



Universidad **César Vallejo**

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

La Ley 31572 frente al Derecho Laboral peruano

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Abogado

AUTORES:

Chapoñan Jaime, Suzetty Cecilia (orcid.org/0009-0000-7921-0809)
Yataco Cuyan, Joel Alexander (orcid.org/0000-0001-9406-0810)

ASESORAS:

Mg. Saavedra Silva, Luz Aurora (orcid.org/0000-0002-1137-5479)
Mg. Falen Guerrero, Patricia Haydee (orcid.org/0000-0002-1560-0311)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación Colectiva

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO — PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SAAVEDRA SILVA LUZ AURORA, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "La Ley 31572 frente al Derecho Laboral Peruano", cuyos autores son CHAPOÑAN JAIME SUZETTY CECILIA, YATACO CUYAN JOEL ALEXANDER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13%, 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.

CHICLAYO, 19 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SAAVEDRA SILVA LUZ AURORA DNI: 41687495 ORCID: 0000-0002-1137-5479	Firmado electrónicamente por: SAAVEDRASL el 19- 06-2024 20:17:02

Código documento Trilce: TRI - 0765808



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, CHAPOÑAN JAIME SUZETTY CECILIA, YATACO CUYAN JOEL ALEXANDER estudiantes de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La Ley 31572 frente al Derecho Laboral Peruano", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
CHAPOÑAN JAIME SUZETTY CECILIA DNI: 74298441 ORCID: 0009-0000-7921-0809	Firmado electrónicamente por: SCHAPONANJ el 24- 06-2024 19:07:58
YATACO CUYAN JOEL ALEXANDER DNI: 74900252 ORCID: 0000-0001-9406-0810	Firmado electrónicamente por: JAYATACOC el 24-06- 2024 19:37:39

Código documento Trilce: INV - 1707259

Dedicatoria

A Dios, por estar siempre presente en mi vida dándome fuerzas para lograr mis metas.

A mis padres José y Cecilia, a mis abuelos Augusto, Clara, Edelmira, que con su cariño, apoyo, confianza y motivación me inspiran a lograr cada día mis sueños.

A mi angelito Víctor Jaime que desde el cielo me guía y cuida cada uno de mis pasos.

A mi tía Flor y a mi prima Arely que siempre estuvieron motivándome para lograr mis objetivos.

Suzetty Cecilia Chapoñan Jaime.

A Dios, quien ha sido mi guía durante esta etapa y no dejarme vencer frente a cada obstáculo, ya que con su ayuda todo es posible.

A mis padres Urbano y María por sus consejos, cariño y apoyo incondicional me han ayudado a seguir adelante.

A mis hermanos Alex, Carlos y Daniel por acompañarme en todo momento y brindarme su apoyo moral.

Joel Alexander Yataco Cuyán.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios, por habernos brindado salud y fortaleza para haber realizado la presente tesis.

A nuestras familias, quienes nunca dudaron en apoyarnos con nuestros sueños de formarnos profesionalmente, quienes confiaron en nuestra capacidad para seguir adelante.

A nuestra casa de estudios Universidad César Vallejo por habernos brindado la oportunidad de aprender con grandes docentes y formarnos durante nuestra etapa de universitarios.

A la Dra. Luz Saavedra y Dra. Patricia Falen por haber sido participe en nuestro proceso durante la presente investigación, por su paciencia y apoyo incondicional.

TESISTAS

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad de los autores	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
III. METODOLOGÍA.....	12
V. RESULTADOS	14
VI. DISCUSIÓN.....	21
VIII. CONCLUSIONES.....	26
IX. RECOMENDACIONES.....	28
X. PROPUESTA	29
REFERENCIAS.....	
ANEXOS.....	

Índice de tablas

Gráfico N°1 matriz de consistencia.....	37
Gráfico N°2 matriz de categorización.....	39

Resumen

La ley N°31572 resulta ser fundamental para así evaluar el uso y la aplicación sobre todo de los derechos laborales de las personas que laboran bajo esta modalidad virtual, provocando una serie de conductas por parte del empleador que transgreden los derechos fundamentales de los trabajadores, la presente investigación tiene como objetivo principal analizar la aplicación de la ley 31572 en el derecho laboral peruano, por lo que este estudio se enmarco dentro de los objetivos del desarrollo sostenible (ODS) N°17 de las naciones unidas, en su metodología de estudio fue de enfoque cualitativo y tipo descriptivo llevándose una revisión sistemática y de análisis, la técnica de recolección de información es la observación y como instrumento el fichaje ya que siendo analizados describen el problema en diferentes normativas a nivel internación y nacional. Resultado: Se determina en los diversos estudios que es factible la modalidad del teletrabajo, ya que el trabajador tiene los mismos derechos tanto sea presencial o de manera remota respetando los horarios que han acordado en dicho contrato Conclusión: Se determina que la ley 31572 no ha tenido mucha transcendencia debido a su falta de regulación aunando la existencia de sus posturas a favor y en contra.

Palabra clave: Teletrabajo, Ley 31572, Desconexión laboral.

Abstract

Law No. 31572 turns out to be fundamental in order to evaluate the use and application, especially of the labor rights of people who work under this virtual modality, causing a series of behaviors on the part of the employer that transgress the fundamental rights of workers, The main objective of this research is to analyze the application of Law 31572 in Peruvian labor law, so this study was framed within the sustainable development objectives (SDG) No. 17 of the United Nations, in its study methodology. It was of a qualitative and descriptive approach, carrying out a systematic review and analysis, the information collection technique is observation and as an instrument the recording since, being analyzed, they describe the problem in different regulations at the international and national level. Result: It is determined in the various studies that the teleworking modality is feasible, since the worker has the same rights whether in person or remotely, respecting the schedules that have been agreed upon in said contract Conclusion: It is determined that law 31572 has not had a lot of significance due to its lack of regulation, combining the existence of its positions for and against.

Keywords: Telecommuting, Law 31572, work disconnection.

I. INTRODUCCIÓN

El teletrabajo se ha transformado en una modalidad laboral cada vez más popular, especialmente a circunstancia de la pandemia del COVID-19. En el estado peruano, la Ley N° 31572, promulgada en septiembre del 2022, regula la modalidad laboral y ordena los derechos y deberes que abarcan las partes involucradas: que entre otras cosas establece disposiciones para regular el trabajo remoto o teletrabajo en el país, y tiene importantes implicaciones en el empleo de la tecnología en el ámbito laboral. Siendo esta nueva Ley de teletrabajo nos establece un marco legal para el funcionamiento del teletrabajo en Perú. Definición de teletrabajo como un estilo de trabajo que se desempeña en el exterior del establecimiento del empleador, utilizando técnicas de la información y comunicación (TIC) y sin necesidad de una supervisión directa.

Además, decreta que los trabajadores en teletrabajo poseen los mismos derechos laborales que los trabajadores presenciales, incluyendo el derecho a la certeza social, la capacitación profesional, a la equidad de la igualdad de oportunidades y también al derecho de la desconexión digital. Genera obligaciones del empleador ya que el mismo debe garantizar el acceso a las TIC necesarias para el descargo del trabajo, proporcionar la capacitación necesaria, proteger la intimidad y seguridad de los datos, entre otras cosas, por lo que la implementación del teletrabajo en el país, estaría garantizando los derechos laborales y también los de seguridad social de dichos trabajadores, estableciendo las obligaciones de los empleadores que adopten esta modalidad de trabajo. Por otro lado, Chira Rivero (2020) resalta que en esta modalidad laboral no solo puede aumentar la indemnización laboral y la condición de vida, sino también reducir costos operativos y mitigar el impacto ambiental. Estas perspectivas ilustran la complejidad y la importancia del tele trabajo en el panorama laboral contemporáneo."

