vacíos legales que esta Ley ofrece.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “El Mercado laboral privado y la nueva ley del teletrabajo en Lima Metropolitana, 2023.”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 60 minutos.
3. Esta encuesta o entrevista se realizará de manera virtual a través de la aplicación Google Meet.
4. Para mayor transparencia esta encuesta o entrevista será grabada en audio con el consentimiento del entrevistado.

5. Se transcribirá de manera literal el audio de la entrevista y será enviada en archivo Word para la validación y conformidad del entrevistado.
6. El entrevistado devolverá firmada la encuesta o guía de entrevista en señal de conformidad.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Marquez Velit, Paulo Mauricio, Email: pamarquezveu01@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Ordinola Quintana, Nuria Shirley, Email: nuriaordinola@ucvvirtual.edu.pe

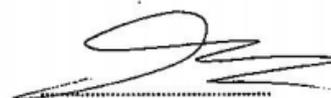
Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y Apellidos: Vargas Ruiz, David

CAL: 68781

Fecha y hora: 15 de diciembre de 2023 a las 15:00 horas.



David Vargas Ruiz
ABOGADO
Reg. CAL N° 68781

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: **El Mercado laboral privado y la nueva ley del teletrabajo en Lima Metropolitana, 2023.**

Investigador: Paulo Mauricio Marquez Velit

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “El Mercado laboral privado y la nueva ley del teletrabajo en Lima Metropolitana, 2023.”, cuyo objetivo es **Determinar de qué manera la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, afecta el mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.** Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la Escuela Profesional de Derecho, Programa Académico de Titulación de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente y con el permiso del entrevistado.

El impacto del problema de la investigación es que el teletrabajo como figura jurídica enfrenta numerosas dificultades y retos para su implementación por parte de los empleadores del mercado laboral privado, ya que la ley de teletrabajo N°31572 tiene un impacto positivo y negativo en estos. Estos impactos de la ley se coadyuvarán bajo modificatorias de dicha Ley con el fin de mejorarla y mitigar algunos vacíos legales que esta Ley ofrece.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “El Mercado laboral privado y la nueva ley del teletrabajo en Lima Metropolitana, 2023.”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 60 minutos.
3. Esta encuesta o entrevista se realizará de manera virtual a través de la aplicación Google Meet.
4. Para mayor transparencia esta encuesta o entrevista será grabada en audio con el consentimiento del entrevistado.

5. Se transcribirá de manera literal el audio de la entrevista y será enviada en archivo Word para la validación y conformidad del entrevistado.
6. El entrevistado devolverá firmada la encuesta o guía de entrevista en señal de conformidad.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Marquez Velit, Paulo Mauricio, Email: pamarquezveu01@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Ordinola Quintana, Nuria Shirley, Email: nuriaordinola@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y Apellidos: Obregón Sevillano, Tulio

Fecha y hora: 13 de diciembre de 2023 a las 17:00 horas.



Dr. Tulio M. Obregón Sevillano
Abogado

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: **El Mercado laboral privado y la nueva ley del teletrabajo en Lima Metropolitana, 2023.**

Investigador: Paulo Mauricio Marquez Velit

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “El Mercado laboral privado y la nueva ley del teletrabajo en Lima Metropolitana, 2023.”, cuyo objetivo es **Determinar de qué manera la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, afecta el mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.** Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la Escuela Profesional de Derecho, Programa Académico de Titulación de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente y con el permiso del entrevistado.

El impacto del problema de la investigación es que el teletrabajo como figura jurídica enfrenta numerosas dificultades y retos para su implementación por parte de los empleadores del mercado laboral privado, ya que la ley de teletrabajo N°31572 tiene un impacto positivo y negativo en estos. Estos impactos de la ley se coadyuvarán bajo modificatorias de dicha Ley con el fin de mejorarla y mitigar algunos vacíos legales que esta Ley ofrece.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “El Mercado laboral privado y la nueva ley del teletrabajo en Lima Metropolitana, 2023.”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 60 minutos.
3. Esta encuesta o entrevista se realizará de manera virtual a través de la aplicación Google Meet.
4. Para mayor transparencia esta encuesta o entrevista será grabada en audio con el consentimiento del entrevistado.

5. Se transcribirá de manera literal el audio de la entrevista y será enviada en archivo Word para la validación y conformidad del entrevistado.
6. El entrevistado devolverá firmada la encuesta o guía de entrevista en señal de conformidad.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Marquez Velit, Paulo Mauricio, Email: pamarquezveu01@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Ordinola Quintana, Nuria Shirley, Email: nuriaordinola@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y Apellidos: Calderón Tarrillo, Ana Nelly

Fecha y hora: 17 de enero de 2024 a las 12:00 horas.



ABOG. ANA NELLY CALDERÓN TARRILLO
CAL N° 67697

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: **El Mercado laboral privado y la nueva ley del teletrabajo en Lima Metropolitana, 2023.**

Investigador: Paulo Mauricio Marquez Velit

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “El Mercado laboral privado y la nueva ley del teletrabajo en Lima Metropolitana, 2023.”, cuyo objetivo es **Determinar de qué manera la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, afecta el mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.** Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la Escuela Profesional de Derecho, Programa Académico de Titulación de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente y con el permiso del entrevistado.

El impacto del problema de la investigación es que el teletrabajo como figura jurídica enfrenta numerosas dificultades y retos para su implementación por parte de los empleadores del mercado laboral privado, ya que la ley de teletrabajo N°31572 tiene un impacto positivo y negativo en estos. Estos impactos de la ley se coadyuvarán bajo modificatorias de dicha Ley con el fin de mejorarla y mitigar algunos vacíos legales que esta Ley ofrece.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “El Mercado laboral privado y la nueva ley del teletrabajo en Lima Metropolitana, 2023.”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 60 minutos.
3. Esta encuesta o entrevista se realizará de manera virtual a través de la aplicación Google Meet.
4. Para mayor transparencia esta encuesta o entrevista será grabada en audio con el consentimiento del entrevistado.

5. Se transcribirá de manera literal el audio de la entrevista y será enviada en archivo Word para la validación y conformidad del entrevistado.
6. El entrevistado devolverá firmada la encuesta o guía de entrevista en señal de conformidad.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Marquez Velit, Paulo Mauricio, Email: pamarquezveu01@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Ordinola Quintana, Nuria Shirley, Email: nuriaordinola@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y Apellidos: García Manrique, Alvaro

Fecha y hora: 12 de noviembre de 2023 a las 12:00 horas.



ABOG. ALVARO GARCIA MANRIQUE
Director de la Oficina de Recursos Humanos
SENAMHT

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: **El Mercado laboral privado y la nueva ley del teletrabajo en Lima Metropolitana, 2023.**

Investigador: Paulo Mauricio Marquez Velit

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “El Mercado laboral privado y la nueva ley del teletrabajo en Lima Metropolitana, 2023.”, cuyo objetivo es **Determinar de qué manera la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, afecta el mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.** Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la Escuela Profesional de Derecho, Programa Académico de Titulación de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente y con el permiso del entrevistado.

El impacto del problema de la investigación es que el teletrabajo como figura jurídica enfrenta numerosas dificultades y retos para su implementación por parte de los empleadores del mercado laboral privado, ya que la ley de teletrabajo N°31572 tiene un impacto positivo y negativo en estos. Estos impactos de la ley se coadyuvarán bajo modificatorias de dicha Ley con el fin de mejorarla y mitigar algunos vacíos legales que esta Ley ofrece.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “El Mercado laboral privado y la nueva ley del teletrabajo en Lima Metropolitana, 2023.”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 60 minutos.
3. Esta encuesta o entrevista se realizará de manera virtual a través de la aplicación Google Meet.
4. Para mayor transparencia esta encuesta o entrevista será grabada en audio con el consentimiento del entrevistado.

5. Se transcribirá de manera literal el audio de la entrevista y será enviada en archivo Word para la validación y conformidad del entrevistado.
6. El entrevistado devolverá firmada la encuesta o guía de entrevista en señal de conformidad.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Marquez Velit, Paulo Mauricio, Email: pamarquezveu01@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Ordinola Quintana, Nuria Shirley, Email: nuriaordinola@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y Apellidos: Botton Girón, Dante

Fecha y hora: 12 de noviembre de 2023 a las 09:00 horas.



Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: **El Mercado laboral privado y la nueva ley del teletrabajo en Lima Metropolitana, 2023.**

Investigador: Paulo Mauricio Marquez Velit

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “El Mercado laboral privado y la nueva ley del teletrabajo en Lima Metropolitana, 2023.”, cuyo objetivo es **Determinar de qué manera la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, afecta el mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.** Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la Escuela Profesional de Derecho, Programa Académico de Titulación de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente y con el permiso del entrevistado.

El impacto del problema de la investigación es que el teletrabajo como figura jurídica enfrenta numerosas dificultades y retos para su implementación por parte de los empleadores del mercado laboral privado, ya que la ley de teletrabajo N°31572 tiene un impacto positivo y negativo en estos. Estos impactos de la ley se coadyuvarán bajo modificatorias de dicha Ley con el fin de mejorarla y mitigar algunos vacíos legales que esta Ley ofrece.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “El Mercado laboral privado y la nueva ley del teletrabajo en Lima Metropolitana, 2023.”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 60 minutos.
3. Esta encuesta o entrevista se realizará de manera virtual a través de la aplicación Google Meet.
4. Para mayor transparencia esta encuesta o entrevista será grabada en audio con el consentimiento del entrevistado.

5. Se transcribirá de manera literal el audio de la entrevista y será enviada en archivo Word para la validación y conformidad del entrevistado.
6. El entrevistado devolverá firmada la encuesta o guía de entrevista en señal de conformidad.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Marquez Velit, Paulo Mauricio, Email: pamarquezveu01@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Ordinola Quintana, Nuria Shirley, Email: nuriaordinola@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y Apellidos: Osorio Velarde, Ccantu Stefany

Fecha y hora: 15 de diciembre de 2023 a las 09:00 horas.



CCANTU STEFANY OSORIO VELARDE
ABOGADA
Reg. CAL N° 71894

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: **El Mercado laboral privado y la nueva ley del teletrabajo en Lima Metropolitana, 2023.**

Investigador: Paulo Mauricio Marquez Velit

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “El Mercado laboral privado y la nueva ley del teletrabajo en Lima Metropolitana, 2023.”, cuyo objetivo es **Determinar de qué manera la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, afecta el mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.** Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la Escuela Profesional de Derecho, Programa Académico de Titulación de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente y con el permiso del entrevistado.

El impacto del problema de la investigación es que el teletrabajo como figura jurídica enfrenta numerosas dificultades y retos para su implementación por parte de los empleadores del mercado laboral privado, ya que la ley de teletrabajo N°31572 tiene un impacto positivo y negativo en estos. Estos impactos de la ley se coadyuvarán bajo modificatorias de dicha Ley con el fin de mejorarla y mitigar algunos vacíos legales que esta Ley ofrece.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “El Mercado laboral privado y la nueva ley del teletrabajo en Lima Metropolitana, 2023.”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 60 minutos.
3. Esta encuesta o entrevista se realizará de manera virtual a través de la aplicación Google Meet.
4. Para mayor transparencia esta encuesta o entrevista será grabada en audio con el consentimiento del entrevistado.

5. Se transcribirá de manera literal el audio de la entrevista y será enviada en archivo Word para la validación y conformidad del entrevistado.
6. El entrevistado devolverá firmada la encuesta o guía de entrevista en señal de conformidad.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Problemas o preguntas:

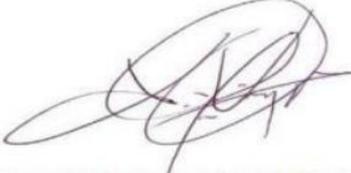
Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Marquez Velit, Paulo Mauricio, Email: pamarquezveu01@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Ordinola Quintana, Nuria Shirley, Email: nuriaordinola@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y Apellidos: Vargas Raschio, Tino Piero

Fecha y hora: 27 de diciembre de 2023 a las 09:00 horas.