En este contexto, resulta fundamental evaluar el uso y aplicación de la Ley N°31572 (2022) de los derechos laborales de dichas personas que trabajan bajo esta modalidad. Específicamente, es importante analizar una mejor gestión del teletrabajo y si se han cumplido los derechos laborales de los trabajadores, en

cuanto a sus efectos en el uso la mencionada ley, ya que ordena que el empleador debe proporcionar al trabajador los medios tecnológicos necesarios para dirigir su labor de manera remota, y que estos medios deben ser adecuados y suficientes para garantizar el desempeño de las tareas laborales. Además, la ley dispone que el uso de la tecnología no debe vulnerar los derechos laborales de los trabajadores, ni constituye una forma de control o vigilancia excesiva sobre ellos. Lo que en la realidad vemos que no se cumple.

Por otro lado, en referencia a la tutela efectiva de los derechos laborales, por lo que dicha ley nos reglamenta que los trabajadores en modalidad remota tienen los mismos derechos y garantías que los trabajadores presenciales, y que los empleadores tienen la obligación de custodiar por la culminación de los derechos laboral de sus operarios, incluso en el contexto del trabajo remoto. En este sentido, la ley establece que los trabajadores tienen derecho al resguardo de su salud, bienestar y seguridad en el trabajo, a la protección de sus datos personales, y a la desconexión digital, es decir, a no estar obligados a responder a sus recados o correos electrónicos fuera de su horario laboral. De acuerdo Loiseau (2017) “La déconnexion dutravail avec le temps et le lieu de travail qui est discutée dans le contexte sera un must obligation de l’employeur sur la qualité de vie au travail” precisa, que desconectarse laboralmente conforma una obligación del empleador garantizando la condición de vida en el trabajo.

Para llevar a cabo este estudio, se realizará una revisión detallada de dicha normativa vigente en materia de teletrabajo y las aplicables en el Perú, así como un análisis de los casos en los que se ha utilizado el teletrabajo y los efectos obtenidos. Además, se llevará a cabo una revisión de la jurisprudencia y de la disciplina especializada en la materia, a fin de identificar los criterios aplicables en la protección de los derechos laborales de los trabajadores.

Por lo que podríamos afirmar que en el ámbito laboral a la luz de la Ley 31572, en su artículo 8, inciso 4, hace referencia a la prestación de los jefes de proporcionar medios adecuados y suficientes para el trabajo remoto, sin vulnerar los derechos laborales de los operarios, y la tutela efectiva de los derechos laborales, incluyendo el derecho a la salvaguardar la salud y seguridad en el

trabajo, la protección de los datos personales, y la desconexión digital.

En definitiva, esta tesis se definirá los efectos del uso de la tecnología en la aplicación de la Ley N° 31572 en los derechos laborales de los trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de teletrabajo en el Perú. Se trata de una investigación de gran importancia, que contribuirá a mejorar la regulación y la aplicación del teletrabajo en el país, para salvaguardar la defensa efectiva de los derechos de los operarios y el fortalecimiento del mercado laboral.

Lo que nos lleva a plantearnos el siguiente problema: ¿Cuáles son los efectos de la ley 31572 en el derecho laboral?

La justificación responderá las preguntas de: por qué, para qué, y a quien o quienes beneficia esta investigación, interrogante que se responderá en las posteriores líneas: El porqué de esta investigación, busca dar a conocer los efectos significativos del manejo de la tecnología en el ámbito laboral, en especial durante la pandemia de la COVID-19. Y en la actualidad si bien es cierto, las cosas han mejorado y ha disminuido la cantidad de contagios, existiendo vacunas que están ayudando a salvar vidas, se ha creado un cambio radical en la forma de trabajar, por ello con el acceso en vigencia de la Ley 31572 en septiembre de 2022, en su artículo 8, inciso 4, exige a los jefes proporcionar medios adecuados y necesarios para el trabajo remoto, sin vulnerar los derechos laborales de los operarios. Este estudio tiene como objetivo examinar los nuevos desafíos y problemas, así como las nuevas oportunidades que han surgido a raíz de esta ley. Además, se busca garantizar la protección de los derechos laborales.

El para que, de esta investigación; sea que estaría sirviendo de ayuda a nuevas investigaciones ya que evalúa los efectos del uso de la tecnología en la aplicación de la Ley N° 31572 y en el amparo de los derechos laborales de los operarios que laboran desde casa en el Perú. Su contribución servirá para investigaciones futuras y ayudará a mejorar la regulación y aplicación del teletrabajo en el país, garantizando así la defensa efectiva de los derechos de los operarios y fortaleciendo el mercado laboral. Es un tema de mucha importancia, ya que va a servir como referente, tanto a los legisladores como a los actores del derecho, estuantes y público en general.

Lo que nos lleva a plantear el siguiente objetivo general: Analizar la aplicación de la ley 31572 en el derecho laboral peruano. Y como objetivos específicos: i) Examinar la ley 31572 y su aplicación en el derecho laboral peruano. ii) Analizar los efectos de la ley 31572 en el derecho laboral peruano. iii) Proponer estrategias para una efectiva aplicación del teletrabajadores.

Durante el desarrollo de la investigación se ha recopilado información importante de diversos autores que han dado un aporte válido en este trabajo, a continuación, mencionamos autores del ámbito **internacional**:

Vargas & Riascos (2021) en la tesis “Teletrabajo y su relato con la calidad de trabajo en las empresas “Retail” en el contexto de la pandemia covid-19 en Santiago de Cali - Colombia”, presentado por la Universidad Autónoma de Occidente, el cual tiene como objetivo, decretar la relación entre el teletrabajo y la calidad del servicio a partir de los efectos de la pandemia Covid-19 en las empresas retail de Santiago de Cali, Colombia, el cual establece en una de sus conclusiones:

Las políticas de teletrabajo del cliente interno están diseñadas para aumentar la productividad, lo que a su vez se interpreta en mayores ingresos y crecimiento del negocio. Estas políticas fomentan ambientes virtuales de aprendizaje que promueven la adopción de procedimientos orientados a garantizar la prestación del servicio al cliente. Además, se generan procesos de implementación tecnológica que reducen los costos en adquisición de programas para perfeccionar la prestación del servicio y potencian la atención al consumidor. También se implementan medidas de conectividad para mejorar el acceso a los recursos necesarios para el trabajo remoto.

De la Vega (2021) Tesis “El teletrabajo como atenuante de los efectos económicos de la pandemia de COVID-19 en Argentina”, presentada por la Universidad de Nacional de la plata, como objetivo se planteó, y como conclusión principal sostiene que la sostenibilidad del teletrabajo, se relaciona con las transiciones de empleo y otros efectos del mercado laboral a nivel individual.

Durante la cima de la reducción en respuesta a la pandemia, se encontró que el potencial de teletrabajo está efectivamente correlacionado con la posibilidad de estar activo y ocupado, especialmente en operarios no esenciales, sin embargo, el resultado positivo sobre el empleo de los trabajadores esenciales se desvanece cuando se excluye al empleo público.