TINO PIERO VARGAS RASCHIO
COMPLIANCE LABORAL


COMPLIANCE LABORAL
MÁS QUE LEGAL

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: **El Mercado laboral privado y la nueva ley del teletrabajo en Lima Metropolitana, 2023.**

Investigador: Paulo Mauricio Marquez Velit

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “El Mercado laboral privado y la nueva ley del teletrabajo en Lima Metropolitana, 2023.”, cuyo objetivo es **Determinar de qué manera la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, afecta el mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.** Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la Escuela Profesional de Derecho, Programa Académico de Titulación de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente y con el permiso del entrevistado.

El impacto del problema de la investigación es que el teletrabajo como figura jurídica enfrenta numerosas dificultades y retos para su implementación por parte de los empleadores del mercado laboral privado, ya que la ley de teletrabajo N°31572 tiene un impacto positivo y negativo en estos. Estos impactos de la ley se coadyuvarán bajo modificatorias de dicha Ley con el fin de mejorarla y mitigar algunos vacíos legales que esta Ley ofrece.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “El Mercado laboral privado y la nueva ley del teletrabajo en Lima Metropolitana, 2023.”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 60 minutos.
3. Esta encuesta o entrevista se realizará de manera virtual a través de la aplicación Google Meet.
4. Para mayor transparencia esta encuesta o entrevista será grabada en audio con el consentimiento del entrevistado.

5. Se transcribirá de manera literal el audio de la entrevista y será enviada en archivo Word para la validación y conformidad del entrevistado.
6. El entrevistado devolverá firmada la encuesta o guía de entrevista en señal de conformidad.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Marquez Velit, Paulo Mauricio, Email: pamarquezveu01@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Ordinola Quintana, Nuria Shirley, Email: nuriaordinola@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y Apellidos: Ángeles Solano, Esther Blanca

Fecha y hora: 04 de diciembre de 2023 a las 16:00 horas.



Esther Blanca Angeles Solano
Abogada
CAL 52009

ANEXO 5. GUÍA DE ANALISIS DOCUMENTAL

Objetivo general: Determinar de qué manera la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N°31572, afecta el mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.

Fuente 1: Nieves Andrade, M. K., Sánchez Valarezo, M. E., Mora Sánchez, N. V., & González-Ramón, E. X. (2022). El teletrabajo como una nueva tendencia de mercado laboral y su adaptación al código de trabajo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3552-3568. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2483

Materia	Fundamento N°1 Objeto de análisis	Fundamento N°2 Objeto de análisis	Fundamento N°3 Objeto de análisis	Síntesis	Conclusiones
Laboral	La legislación laboral juega un papel imperativo en la apropiación del teletrabajo como modalidad de suministro de mano de obra ya que permite estipular los derechos de los que gozan los teletrabajadores pero también permite tener una norma por la cual se deben guiar los directivos para que todo funcione adecuadamente, por lo que es de suma importancia incorporar el teletrabajo dentro de las diferentes direcciones que supervisan a los trabajadores dentro de la nación.	En este contexto, la utilización de equipos innovadores o la necesidad de visualizarlos en el entorno de trabajo para llevar a cabo actividades comerciales abre un abanico de técnicas inéditas para la gestión de las empresas. La generalización parece haber acelerado el mundo en cuanto a la utilización de las innovaciones ya que, al llevar a los individuos a memorizar cómo manejarlas hoy en día, nadie puede conseguir no saber cómo manejar estos dispositivos.	La importancia de este tipo de trabajo radica en la realidad de que las empresas pueden ahorrar en costes fijos que el intercambio de mano de obra puede hablar, pero en la remota posibilidad de que lo llevemos al día del espectáculo, este tipo de trabajo es el que ha mantenido las economías mundiales.	La exposición indaga puntos para analizar el teletrabajo como una deriva laboral no utilizada que tomó impulso en medio del extendido Covid-19 y sobre las directrices que da el código laboral para su ajustada aplicación; el objetivo es analizar el ángulo doctrinal sobre el teletrabajo en el Ecuador y su utilización dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano; con lo cual se definió una investigación doctrinaria en la que se esclarecieron todas las normas legítimas que existen en Ecuador con respecto al teletrabajo; como resultado se obtuvo que la generalización tomó por asombro a los ecuatorianos ya que dentro de su dirección hubo irregularidades por lo que en medio del aislamiento se transformaron.	Se concluyó que en Ecuador, la metodología del teletrabajo no era una necesidad para el estado antes de la cercanía de la generalización, pero causas externas como el COVID-19 obligaron a la nación a requerir esta metodología como la forma en que los representantes parecen realizar sus ejercicios, permitiendo a la nación canalizar a una tipicidad para los especialistas que hacen uso de este marco de trabajo. El código de trabajo se modifica para concluir el año 2021 ya que la generalización restringió la utilización del teletrabajo como forma de oferta laboral. Se incluye un área sin número de artículos en la que se aclara lo que es el teletrabajo así como las modalidades.