Escuadra (2018) en su tesis titulada “El trabajo a domicilio y el teletrabajo como manera de contratación en México en el Siglo XXI”, presentada por la Universidad Nacional Autónoma de Derecho, teniendo como objetivo, además indica en su tercera conclusión que el trabajo a domicilio como el teletrabajo son modalidades de trabajo que buscan perfeccionar la prestación de servicios por parte de los operarios y las ganancias para el empleador. Estas formas no necesariamente confrontan con los gráficos tradicionales que rigen las relaciones laborales. Por lo tanto, se debe reconocer a los operarios a domicilio y tele trabajadores los mismos derechos laborales que al resto de empleados de la empresa.

En las investigaciones **nacionales** tenemos a los siguientes autores.

Según Ramos (2022) en su tesis titulada “Exégesis de la Ley N° 31572, Ley del teletrabajo”, presentada por la Universidad Pontificia Católica del Perú, el cual en una de sus conclusiones señala que: Es importante comprender que el teletrabajo es una forma de trabajo que se organiza de manera diferente a la modalidad tradicional, ya que se realiza fuera del lugar habitual o principal de trabajo y se favorece en el uso de tecnologías de la información.

Asimismo, García, Medina & Romero (2021) en su tesis “Derechos y beneficios del teletrabajo en el régimen laboral del Perú 2021”, presentada por la Universidad Peruana de las Américas, el cual tuvo como objetivo distinguir los derechos y servicios del teletrabajo en el régimen laboral peruano, el cual en una de sus conclusiones señala lo siguiente:

El teletrabajador tiene los mismos derechos y beneficios que el operario presencial, pero su régimen laboral está determinado por diferentes normas según si trabaja en el sector público o privado. El teletrabajo ofrece flexibilidad

en cuanto al lugar y horario de trabajo, pero se espera que cumpla con la jornada laboral completa según su acuerdo, cargo o nivel.

Además, tenemos a Correa (2015) en su tesis “El Teletrabajo: una nueva figura de Organización del Trabajo”, presentada por la Universidad de Piura; la cual tuvo como objetivo, asimismo, señala en su cuarta conclusión, que el teletrabajo es una forma innovadora de disponer el trabajo que puede ser considerada tanto en el ámbito civil como laboral, y dentro de este último, en cualquiera de las categorías de contratación laboral existentes. La Ley N.º 30036 se aplica únicamente al trato jurídico de tipo laboral, mientras que para el contrato civil de teletrabajo se aplicará el Código Civil. El sistema legal que rige nuestro país establece tres formas de empleo a distancia: el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo remoto. Sin embargo, la pandemia de COVID-19 ha puesto en discusión la protección que se brinda a cada una de estas modalidades y enfatizó la necesidad de una regulación efectiva del trabajo remoto antes de la pandemia de COVID-19, ya que es importante destacar que el derecho peruano regulaba dos formas de trabajo a distancia: el trabajo a domicilio, que se dirige por el (Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, s.f.), la cual fue aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Esta modalidad nos decreta los criterios para que así los operarios puedan realizar sus tareas en su hogar o en un lugar denominado por ellos mismos, sin la inspección directa e inmediata del empleador. La Ley n° 30036 (norma derogada) aprobó el teletrabajo, que regula el trabajo realizado a través de los recursos informáticos, de telecomunicaciones y similares, que permiten el control y la supervisión de las tareas.

Es por eso que a través de este proceso en el campo laboral. La evolución de los medios tecnológicos de la información ha permitido que los trabajadores realicen sus tareas fuera del lugar de trabajo habitual, lo que ha ocasionado la necesidad de que el Estado regule esta situación debido a la relación desigual entre empleador y trabajador. Es así que Zuboff (2020) indica que La popularización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) permitieron los desarrollos computarizados llevados a cabo por máquinas, no

solo conozcan la conducta del trabajador remoto, sino que también funden sus conductas y, en efecto, su voluntad.

Para entender la figura del teletrabajo, es lógico comenzar por descifrar el significado etimológico de los términos que componen esta palabra. El término "teletrabajo" proviene de la unión de la palabra griega "tele", que significa "lejos" y se utiliza como prefijo en este caso, y la palabra "trabajo", que representa la acción de trabajar. Real Academia de la lengua española (2011) La palabra "trabajo" proviene del latín ("tripaliare" de "tripalium"), que se entiende como herramienta de tortura o yugo, y significa realizar una acción física o intelectual continuada con esfuerzo. Por lo tanto, la primera aproximación al significado del término teletrabajo es el trabajo a distancia o lejos. Segura (2019)

En ese mismo sentido expondremos definiciones de los que es el teletrabajo para diversos autores:

Andrade (2022) sostiene que El trabajo remoto se está basando en la Consolidación como nuevo modelo de organización del trabajo, ya que es una forma innovadora de realizar las actividades laborales. Este modelo se caracteriza por dos elementos propios: en primer lugar, la deslocalización del lugar de trabajo tradicional, lo que permite al trabajador remoto trabajar desde cualquier lugar fuera del establecimiento proporcionadas por el empleador; y, en segundo lugar, la comunicación y el uso generalizado de instrumentos tecnológicos digitales.

El autor destaca las características principales del teletrabajo, que se ha transformado en una forma cada vez más popular de organización laboral. La deslocalización del lugar de trabajo y el uso de herramientas tecnológicas digitales son dos elementos clave que permiten a los trabajadores remotos realizar sus tareas desde cualquier lugar y mantenerse conectados con sus empleadores y colegas.

En ese sentido Roncal (2021) señala que, el teletrabajo combina aspectos laborales y domésticos, y se lleva a cabo en un entorno virtual que requiere que los trabajadores mejoren sus habilidades digitales debido al uso cada vez más dinámico de herramientas tecnológicas sofisticadas en la actualidad. El teletrabajo se caracteriza por la flexibilidad, el individualismo, la implosión controlada y la incertidumbre; según la Ley N° 31572, que lo precisa como una forma especial de trabajo que se realiza de manera regular o habitual. El cambio repentino al teletrabajo no pudo haber sido previsto por los operarios o empleadores, lo que puede resultar en una falta de garantía de seguridad en el ambiente de trabajo en el hogar. Pero para muchos, la adopción de las telecomunicaciones será sólo temporal, lo que puede reducir los riesgos asociados con él debido a la duración limitada de la exposición. Aunque no se menciona cómo garantizar específicamente la seguridad del ambiente laboral en casa, se sugiere que la duración limitada del teletrabajo puede mitigar los riesgos asociados con estaciones de trabajo no ergonómicas o entornos domésticos inadecuados.

De acuerdo a nuestro análisis documentario y normativo de la Ley N° 31572 se pudo precisar que a raíz de la pandemia del COVID 2019 se ha podido analizar los diferentes cambios normativos referentes al derecho al teletrabajo, en razón a ello es importante analizar e interpretar todos esos cambios en la ley actual N° 31572 y la Ley N° 30036 que le antecede, la misma que fue derogada, teniendo en cuenta que esta figura jurídica se empezó a dar aproximadamente desde el año 2013, en razón al hoy conocido trabajo a distancia, sin embargo se le dio mayor importancia y protagonismo a partir de la pandemia, por ende; los teletrabajadores reconocen su interés en ello por el ámbito laboral virtual al que se tuvo que adaptar, con el fin de garantizar los mismos derechos y obligaciones que un trabajador en modalidad presencial.

Respecto a ley actual y la antigua se puede analizar que existen evidentes diferencias, pues en el año 2013 el objetivo de tal ley era solamente enfocarse en la modalidad mas no hacia mayor hincapié en establecer de manera expresa atender además de ello, las necesidades tanto de los empleadores, trabajadores y personas vulnerables, pues a diferencia de la ley actual que si lo establece, esta

falta de precisión en el génesis de la norma hizo que los teletrabajadores tengan una aplicación muy desfavorecida y por el contrario generaron al momento de su aplicación jurídica. Continuando con el análisis de la ley vigente y las anteriores, se rescata que en la presente ley se profundizó e incorporó una regulación o serie de cuidados que el empleador debe tener en cuenta con el teletrabajador con la finalidad de evitar que sus derechos se vean afectados cuando el teletrabajador ejecute su modalidad dentro del territorio peruano o de ser el caso en el exterior del país, siendo esta una incorporación importante, pues está es específica con las características de protección al teletrabajador, por ende la ley señala lo que mínimamente debe contener el contrato, y esto tiene mayor sustento legal con el amparo del Reglamento de la Ley de Teletrabajo N° 31572 aprobado por el Decreto Supremo 002-2023 TR, es por ello que haciendo un ligero hincapié a la derogada ley se puede interpretar que está fue muy generalizada, y que por el contrario generó dudas y vacíos jurídicos al momento de ejecutar la ley, por la falta de precisión y protección al teletrabajador.

De la antigua y presente ley tienen en común que, el teletrabajo es una manera de trabajar, por ende, esto quiere decir que; los teletrabajadores tienen los mismos derechos que una persona que trabaja de manera presencial independientemente del contrato o régimen que se encuentre, sin embargo; puede haber algunas excepciones dependiendo el caso. Esta ley con el paso de los años ira tomando mayor posicionamiento en la sociedad, y no solo en la comunidad jurídica, por ende, estará en constantes implementaciones legales a medida que la tecnología irá avanzando.

Queda claro que la finalidad de la ley es garantizar los derechos, deberes y obligaciones del empleador, sin embargo resulta esta ser genérica porque existe además la ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el trabajo y su reglamento la misma que promueve la protección al trabajador, siendo así, la ley N° 31572 tendría que estar predeterminado a la ley 29783, y si vamos al fondo de ambas leyes se puede observar que ambas tienen como fin salvaguardar los intereses de los trabajadores en el sector público y privado, siendo el punto de distinción el énfasis de la ley N° 31572 exclusivamente en los teletrabajadores, y su protección en ellos, por ende los medios de control tienen que ser razonables.

Sin embargo, existe un problema con la normativa, que consiste en que el empleador no podrá darle un seguimiento al 100 % al teletrabajador y ello no resulta ser eficiente porque al existir un incumplimiento de medidas de seguridad pese a los seguimientos de supervisión que puedan existir, va generarle un perjuicio económico o sancionador que perjudicara ya sea en el sector público o privado en el que el teletrabajador se encuentre, siendo esto uno de los problemas que se ha podido evidenciar, motivo para considerar que la normativa en la actualidad resulta ser muy genérica y escueta en estos aspectos laborales. Además, siendo esta una nueva modalidad de trabajo, en donde la sociedad se viene adaptando, motivo por el cual se le empieza a tomar una mayor importancia puesto que a medida que la tecnología avanza los teletrabajos serán más comunes, es por ellos que por ser nuevo uno de los inconvenientes que se podría suscitar es que los teletrabajadores podrían llegar a sentirse desvinculados de su centro laboral, por ende, las empresas que trabajan bajo esta modalidad deben tenerlo en cuenta, porque esto afectara internamente y se evidenciara en la productividad del trabajador, sino tienen una buena estrategia que se puede dar por la falta de experiencia.

Analizando el panorama del teletrabajo se determinó que es una medida que se ha ido incorporando en la legislación peruana, sin embargo, se tiene como antecedentes países extranjeros en donde se viene regulando de manera más acertada y positiva por el hecho de mayor tecnología, técnicas comunicativas, estrategias entre otros, razón que sirvió para exponer que la Ley N° 30036 requeriría de reformas que permitan una eficaz protección de los derechos de los teletrabajadores sin considerar deshacer los beneficios que se une a esta nueva forma de trabajo, en virtud a esto la ley que derogó y actualmente en el año 2023 La Ley N° 31572 si es más clara y precisa en los vacíos legales que carecía la anterior. Correa (2015)

Finalmente se concluye que con las novedosas herramientas tecnológicas en el mundo el teletrabajo se está convirtiendo en una modalidad de prestar los servicios en el mercado laboral, por ende, la ley actual que establece el teletrabajo estará en constantes reformas jurídicas a medida de los avances tecnológicos, pues se reconoce que esta forma de trabajo que ya existía y que

sin embargo, en la actualidad es de interés para la sociedad tiene sus ventajas y desventajas, pues si bien en cierto para el teletrabajador se estaría limitando a relacionarse laboralmente, al trabajo en equipo, limitando su ascenso como profesional. Canot (2017)

III. METODOLOGÍA

La investigación que se presentó en esta tesis fue de enfoque cualitativo, en la cual se utilizó una guía para el análisis documental, además del liderazgo para analizar la entrevista. Por lo tanto, al haber realizado el análisis de esta documentación, se pudo proporcionar nuevos conocimientos para dicho estudio, nuestro tipo de estudio fue Básica, porque se trató de obtener nuevos conocimientos o ampliar los conocimientos existentes con los datos recopilados.

El diseño empleado para la obtención de información deseada fue de teoría fundamentada, porque todas las teorías ya recopiladas se basaron en los documentos obtenidos en esta investigación.

En nuestra investigación se utilizó como primera categoría que **la ley N°31572** Según el autor Putriano (2015) nos hace mención la importancia de proteger los derechos laborales en el marco de la pandemia del COVID- 19, por lo que se presentó como subcategorías la protección de los trabajadores vulnerables, trabajo remoto, derechos laborales y estabilidad laboral. Como segunda categoría se presentó el **derecho laboral en el Perú**, que según el autor Neves Mujica (2003) menciona que es el alegato de los derechos de los operarios en situaciones de despido arbitrario, la promoción de la negociación colectiva como mecanismo para resolver el conflicto laboral y la defensa de la protección a la salud y seguridad de trabajo, en lo que se detalló como subcategoría la protección laboral de los trabajadores y la negociación colectiva y conflictos laborales.

Como técnicas e instrumentos de recolección de datos se ha reunido información utilizando la investigación relacionada con la observación, revisiones de documentos, comparación e intersección de información, revisiones de fuente de datos de doctrina, revisiones de fuentes normativas, revisiones de fuentes legales y medidas de recopilación de información, se recopiló como un método

Guía de observación, matriz de categoría, guía de análisis de doctrina, guía de análisis normal, guía de análisis de área de jurisdicción, guía de entrevista, recolección de información, como son la guía de observación, la matriz de

categorías, guía de análisis doctrinal, guía de análisis normativo, guía de análisis jurisprudencial, y guía de entrevistas.

Basándonos en nuestro método de análisis de información se llegó a utilizar la Guía de Análisis de Documentos la Guía de Análisis de entrevistas, que nos permitió comprender la realidad del problema que fue analizado utilizando todos los datos disponibles para respaldar nuestra investigación, se recopilaron datos de otras realidades, como países de la región y otro continente.