Fuente 2: Sánchez, G., & Montenegro, A. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. 593 *Digital Publisher CEIT*, 4(5-1), 91-107. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.5-1.133>

Materia	Fundamento N°1 Objeto de análisis	Fundamento N°2 Objeto de análisis	Fundamento N°3 Objeto de análisis	Síntesis	Conclusiones
Laboral	En el país ecuatoriano, la era del conocimiento ha permitido a las empresas elegir la modalidad de teletrabajo, una idea que surge con la globalización de la economía, los avances tecnológicos, la competitividad y las políticas gubernamentales.	El resultado es que la planificación estratégica debe centrarse en el cumplimiento de los objetivos, resaltando que el conocimiento escaso en la gestión del teletrabajo y la falta de capacitación en el uso de herramientas de conexión incrementan las debilidades que obstaculizan la productividad.	La implementación del teletrabajo mantiene un enfoque productivo al comprometerse con la gestión y uso de medios de comunicación virtuales y monitoreo remoto de estándares de calidad. Además, se garantiza el cumplimiento del acuerdo de aceptación y desempeño con respecto a las actividades y nivel de producción acordados, según los informes que deben presentarse para mejorar la calidad y lograr eficiencia.	El éxito de una organización depende tanto de elementos internos como externos. Las Tecnologías de la Comunicación (TIC) han transformado el teletrabajo aumentando la productividad de las empresas y apoyando su desarrollo. Este estudio pretende establecer el teletrabajo como una innovación, concentrándose en 46 empresas familiares de Pelileo que fabrican predominantemente ropa Jean. El estudio utilizó metodologías cualitativas, como una revisión exhaustiva de la literatura y un metaanálisis, para investigar la realidad del teletrabajo y su impacto en la productividad laboral. El uso de las TIC en el teletrabajo puede ayudar a preservar la productividad y recortar gastos, especialmente durante las recesiones económicas que reducen las ventas y la mano de obra.	La productividad laboral de los trabajadores remotos aumentó gracias a factores motivacionales, ya que conocían las actividades a realizar y las llevaban a cabo en el menor tiempo posible; el tiempo restante lo programaban para sus actividades personales y familiares diarias. Las actividades que se pretenden desarrollar a través de esta modalidad cumplen con los requisitos. Deben realizarse en su mayoría utilizando de forma constante hardware, software y el internet.

Fuente 3: Cabezas Albán, V. (2020). El Covid-19 y el Derecho del Trabajo: Sintomatología de un modelo en emergencia. *Juris Dictio*, 26(26), 17. <https://doi.org/10.18272/ju.v26i26.1868>

Materia	Fundamento N°1 Objeto de análisis	Fundamento N°2 Objeto de análisis	Fundamento N°3 Objeto de análisis	Síntesis	Conclusiones
Laboral	El empleador debería tener la capacidad de modificar el horario de trabajo, el lugar donde se lleva a cabo las labores, la forma de prestación de labores e incluso las actividades del teletrabajador.	La distribución equitativa de la flexibilidad implica que tanto el empleador como el trabajador deben compartir las consecuencias económicas, aunque en mayor medida debe recaer sobre el empleador. Incluso si el trabajador tiene una posición económica más vulnerable, no puede quedar exento de asumir ciertos riesgos en situaciones imprevistas.	El enfoque principal de todas las regulaciones es brindarle esta protección al empleado, razón por la cual se establecen compensaciones en caso de terminación de contrato. No obstante, el sistema no tiene en cuenta que tanto la elasticidad como la inflexibilidad son igualmente esenciales para lograr este objetivo, con el fin de que el empresario pueda encontrar un equilibrio en su productividad.	La pandemia de COVID-19 cerró las puertas al mundo y puso a prueba la capacidad de adaptación de los sistemas legales, especialmente en áreas sensibles a los cambios económicos, como el derecho laboral. La magnitud de la crisis demostró que el sistema laboral en Ecuador se basa en suposiciones quiméricas desconectadas de la realidad. Este artículo cuestiona la capacidad del modelo para enfrentar los desafíos laborales durante y después del gran confinamiento. Además, se analizan las acciones tomadas por Ecuador en el marco de la emergencia sanitaria. El autor también analiza las soluciones propuestas en la Ley de Apoyo Humanitario a este problema. Por último, examina las principales transformaciones que el sistema laboral debe experimentar para mantenerse vigente y cumplir su objetivo principal: proteger al trabajador y fomentar la productividad.	La economía de Ecuador ya estaba experimentando los impactos de no poder mantenerse al ritmo de las regulaciones laborales avanzadas y progresistas. Se mantuvo una idea constante de que cambiar las regulaciones podría tener un impacto en la economía, como se demostró al prohibir la externalización de empleo por considerarla injusta para los trabajadores. Además, se eliminó el contrato por horas, ya que el Estado consideraba que este tipo de empleo no ofrecía suficientes garantías. Se eliminaron la mayoría de las modalidades de empleo que no fueran de duración indeterminada, se redujo prácticamente a cero la contratación a través de terceros, se hizo más riguroso el pago de indemnizaciones por finalización del contrato y, por último, en 2015 se eliminó la posibilidad de firmar contratos a plazo fijo.

Objetivo específico N° 01: Determinar como la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, perjudica económicamente a los Empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.

Fuente 1: Peralta Beltrán, A. R., Bilous, A., Flores Ramos, C. R., & Bombón Escobar, C. F. (2020). El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. *RECIMUNDO*, 4(1), 326-335. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(1\).enero.2020.326-335](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(1).enero.2020.326-335)

Materia	Fundamento N°1 materia de análisis	Fundamento N°2 materia de análisis	Fundamento N°3 materia de análisis	Síntesis	Conclusiones
Laboral	Problemas de control: A pesar de que se habla de un aumento del compromiso de los representantes, la administración de los grupos más alejados es más complicada. En expansión, todavía no hay sistema administrativo.	Iniciar una aventura innovadora: Numerosas empresas no dan el salto al teletrabajo porque no hacen la apuesta imprescindible en innovaciones no utilizadas para que el individuo pueda acceder a los diversos registros desde cualquier lugar o acudir a reuniones sin problemas de comunicación.	Casi nula normatividad: A pesar de la presencia de un Entendimiento del Sistema Europeo sobre Teletrabajo y de que se trata de una cuestión contemplada en el Estatuto de los Trabajadores, el tema es tan moderno que aún no existe un acuerdo legítimo y no se han establecido los peligros que conlleva. De hecho, no existen numerosos convenios colectivos de trueque que aborden la cuestión.	El profundo impacto de las mejoras tecnológicas en la publicidad laboral ha impulsado a las organizaciones a adaptarse a las alteraciones contemporáneas y modificar los modelos de trabajo. La práctica del teletrabajo, que permite a los empleados realizar su trabajo a distancia desde sus casas u otros lugares, ha tenido un profundo impacto en el campo de la publicidad laboral. Sin embargo, también ha dado lugar a amplias conjeturas en materia de creatividad, ya que disminuye la comunicación cara a cara y la supervisión del personal por parte de los directivos. A pesar de estas desventajas, la posibilidad de teletrabajar para establecer una percepción vanguardista y con visión de futuro puede redundar en una mayor seguridad, productividad y eficacia de los empleados en las estructuras de autoridad.	El teletrabajo es una tendencia mundial creciente impulsada por los avances tecnológicos y una respuesta a la globalización. Permite a las empresas mejorar la eficiencia y maximizar los beneficios organizativos. En cuanto al impacto de esta técnica de trabajo, puede deducirse que, teniendo en cuenta los diversos elementos que intervienen en la implantación de este sistema, como las personas y la innovación, junto con la implantación, el teletrabajo puede resultar ventajoso tanto para las empresas como para sus empleados. Estos componentes varían según las distintas naciones del mundo. En los países en los que existe la voluntad entre los individuos (tanto directivos como empleados) de realizar teletrabajo, en los que existen tecnologías avanzadas de la información y la comunicación que facilitan el almacenamiento eficaz de datos y el acceso en

					<p>tiempo real por parte de múltiples usuarios, y en los que la legislación laboral contempla los diversos aspectos de este nuevo sistema de trabajo, la implantación del teletrabajo tiene un impacto positivo y proporciona mayores ventajas a la gestión de las empresas en comparación con las que mantienen sistemas de trabajo tradicionales. Las empresas que implantan el teletrabajo demuestran una imagen previsoras e innovadora. Al permitir a sus empleados trabajar desde casa o desde otros lugares, rompen las normas tradicionales y proporcionan a los teletrabajadores un sentimiento de pertenencia y seguridad dentro de la organización. Este planteamiento pretende mejorar la eficiencia y la eficacia desafiando las estructuras autoritarias.</p>
--	--	--	--	--	---

Fuente 2: Aguirre Rodríguez, J., Rocha Acosta, J. A., Rodríguez Pérez, M. de L., & Ogaz Alamillo, M. (2022). Teletrabajo como estrategia para la recuperación económica dentro de las empresas, retos para su implementación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3037-3052. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2439

Materia	Fundamento N°1 materia de análisis	Fundamento N°2 materia de análisis	Fundamento N°3 materia de análisis	Síntesis	Conclusiones
Laboral	<p>El establecimiento de directrices operativas es crucial para garantizar el cuidado y mantenimiento adecuados de los instrumentos proporcionados por el empleador. Además, es importante supervisar el uso de estos instrumentos para mitigar el riesgo de que los empleados los utilicen con fines no autorizados. Por lo tanto, se recomienda establecer objetivos explícitos y bien definidos para el cumplimiento de las tareas asignadas.</p>	<p>El empresario se enfrenta a un reto importante a la hora de determinar la parte de los costes del teletrabajo de la que es responsable. Esta obligación afecta a la tesorería del empresario, ya que estos gastos no estaban presupuestados y no pueden deducirse de los impuestos.</p>	<p>El empresario privado debe priorizar el establecimiento de mecanismos que garanticen la seguridad de la información y los datos utilizados en las actividades del trabajador. Sin embargo, la aplicación de medidas de grabación de audio y vídeo durante el teletrabajo sólo debe permitirse en circunstancias excepcionales. La ley no ofrece una definición específica de estas circunstancias. Esto se debe a que el derecho a la intimidad es una consideración importante, especialmente en el teletrabajo cuando las actividades laborales tienen lugar principalmente en el domicilio del trabajador.</p>	<p>Objetivo: Identificar los obstáculos en la adopción del teletrabajo como táctica para la reactivación financiera de las empresas. Problemática: La epidemia de COVID-19 ha tenido un impacto significativo en las organizaciones, perturbando las actividades sociales, comerciales, académicas y deportivas. Esto ha obligado a los empleados a trabajar a distancia desde sus hogares. Metodología: Esta investigación se llevó a cabo utilizando un enfoque analítico-documental, que es un método de investigación cualitativa destinado a generar conocimiento. No se trata de un estudio experimental, sino de un diseño de investigación-acción. El estudio se realizó de enero a abril de 2022. Resultados: Se debe establecer como marco inicial para atender los requerimientos de obligaciones específicas, instrumentos y esquemas procedimentales para asegurar el cumplimiento de dichos compromisos.</p>	<p>El teletrabajo debe ir asociado a objetivos explícitos y transparentes para garantizar una comprensión clara de las tareas previstas. Para mantener la competitividad, las empresas deben adaptar sus procesos y utilizar eficazmente herramientas e instrumentos para evaluar la consecución de los objetivos fijados, especialmente en el contexto del teletrabajo. El auge del teletrabajo requiere un cambio cultural que permita una organización eficaz de las actividades de las personas implicadas en el empleo. Este cambio incluye el respeto del derecho a la desconexión y el mantenimiento de un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, con el fin de evitar riesgos excesivos, como los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout resultante. Por lo tanto, el cumplimiento de la normativa sobre salud laboral en el teletrabajo plantea un reto importante que debe abordarse.</p>

Fuente 3: Santillán-Marroquín, W. (2020). El teletrabajo en el COVID-19. *CienciAmérica*, 9(2), 65-76. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i2.289>