De acuerdo a nuestros aspectos éticos esta investigación fue presentada de manera tan seria como cualquier investigación que quiera llegar al fondo de la verdad. Se elaboró con el esmero de encontrar la información más relevante y pertinente que se pueda aportar.

En la investigación presentada de enfoque cualitativo, se dio como escena en la ciudad de Chiclayo, donde se tomaron los datos presentados como apoyo para este estudio, conformado por abogados y jueces especializados en derecho laboral, que por sus largos años de experiencia tienen alguna manera conocimiento del tema.

Además, las herramientas utilizadas para deducir con la aplicación de los instrumentos han sido elaboradas con mucha minuciosidad para el éxito de nuestra misión, ya que, para el éxito de la encuesta presentada, se controló la calidad de esta tarea para que sea comprensible, relevante y fácil de entender al leer sus notas que reflejan los resultados de esta encuesta, por lo que significa que el informe utilizado para la investigación es real, veraz y confiable con un alto nivel de certeza.

V. RESULTADOS

El presente apartado de la investigación viene a ser considerado como uno de los más importantes, el mismo que tiene como finalidad procesar toda la información obtenida, analizando e interpretando los resultados jurídicamente razonables, aquellos que han sido recopilados a través de una entrevista, validado por los expertos, con el fin que ayude a contrastar; fortalecer y dar respuesta a los objetivos, general y específicos.

En virtud a todo lo antes mencionado, el instrumento aplicado estuvo dirigido a personas especialistas en el tema materia de investigación, contando con 10 participantes, tratándose de abogados y jueces expertos en derecho laboral, respetando sus posturas, opiniones y posiciones a favor o en contra, dadas desde una perspectiva en relación a su experiencia laboral.

Con respecto al interrogante número 1, La Ley 31572 promulgada en septiembre de 2022 presenta una nueva regulación sobre el teletrabajo ¿cuál es el análisis o cuál es su criterio respecto a esta norma? Los especialistas en derecho laboral de manera unánime precisaron lo siguiente, la ley 31572 tiene ciertos efectos importante dentro del ámbito laboral peruano, porque se puede analizar que es una norma que se viene caracterizando por su flexibilidad y accesibilidad enfocado sin excepción alguna al sector público y privado, el mismo que va permitir laborar dentro del rango del territorio peruano; o en el extranjero, con el fin que existan facilidades de un trabajo donde no se vulneren los derechos del trabajador, siendo este de modalidad presencial, remoto o virtual dentro del mundo de la tecnología y las plataformas digitales, esto conllevó a pensar que la comunidad o el sector al que va dirigido esta novedosa modalidad de trabajo tiene una población vulnerable, tratándose de trabajadores en situación de discapacidad, gestante, en periodo de lactancia, personal que asiste niños, de personas adultas mayores, de personas con discapacidad y de personas pertenecientes a grupos de riesgo o con familiares directos con enfermedad grave o terminal.

En relación al objetivo general y pregunta planteada se ha podido observar que los participantes coinciden y están de acuerdo en sus posturas, pues si bien es cierto, la ley materia de investigación es nueva, es la razón por la que se hace novedosa, digna de un análisis profundo para determinar su influencia dentro de la sociedad en el ámbito laboral peruano, teniendo de modelo las legislaciones extranjeras que están más adelantadas en cuanto a esta modalidad de trabajo.

Se tomó en consideración la pregunta número 3, Desde su experiencia

¿Considera que la ley 31572, es funcional en cuanto a regular el trabajo remoto?, del cual se obtuvo los siguientes resultados, al 100 % los expertos coinciden al precisar que efectivamente, la presente ley es funcional su aplicación dentro del derecho laboral peruano, porque aporta ventajas a los trabajadores y al empleador, ahorrando tiempo y costos al evitar el desplazamiento entre el domicilio y el trabajo, asimismo es una forma especial de prestar labores subordinadas sin presencia física del trabajador en el centro de trabajo, indicando además que, el trabajo remoto se implementó por la pandemia COVID- 19, se caracteriza por la prestación de servicios subordinado con la presencia física del trabajador en su domicilio. El trabajo remoto tuvo vigencia hasta el 27 de abril del 2023.

Ahora bien, el entrevistado número 3 el Dr. Víctor Llumpo Ortiz; indicó que, la ley 31572 no regula propiamente el trabajo remoto, el cual fue dejado sin efecto luego que la situación social comenzara a regularizarse debido al COVID-19. Sin embargo, la ley del teletrabajo empieza su vigencia con la finalidad de regular las relaciones laborales que implicaban que un trabajador tenga que laborar desde su casa o incluso a distancia, ya sea a nivel nacional o internacional, del presente resultado se destaca que tal participante consideró que la ley 31572 no regula en sí el trabajo remoto.

Asimismo, se planteó la siguiente interrogante, para poder tener un panorama más claro en relación al derecho comparado exclusivamente en el teletrabajo, y

si tienen conocimiento los expertos de ello, ¿Conoce usted el tratamiento legal, nacional o extranjero del trabajo remoto en otros países? Los entrevistados precisaron el 50% conocen sobre los tratamientos legales en el extranjero, y el otro 50 % desconoce, en este sentido los que tienen conocimiento, tomaron en cuenta la legislación argentina, donde incluso se toma como referencia dentro de la legislación peruana indicando la similitud entre ambas normativas, caracterizado por el acuerdo de las partes para que el teletrabajo sea desempeñado con los mínimos inconvenientes, asimismo también se tomó en cuenta a la regulación del teletrabajo en América Latina indicando que esta es diversa, haciendo un hincapié en Guatemala, porque a pesar de no contar con regulación se ha permitido que el sector empleador genere esquemas flexibles y creativos que en común acuerdo con los trabajadores se ha logrado el desarrollo de esta modalidad de manera exitosa.

Para cumplir con el primer objetivo específico el cual precisa lo siguiente: Examinar la ley 31572 y su aplicación en el derecho laboral peruano. En relación a ello se planteó la siguiente interrogante.

De acuerdo a la pregunta 2, según su experiencia ¿Trabaja o trabajó sobre algún caso vinculado al incumplimiento de la ley 31572? Los expertos unánimemente indicaron que, si bien es cierto a raíz de la pandemia COVID 2019 si laboraron bajo la modalidad virtual, sin embargo, por ser nueva la ley, aún hasta la fecha no han visto ningún caso relacionado con el teletrabajo y el incumplimiento de la ley 31572.

Se tomó en cuenta la pregunta numero 7 ¿Considera que las empresas peruanas cuentan con la logística, experiencia, disposición para implementar el trabajo remoto en sus actividades? En relación al resultado obtenido de la presente pregunta los entrevistados manifestaron opiniones divididas, el 80% de expertos comparten en base a su experiencia que, en el Perú actualmente no estamos preparados o capacitados con la efectividad que se requiere al momento de aplicar la ley, pues existen inconvenientes evidentes que dificultan y aún faltan pulir, como la inestabilidad de la red, careciendo del soporte técnico adecuado, con excepción de algunas empresas que si están en la capacidad de

designar a que determinados trabajadores realicen labores con teletrabajo, es por ello que las empresas no cuentan con la logística necesaria algunas empresas ni las capacitaciones idóneas para realizar un trabajo sin necesidad de la presencia física.

preparadas y cuentan con las herramientas necesarias, pues mediante algún medio o regulación puede ser promovida, ya que en estos tipos de trabajo remoto se ve el acuerdo que hay entre ambas partes, además que se ve la capacidad de dicha empresa en asignar algún tipo de función hacia los trabajadores, siendo el teletrabajo una alternativa que puede beneficiar a todos, puede fácilmente ser promovida mediante una regulación simple que propicie acuerdo entre las partes, ya que para efectos estadísticos y de inspección basta con registrar el teletrabajo en la planilla de aportes a la seguridad personal, operativo, cotidiano que los empleadores deben hacer.

Para continuar con el cumplimiento del segundo objetivo específico: Analizar los efectos de la ley 31572 en el derecho laboral peruano. Razón del planteamiento de la siguiente interrogante.

En relación a la pregunta 6 ¿Conoce de algún caso o precedente sobre vulneración de las relaciones laborales en la aplicación de Ley 31572? Los expertos tuvieron opiniones divididas, indicando que no conocen casos de la ley en mención, sin embargo, es importante recalcar que el entrevistado el Juez Ricardo Ángel Núñez Larreategui y dos de los entrevistados, indicaron que, si conocen casos relacionados con la ley del teletrabajo, siendo uno de ellos, el conocido caso de Konecta por el despido encausado y arbitrario por no seguir un lunes conectado después de horas de trabajo como labor remota.

Es por ello que, con respecto a la seguridad y confianza digital se sabe que actualmente muchas empresas en su intento de fiscalizar el correcto cumplimiento de las labores de sus trabajadores, implementan mecanismos especiales, en esta medida es necesario definir hasta qué punto se debe permitir que el empleador vigile al trabajador por ello es necesario que el empleador encuentre el equilibrio para ejercer sus funciones y así fiscalizar y

respetar la vida privada de los teletrabajadores incluso en un contexto laboral.

Finalmente, para cumplir con el tercero y último objetivo específico, Proponer estrategias o recomendaciones para una efectiva aplicación del teletrabajo. De acuerdo a ello se planteó las siguientes preguntas.

Sin embargo, se obtuvo 2 participantes, 9 y 10 (JUECES) los cuales tienen posturas contrarias, quienes consideraron que sí, que las empresas peruanas están preparadas y cuentan con las herramientas necesarias, pues mediante algún medio o regulación puede ser promovida, ya que en estos tipos de trabajo remoto se ve el acuerdo que hay entre ambas partes, además que se ve la capacidad de dicha empresa en asignar algún tipo de función hacia los trabajadores, siendo el teletrabajo una alternativa que puede beneficiar a todos, puede fácilmente ser promovida mediante una regulación simple que propicie acuerdo entre las partes, ya que para efectos estadísticos y de inspección basta con registrar el teletrabajo en la planilla de aportes a la seguridad personal, operativo, cotidiano que los empleadores deben hacer.

Para continuar con el cumplimiento del segundo objetivo específico: Analizar los efectos de la ley 31572 en el derecho laboral peruano. Razón del planteamiento de la siguiente interrogante.

En relación a la pregunta 6 ¿Conoce de algún caso o precedente sobre vulneración de las relaciones laborales en la aplicación de Ley 31572? Los expertos tuvieron opiniones divididas, indicando que no conocen casos de la ley en mención, sin embargo, es importante recalcar que el entrevistado el Juez Ricardo Ángel Núñez Larreategui y dos de los entrevistados, indicaron que, si conocen casos relacionados con la ley del teletrabajo, siendo uno de ellos, el conocido caso de Konecta por el despido encausado y arbitrario por no seguir un lunes conectado después de horas de trabajo como labor remota.

Es por ello que, con respecto a la seguridad y confianza digital se sabe que actualmente muchas empresas en su intento de fiscalizar el correcto cumplimiento de las labores de sus trabajadores, implementan mecanismos especiales, en esta medida es necesario definir hasta qué punto se debe permitir que el empleador vigile al trabajador por ello es necesario que el empleador

encuentre el equilibrio para ejercer sus funciones y así fiscalizar y respetar la vida privada de los teletrabajadores incluso en un contexto laboral.

Finalmente, para cumplir con el tercero y último objetivo específico, Proponer estrategias o recomendaciones para una efectiva aplicación del teletrabajo. De acuerdo a ello se planteó las siguientes preguntas.

Es por ello que, con respecto a la seguridad y confianza digital se sabe que actualmente muchas empresas en su intento de fiscalizar el correcto cumplimiento de las labores de sus trabajadores, implementan mecanismos especiales, en esta medida es necesario definir hasta qué punto se debe permitir que el empleador vigile al trabajador por ello es necesario que el empleador encuentre el equilibrio para ejercer sus funciones y así fiscalizar y respetar la vida privada de los teletrabajadores incluso en un contexto laboral.

Finalmente, para cumplir con el tercero y último objetivo específico, Proponer estrategias o recomendaciones para una efectiva aplicación del teletrabajo. De acuerdo a ello se planteó las siguientes preguntas.

Interrogante número 5, Cuál cree usted que sería la problemática para la implementación de la ley 31572, en los centros laborales ¿Afectaría los derechos? En base a ello, los participantes indicaron los posibles conflictos jurídicos y sociales que surgirían a raíz de la implementación de la normativa, en primer lugar; una problemática para la implementación de la ley del teletrabajo sería la utilización de las plataformas y tecnologías digitales, posible desvinculación emocional del trabajo con el empleador, dificultades para controlar al trabajador, dificultades para el trabajo en equipo, descenso de productividad, reducción del aprendizaje y que existiría la posibilidad de afectación de sus derechos al trabajador, porque podría ser despedido del trabajo.

Para concluir, se tomó en cuenta la interrogante 8, ¿Qué estrategias o recomendaciones propone para una efectiva aplicación del teletrabajo? ¿Por

qué?

Los participantes aportaron recomendaciones a tomar en cuenta, en su totalidad coinciden para una mejor aplicación de la ley que regula el teletrabajo, en primer lugar, precisaron, que se cuente con las condiciones digitales y de comunicaciones necesarias y que el personal que laborará bajo este régimen de trabajo tenga permanente vinculación con la empresa, tenga un ambiente laboral, control al trabajador, y que no exista dificultad para el trabajo en equipo mediante este sistema de trabajo, asimismo, que se capacite al personal a implementar a sus trabajadores con las herramientas necesarias, buscando que el empleador garantice las facilidades para el cumplimiento de sus funciones, porque de esta forma se garantiza el correcto funcionamiento de la organización y el cumplimiento del marco legal.

VI. DISCUSIÓN

Con respecto al interrogante número 1, La Ley 31572 promulgada en septiembre de 2022 presenta una nueva regulación sobre el teletrabajo ¿cuál es el análisis o cuál es su criterio respecto a esta norma? En virtud a la investigación, consideraron estar de acuerdo con los participantes, pues si bien es cierto se trata de una ley novedosa, con las características señaladas en el anterior párrafo, sin embargo con el paso del tiempo se ha determinado la necesidad de ir puliendo la ley 31572 por ende se puede observar algunas dificultades al momento de supervisar o llevar el control de una buena jornada laboral, postura que respalda el doctrinario Andrade (2022) quien precisa, que; se trataría de un nuevo modelo de trabajo, siendo novedosa para la sociedad, en donde pasa a segundo plano el trabajo tradicional al que se estaba acostumbrado, por ende el uso constante de la tecnología será motivo para la constante actualización de ello, ya que deberán estar debidamente instruido en los avances tecnológicos, pues será parte de la herramienta de trabajo.