Materia	Fundamento N°1 materia de análisis	Fundamento N°2 materia de análisis	Fundamento N°3 materia de análisis	Síntesis	Conclusiones
Laboral	El cumplimiento de las políticas de confidencialidad por parte de los teletrabajadores puede verse comprometido cuando éstos incurren en prácticas poco éticas al acceder a los registros de la empresa.	El estado de aislamiento físico, psicológico y social se traducirá en una menor interacción social y participación del trabajador en los actos de integración de la empresa.	No todos los empleados poseen la capacidad o los conocimientos necesarios para utilizar las tecnologías de la información, lo que provoca la necesidad de realizar tareas repetitivas, retrasos en la entrega de la información y, por tanto, un servicio al cliente inadecuado en términos de puntualidad. La inversión en formación y educación tecnológica es vital.	La pandemia ha provocado cambios significativos en la vida cotidiana, sobre todo en lo que respecta a la cuarentena o el aislamiento. Esto implica que los individuos y sus familias permanezcan en casa para evitar la exposición al virus COVID-19. Este aislamiento, en el contexto de las estructuras familiares, sociales y laborales, ha dado lugar a cambios importantes debido al aumento de la proximidad entre los individuos. Los miembros de la familia están aprendiendo a relacionarse mejor entre sí, a comunicarse eficazmente y a gestionar sus emociones, sentimientos, deseos y expectativas. Estos cambios han provocado tanto crisis como, en algunos casos, un sentimiento de optimismo basado en una nueva realidad mediada. Esta nueva realidad pone de relieve valores humanos como la solidaridad, la sensibilidad, la honradez, la gratitud y la responsabilidad. Estos valores constituirán los cimientos de la nueva sociedad deseada. En medio de estos procesos transformadores, se está produciendo un cambio llamativo y significativo en la sociedad, especialmente en el ámbito económico y laboral de una nación. Este	Para ser considerado teletrabajador, es importante mencionar en el "currículum vitae" los últimos conocimientos tecnológicos o informáticos que se posean y manifestar explícitamente la voluntad de trabajar como teletrabajador. Además, alcanzar la excelencia en el teletrabajo requiere una preparación tecnológica permanente y la mejora continua de los conocimientos técnicos. Este enfoque puede servir como método para identificar sectores de empleo emergentes dentro del mercado laboral. El teletrabajo es un fenómeno laboral creciente que se espera que persista en el tiempo. Presenta una barrera importante para que todas las personas puedan aplicarlo con éxito.

				<p>cambio se conoce como teletrabajo, que se refiere a un novedoso acuerdo laboral que utiliza Internet u otras plataformas de comunicación, como las TIC tecnológicas, permitiendo a los individuos trabajar a distancia desde sus hogares.</p>	
--	--	--	--	--	--

Objetivo específico N°02: Determinar como la nueva ley del Teletrabajo, Ley N°31572, incide en la redefinición de la concepción de los accidentes laborales en los empleadores del mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023.

Fuente 1: Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1ª, Sentencia 980/2022 de 11 nov. 2022, Rec. 526/2022. <https://teletrabajoyderechointernacionalprivado.es/wp-content/uploads/2023/01/111122-STJS-MADRID-ACCIDENTE-LABORAL-EN-COCINA-TELETRABAJO.pdf>

Materia	Fundamento 1 materia de análisis	Fundamento 2 materia de análisis	Fundamento 3 materia de análisis	Síntesis	Conclusión
Laboral-Seguridad y Salud en el Trabajo	El Sr. Avelino solicitó dentro de la reclamación que dio origen a los presentes procedimientos y que fue registrada el 28 de abril de 2021, que el periodo de incapacidad breve, que se inició el 31 de julio de 2020, fuera anunciado como derivado de la posibilidad de un percance laboral. La administración del 15 de diciembre siguiente que del Tribunal de Referencia rechazó esta petición. Fundamentalmente puso de manifiesto, y tras desestimar la eximente de necesidad de actividad planteada por el gestor, que no nos encontrábamos ante la proximidad de un accidente de trabajo ya que, teniendo en cuenta la forma en la que se produjo, no fue en el evento de trabajo ya que el ofendido no estaba desempeñando ningún cometido profesional en ese momento, ni se encontraba en la cocina en concreto, ni en su entorno de trabajo, que se	La parte agraviada sostiene que la sentencia impugnada vulnera lo dispuesto en el artículo 156 del TRGSS en relación con el Acuerdo sobre el Sistema Europeo de Teletrabajo de julio de 2002, así como el artículo 13.3 del Estatuto de los Trabajadores (LA LEY. 16117/2015) (ET), el Real Decreto-Ley 28/2020 (LA LEY. 16967/2020), y la Ley 10/2021. En primer lugar, es importante señalar que la mención de la mayoría de las normas supuestamente vulneradas carece de la debida documentación procedimental. Para lograr este objetivo, es fundamental hacer referencia a las normas concretas en cuestión, sin omitir ninguna cita. Además, si una norma contiene varias rúbricas, es imperativo especificar cuál de ellas se ve directamente afectada. Lo anterior es suficiente para refutar la acusación de espectáculo sin promover largas	El 5 de julio de 2019, el Sr. Avelino se comprometió a trabajar a distancia para Canal desde su domicilio asignado. Había ideado una estrategia flexible para comenzar y terminar. Sin embargo, este plan incluía un horario obligatorio que debía cumplir, concretamente de 8:30 a 14:30 horas. Si tenía que completar sus tareas habituales el 1 de marzo de 2020, tendría que realizar una autoevaluación sobre las condiciones de protección del entorno laboral, centrándose específicamente en la creación del teletrabajo. A partir del 30 de julio, se implantó el teletrabajo en el ámbito doméstico. Se dirigió a la cocina aproximadamente a las 9.15 h. Agarró una botella de agua, pero se le resbaló de la mano, causándole lesiones en la mano que tenía libre. Debido a estas lesiones, se elaboró un informe en el que se indicaba que había faltado a la sesión de terapia, lo que dio lugar a una	Un incidente tuvo lugar por la tarde en la cocina de su residencia, cuando se le cayó accidentalmente una botella de agua. La acción que causó el desastre está relacionada con las actividades típicas de la vida laboral. El entorno de trabajo no debe limitarse a un mero espacio físico compuesto por un escritorio, una silla y un ordenador dentro de la propia casa. No es una entidad aislada e independiente de su entorno, contrariamente a la creencia popular.	En la demanda número 526/2022, D. Avelino ha interpuesto demanda contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 4 de MADRID de 15 de diciembre de 2021. La causa, con el número 529/2021, se inició a instancia del recurrente contra el INSTITUTO NACIONAL ORGANIZADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, la Tesorería Común de la Seguridad Social, y la Seguridad Social y SEGURIDAD SOCIAL y CANAL DE ISABEL II S.A. La demanda versa sobre la materia de SEGURIDAD POSITIVA, en la que está implicado un funcionario. El Magistrado-presidente fue D. JOSE LUIS ASEÑO PINILLA, y las actuaciones se cumplieron con las formalidades necesarias.