En relación al objetivo general y preguntas planteadas se consideraron pregunta número 3, Desde su experiencia ¿Considera que la ley 31572, es funcional en cuanto a regular el trabajo remoto?

En función a la presente indagación los tesisistas estuvieron de acuerdo con los aportes obtenidos pues se está ante una nueva ley, en la que, para el corto tiempo de vigencia está funcionando dentro del mercado laboral peruano, facilitando a los ciudadanos con las ventajas de, oportunidades laborales desde el domicilio, estar con el paso del tiempo más actualizados en cuestión de tecnología, porque el mundo virtual cada día está tomando protagonismo a nivel general, por eso, la sociedad tendrá que estar actualizada, conforme la tecnología avanza, las oportunidades de trabajos remotos crecen, es por ello, que el doctrinario Escudra (2018) nos respalda al precisar que en México, el trabajo a domicilio como el teletrabajo, son dos maneras que buscan perfeccionarse al momento de ofrecer un servicio de calidad. Es por ello que se hace hincapié que ambos modos tiene los mismos derechos laborales, en modalidad virtual o presencial.

Y la pregunta 4 ¿Conoce usted el tratamiento legal, nacional o extranjero del trabajo remoto en otros países?

Los investigadores consideraron estar de acuerdo, en la actualidad existen diferentes legislaciones en donde se han adaptado al teletrabajo, además que tienen la ventaja de ser países más avanzados tecnológicamente, los cuales sirven a nuestra comunidad jurídica peruana, para identificar cual es la formalidad de aplicación de la norma en otras legislaciones, es por ello, que Vega (2021) autor argentino, indica que; esta modalidad de trabajo se caracterizó por ser un atenuante de aquellos efectos económicos, causa de la COVID 2019, es por ello que el teletrabajo se vio potenciado, ya que permitió a los empleadores y trabajadores estar activos y ocupados, sin vulnerar los derechos, los mismo de un trabajador presencial.

Para cumplir con el primer objetivo específico se planteó la siguiente interrogante.

De acuerdo a la pregunta 2, según su experiencia ¿Trabaja o trabajó sobre algún caso vinculado al incumplimiento de la ley 31572?

Los investigadores consideraron estar de acuerdo en su totalidad con los entrevistados, pues se trata de un marco normativo nuevo, el cual recién está tomando protagonismo en el mundo laboral, como en la comunidad jurídica, conforme se vaya comentando, porque con el tiempo esta modalidad de trabajo será más común y como en toda sociedad de derecho surgirán conflictos jurídicos que se tendrán que resolver; Correa (2015) le da soporte la postura concluyendo que, el teletrabajo es un modo de trabajo novedoso e innovador, el cual con el tiempo tendrá mayor acogida, detallada en su investigación, una nueva figura de organización de trabajo.

Mientras tanto en la pregunta numero 7 ¿Considera que las empresas peruanas cuentan con la logística, experiencia, disposición para implementar el trabajo remoto en sus actividades?

Simultáneamente en la indagación presentada, los investigadores se inclinaron a coincidir con las posturas de los expertos, pues el Perú es un país que

tecnológicamente aún no está desarrollado ni capacitado, esto conlleva al pensamiento que, las empresas dedican poca atención e inversión a capacitaciones de sus trabajadores, postura respaldada por Ramos (2022) quien manifiesta, que el teletrabajo tiene una organización y estructura diferente al que normalmente se está acostumbrado en el Perú; es decir no es aquella forma típica y tradicional, por ende; el uso de la tecnología se hace más habitual, y un punto importante para que funcione el ambiente laboral, es comprender la relevancia de las capacitaciones constantes.

Sin embargo se obtuvo 2 participantes, 9 y 10 (JUECES) los cuales tienen posturas contrarias, En principio, la postura de los entrevistados 9 y 10, pues si bien es cierto tal como lo han precisado el trabajo remoto puede ser promovido, pero aún en la realidad actual no todas las empresas en el Perú se encuentran debidamente capacitadas para poder ofrecer esta modalidad de trabajo remoto, en razón a esto la ley y tanto el sector público como privado tendrán que ir puliendo detalles como estos, para poder brindar un servicio de calidad, en donde no se vean vulnerado los derechos de los trabajadores, ni de los empleadores, es por ello que, Zuboff (2020) respalda la postura de los investigadores indicando que, para el buen desarrollo de ley 31572, es sumamente necesario la evolución tecnológica y computarizada.

Para continuar con el cumplimiento del segundo objetivo específico, se planteó la pregunta 6 ¿Conoce de algún caso o precedente sobre vulneración de las relaciones laborales en la aplicación de Ley 31572?

Los tesisistas consideraron estar de acuerdo, con lo mencionado en el anterior párrafo, es de conocimiento público, el caso de la empresa Konecta en el distrito judicial de Chiclayo, en donde se quedó expuesto la vulneración de los derechos del trabajador, ante estos acontecimientos el doctrinario Romero & Medina (2021) señala los derechos, y beneficios, en donde el aporte más (Prieto, 2015) (Prieto, 2015)resaltante, es que, todos los trabajadores presenciales y remotos tienen los mismo derechos y deben ser tratados por igualdad, caracterizado por su flexibilidad, sin dejar de cumplir con las labores asignadas.

Finalmente, para cumplir con el tercero y último objetivo específico, se planteó

el interrogante número 5, Cuál cree usted que sería la problemática para la implementación de la ley 31572, en los centros laborales ¿Afectaría los derechos?

Los investigadores estuvieron de acuerdo con tales posturas, pues también es importante tomar en cuenta la discriminación y la desconexión laboral, ya que se pueden ver casos que un empleador este de vacaciones o fuera de horarios y él tenga que responder los correos, mensajes, etc. hostigando de esa manera a dicho empleador cuando no debería de hacerlo y se consideró que no afectaría los derechos, sumando todos los posibles problemas descritos con anterioridad, para dar mayor soporte se toma en cuenta al análisis documentario incluido dentro de la presente investigación, tomando en cuenta la ley N° 31572 y la Ley N° 30036 punto de partida de la actual ley, se pudo determinar que abusos laborales, siendo uno de mayor influencia el hostigamiento, la desconexión laboral, entre otros.

Mientras que, en la interrogante 8, ¿Qué estrategias o recomendaciones propone para una efectiva aplicación del teletrabajo? ¿Por qué?

Luego, de las repuestas emitidas por los entrevistados, se tiene como finalidad estar en constantes mejoras, para así mejorar el funcionamiento y la correcta aplicación de la normativa, en virtud a ello, las recomendaciones a tomar en cuenta es, asegurar que los sistemas y aplicaciones a utilizar estén habilitados y funcione para un teletrabajo principalmente el internet, evitar descargar archivos excesivos (pesados) a fin de no saturar la red, no trabajar desde celular, lo correcto es a través de un pc o laptop que tenga un Windows que soporte la aplicación que permita el teletrabajo, se concluye que, todas las recomendaciones son válidas, por ende, el doctrinario Canot (2021) “ pues se reconoce que esta forma de trabajo que ya existía y que sin embargo en la actualidad es de interés para la sociedad tiene sus ventajas y desventajas, pues si bien en cierto para el teletrabajador se estaría limitando a relacionarse laboralmente, al trabajo en equipo, limitando su ascenso como profesional.”