	<p>limitaba al espacio cedido para abastecer sus gestiones; por último, consideró que tampoco procedía la presunción de laboralidad.</p>	<p>discusiones. No obstante, debido al desequilibrio inherente a esta cláusula, procederemos a su análisis, centrándonos consecuentemente en el principio fundamental de garantía de la seguridad jurídica (recogido en el artículo 24.1 de la Constitución). Tras un examen detenido, es evidente que el asunto debatido se refiere a un error relacionado con la expresión en el período de IT examinado, y no a un error no relacionado con el trabajo, ya que se consideró fraudulento. Impugna la calificación del siniestro como accidente doméstico basándose en que tuvo lugar en su domicilio. Reconoce que la presunción de laboralidad debe establecerse debido a que se trató de un accidente doméstico que tuvo lugar en su domicilio. Reconoce que la presunción de laboralidad debe establecerse por la ocurrencia del siniestro en horario laboral, con independencia de que haya tenido lugar en las instalaciones de la empresa, centros de desamparo o en su propio domicilio, ya que el TRGSS no establece criterios específicos en función del lugar del siniestro. Además, manifiesta su disconformidad con el uso del teletrabajo por parte de la organización, argumentando que no debería implicar una reducción de sus derechos. En definitiva, subraya que sufrió un daño importante mientras</p>	<p>investigación sobre la posibilidad de un accidente no relacionado con el trabajo y al inicio de un procedimiento judicial para recabar pruebas.</p>		
--	--	--	--	--	--

		prestaba servicios para Canal de Isabel II S.A. (en adelante Canal) y que existe una clara relación causa-efecto.			
--	--	---	--	--	--

Fuente 2: Tello, Fernando & Silva Jiménez, Diego & Muñoz, Daniela & Lizondo, Romina. (2021). Análisis de la Implementación del Teletrabajo durante la pandemia del COVID-19. Revista Pensamiento Académico. 4. 93-111. [10.33264/rpa.202101-07](https://doi.org/10.33264/rpa.202101-07)

Materia	Fundamento N°1 materia de análisis	Fundamento N°2 materia de análisis	Fundamento N°3 materia de análisis	Síntesis	Conclusión
Laboral-Seguridad y Salud en el Trabajo	<p>El teletrabajo plantea varios riesgos para la salud mental y física de los trabajadores. Entre estos riesgos figuran la carga de trabajo excesiva o insuficiente, que puede alterar sus ritmos biológicos y provocar estrés, ansiedad, irritabilidad, depresión, miedo y aburrimiento. El teletrabajo también puede contribuir a generar sentimientos de aislamiento, ambigüedad y conflicto de roles. Además, existen riesgos específicos asociados al uso de las tecnologías de la comunicación, como los problemas visuales y ergonómicos. Además, los conflictos entre las emociones que se espera que los trabajadores muestren en su trabajo y sus verdaderas emociones pueden dar lugar a trastornos mentales.</p>	<p>Un estilo de vida sedentario es un factor que contribuye al riesgo de padecer trastornos cardiovasculares o metabólicos y también puede provocar la disminución de las actividades diarias y del disfrute de las experiencias cotidianas.</p>	<p>Además, puede dar lugar a riesgos ergonómicos que pueden inducir sensaciones de cansancio, migrañas, molestias gastrointestinales, latidos irregulares del corazón, trastornos del sueño, tensión y molestias musculares, cansancio extremo, sudoración excesiva, complicaciones respiratorias, aturdimiento o sensación de dar vueltas, etc.</p>	<p>El teletrabajo, también conocido como trabajo a distancia o teletrabajo, se refiere a la práctica de los empleados de llevar a cabo sus responsabilidades laborales habituales desde un lugar fuera de las instalaciones de su organización, normalmente desde sus casas. Esta modalidad de trabajo ha ganado popularidad en tiempos de crisis, como la actual pandemia de COVID-19. El objetivo de este estudio era examinar el impacto del teletrabajo en el bienestar de los empleados y sus familias durante el periodo de bloqueo de COVID-19. La técnica empleada supuso una evaluación narrativa de la literatura existente sobre el teletrabajo, centrándose específicamente en sus efectos sobre el bienestar de los trabajadores que se dedican a este tipo de trabajo y en la facilitación del equilibrio entre la vida laboral y familiar, especialmente en el marco de una pandemia. Las conclusiones indican que el teletrabajo plantea riesgos para el bienestar psicológico y fisiológico de los trabajadores, que repercuten en sus relaciones personales y sus actividades recreativas. Aunque</p>	<p>Se identificaron cuatro categorías distintas: Legislación laboral relativa al teletrabajo, Riesgos para la salud asociados al teletrabajo, Análisis epidemiológico sobre teletrabajo y salud laboral, y Contexto del teletrabajo y su impacto en la vida familiar. Se esboza un conjunto de recomendaciones basadas en estas dimensiones para mejorar la adopción del teletrabajo durante una pandemia.</p>

				<p>siguen existiendo factores de riesgo tradicionales en el lugar de trabajo, como los ergonómicos y los psicológicos, hay otros factores de riesgo específicos del entorno doméstico que merecen una mayor investigación. En resumen, es crucial que el gobierno dé prioridad al teletrabajo mejorando la legislación laboral, promoviendo la salud y la prevención de riesgos, y aplicando medidas para minimizar los impactos negativos del teletrabajo. Es esencial seguir las recomendaciones de las organizaciones internacionales y, lo que es más importante, establecer sistemas de vigilancia epidemiológica para notificar con precisión los casos de enfermedades y accidentes asociados al teletrabajo. Identificar y abordar estas cuestiones es vital para el éxito continuado de esta modalidad de trabajo.</p>	
--	--	--	--	---	--

Fuente 3: Tomasina, Fernando, & Pisani, Adriana. (2022). Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25(2), 147-161. Epub 15 de julio de 2022. <https://dx.doi.org/10.12961/apr.2022.25.02.07>

Materia	Fundamento 1 materia de análisis	Fundamento 2 materia de análisis	Fundamento 3 materia de análisis	Síntesis	Conclusión
<p>Laboral-Seguridad y Salud en el Trabajo</p>	<p>Los riesgos ergonómicos se derivan principalmente del diseño del lugar de trabajo, que abarca atributos físicos como la iluminación, la ventilación, el nivel sonoro, los equipos informáticos y el mobiliario, en particular el puesto de trabajo y la silla. Estos elementos determinan el nivel de comodidad y bienestar general del teletrabajador. El acceso del trabajador a unas condiciones materiales suficientes dependerá de su nivel de vida y de factores normativos.</p>	<p>Entre los problemas de seguridad destacan los relacionados con la instalación eléctrica y los espacios de circulación. Estos problemas pueden estar relacionados con los daños a la salud causados por la exposición a la electricidad (electrocución y quemaduras) y las caídas (traumatismos).</p>	<p>Como ya se ha señalado, numerosos estudios han documentado los efectos adversos sobre la salud física derivados del aumento del sedentarismo y del estrés asociado al teletrabajo. Las investigaciones realizadas durante la pandemia han revelado un deterioro del bienestar debido a la reducción de la actividad física, quizá exacerbado por el aislamiento social.</p>	<p>El teletrabajo es un fenómeno polifacético que no ha dejado de avanzar durante muchas décadas. La epidemia de COVID-19 ha acelerado este proceso. Los tipos de presentación son diversos, siendo el teletrabajo uno de los más comunes. El objetivo de este estudio fue realizar una revisión narrativa exploratoria y reflexiva sobre el teletrabajo, centrándose en sus elementos positivos (pros) y negativos (contras) en relación con el bienestar físico y mental de los teletrabajadores.</p> <p>La revisión de la literatura reveló que los factores de riesgo identificados para la salud de los teletrabajadores implican principalmente los efectos perjudiciales de las preocupaciones psicosociales y laborales. Los principales efectos perjudiciales para el bienestar mental son las alteraciones del sueño, el aumento de la preocupación y la angustia, y la depresión. En cuanto a los perjuicios para la salud física, se identifican las enfermedades musculoesqueléticas, las alteraciones derivadas de una menor actividad física debida al sedentarismo y al estrés, es decir, las enfermedades no transmisibles, y los trastornos visuales.</p>	<p>El teletrabajo es un fenómeno polifacético que abarca varios modos de funcionamiento, siendo el trabajo desde casa el más común. El teletrabajo, como cualquier otra forma de trabajo, tiene efectos tanto beneficiosos como negativos para la salud del trabajador.</p> <p>Para dar prioridad a la prevención, es esencial abogar por normas que salvaguarden la salud de los trabajadores en relación con la estructura del teletrabajo. En concreto, es importante centrarse en la duración del trabajo y los periodos de descanso, garantizando al mismo tiempo el "derecho a la desconexión". Una precaución importante a tener en cuenta es evitar las formas de empleo peligrosas mientras se teletrabaja. En relación con las condiciones particulares de trabajo, es esencial fomentar la aplicación de los elementos de protección o promoción de la salud identificados, como la autonomía, la capacidad de iniciativa y creatividad y, en el caso del trabajo a domicilio, la compatibilidad con las</p>

				<p>Para evitar posibles problemas, es crucial abogar por iniciativas centradas en la aplicación de políticas de teletrabajo. En concreto, es importante centrarse en la duración del trabajo y los periodos de descanso, garantizando al mismo tiempo el "derecho a la desconexión". El bienestar del trabajador también se ve favorecido por el diseño ergonómico del lugar de trabajo y la incorporación de pausas activas. La participación de los agentes sociales, incluidos los trabajadores, los empresarios y el Estado, es crucial para que el teletrabajo promueva el buen trabajo en lugar de exacerbar su naturaleza precaria.</p>	<p>responsabilidades domésticas. Por el contrario, es importante gestionar o eliminar factores de riesgo como el aislamiento social, la exposición prolongada a pantallas de datos, el sedentarismo, las posturas estáticas y el estrés cognitivo.</p>
--	--	--	--	--	--

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

El Mercado laboral privado y la nueva ley del teletrabajo en Lima Metropolitana, 2023.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE

ABOGADO

AUTOR:

Márquez Velit, Paulo Mauricio (ORCID: [0009-0008-6752-2985](https://orcid.org/0009-0008-6752-2985))

ASESOR:

Dra. Ordinoia Quintana, Nuria Shirley (ORCID: [0000-0002-0088-5384](https://orcid.org/0000-0002-0088-5384))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

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

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA NORTE – PERU

2023

Resumen de coincidencias

10 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	3 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	repositorio.ecci.edu.co Fuente de Internet	<1 %
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
6	www.mintra.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
7	Guillermo Boza Prá, Jo... Publicación	<1 %
8	Entregado a Corporaci... Trabajo del estudiante	<1 %
9	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
10	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
11	safetya.co Fuente de Internet	<1 %