Finalmente para concluir, es importante destacar las limitaciones que se tuvo a lo largo de la investigación y sobre todo al momento de aplicar el instrumento, si

bien es cierto el tema elegido viene a ser un tema novedoso, nuevo en el Perú, es por ello que, se tuvo algunas complicaciones al momento de buscar la información dentro de nuestra legislación peruana, pues actualmente se le está tomando mayor importancia ya que a consecuencia del COVID 2019 los trabajadores tuvieron que adaptarse a esta forma de trabajo, por ende empezaron a tener mayor conocimiento al respecto, sin embargo, al momento de realizar las entrevistas a los participantes se puede observar las diferentes posturas, en donde se destaca que el conocimiento de los casos relacionados al teletrabajo aun es escaso, pues lo expertos son pocos los que conocen casos sobre sobre el tema de investigación, en su mayoría mencionan que no conocen casos en donde se haya vulnerado la ley 31572, esto fue dificultoso porque no nos permitió profundizar más en casos sonados, donde los teletrabajadores se hayan visto vulnerados sus derechos.

VIII. CONCLUSIONES

1. La Ley 31572 ha sido creada para regular el teletrabajo en Perú y garantizar los derechos laborales de los trabajadores, lo cual en la etapa de la pandemia se convirtió en una herramienta novedosa y de suma importancia, no solo para la continuidad laboral en algunos sectores, sino que además se ha mantenido en el tiempo por su practicidad y ventajas, como la flexibilidad, para los empleados ya que pueden ajustar su horario de trabajo de acuerdo a sus necesidades personales, al eliminar la necesidad de desplazarse al trabajo, los empleados ahorran tiempo y dinero en desplazamientos, combustible, transporte público, comidas fuera de casa, entre otros gastos relacionados. Y las empresas pueden reducir los costos de alquiler de oficinas, servicios públicos y otros gastos relacionados con la infraestructura de la oficina.
2. Entre los efectos más resaltantes en el derecho laboral peruano, en cuanto a la aplicación de la ley de teletrabajo es la disminución de abusos laborales, como el hostigamiento y la desconexión laboral, son algunos de los problemas que se han identificado en relación al teletrabajo. Así mismo amplía el espectro laboral ya que permite laborar dentro del rango del territorio peruano; o en el extranjero, con el uso de la tecnología y las plataformas digitales, además conlleva en revalorar a las poblaciones vulnerables, como son las personas en situación de discapacidad, gestantes, en periodo de lactancia, personal que asiste niños, adultos mayores, personas con discapacidad y de personas pertenecientes a grupos de riesgo o con familiares directos con enfermedad grave o terminal.
3. Además debemos considerar algunas dificultades con la aplicación de la norma en cuestión, pues al momento de supervisar o llevar el control de una buena jornada laboral, se presentó algunas dificultades, ante lo cual se estuvo frente a un nuevo reto de esta novedosa forma de labores y a la vez, otra en particular situación que se pudo tener una constante capacitación para estar a la par de las nuevas tecnologías, lo que implicó un desgaste de tiempo y dinero para los empleadores, ya que nuestro país tecnológicamente aún no está desarrollado ni capacitado.
4. Existen desafíos como el uso de tecnologías digitales, la desconexión

emocional entre el empleado y el empleador, dificultades en el control del trabajo, problemas de trabajo en equipo, disminución de la productividad y posibles violaciones de los derechos del trabajador, incluyendo la posibilidad de despido; por lo que para una implementación efectiva del teletrabajo, se debería tomar en consideración, garantizar las condiciones digitales y de comunicación adecuadas, mantener una vinculación constante con la empresa, promover un ambiente de trabajo favorable, capacitar a los empleados en el uso de herramientas necesarias y asegurarse de que los sistemas y aplicaciones funcionen correctamente, para evitar conflictos jurídicos y sociales que surgirían a raíz de la implementación de la normativa.

IX. RECOMENDACIONES

- Tal como lo mencionó Benjamín, (2017) considera que la implementación del teletrabajo es beneficioso tanto para el trabajador, empleador y sociedad, por su flexibilidad, responsabilidad y cumplimiento de sus funciones, por lo que se recomienda al poder judicial realizar una inversión en tecnología y comunicación y así poder asegurar de que sus empleados cuenten con los recursos tecnológicos y las herramientas adecuadas para desempeñar sus labores de manera eficiente.
- Se recomienda a la empresa Konecta, la capacitación Continua; dado que el trabajo a distancia implica la necesidad constante de adaptarse a nuevas tecnologías y métodos laborales, ya es fundamental que las compañías dediquen recursos a la formación de sus trabajadores.
- Se recomienda a la empresa Konecta el establecimiento de límites y condiciones; con el propósito de prevenir problemas relacionados con la desconexión en el ámbito laboral, abusos, y disputas legales, es esencial que las organizaciones fijen de manera precisa las horas de trabajo, las expectativas en cuanto a disponibilidad, y las responsabilidades de sus empleados.
- Se recomienda a los estudiantes de derecho a realizar futuras investigaciones metodológicamente más amplias donde realicen un enfoque cuantitativo en los que ellos puedan medir el impacto de esta norma a más profundidad.

X. PROPUESTA

Estrategias para una efectiva aplicación en el teletrabajo

- Establecer una rutina, de forma diaria o Inter diaria, con la finalidad de crear una estructura similar a la que se tendría en la oficina o lugar de trabajo. Esto podría ser; levantarse a la misma hora, mantener horarios de trabajo y descanso, y adhiérete a ellos; y comunicar a los colegas y familiares cuáles son tus horarios de trabajo para evitar interrupciones innecesarias.
- Establecer de metas diarias o semanales para mantener el enfoque y medir tu progreso.
- Establecer en el hogar, un lugar de trabajo cómodo y libre de distracciones. Esto ayuda a separar claramente tu espacio laboral del personal. Organiza reuniones virtuales informales con colegas para mantener la conexión social y evitar el aislamiento.
- Realizar pausas cortas y programadas para estirarte, tomar aire fresco y recargar energías; también, dedicar tiempo a actividades que te relajen y rejuvenezcan, como ejercicios, meditación o tiempo en familia. Al final del día, realiza una actividad que marque la transición entre el trabajo y el tiempo personal, como dar un paseo o leer un libro.
- Configuración de límites en las notificaciones de correos electrónicos y aplicaciones de mensajería para evitar distracciones constantes; no aceptar en la medida de lo posible, tareas adicionales que puedan desequilibrar tu carga de trabajo y tiempo personal.

REFERENCIAS

- al, C. e. (2017). IMPACTO DEL TELETRABAJO EN GESTION EDUCATIVA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES.
<https://www.une.edu.pe/Empresariales/wp-content/uploads/2022/11/Impacto-del-teletrabajo-en-la-gesti%C3%B3n-educativa-de-la-Facultad-de-Ciencias-Empresariales-Universidad-Nacional-de-Educaci%C3%B3n-Enrique-Guzm%C3%A1n-y-Valle.pdf>. Obtenido de <https://www.une.edu.pe/Empresariales/wp-content/uploads/2022/11/Impacto-del-teletrabajo-en-la-gesti%C3%B3n-educativa-de-la-Facultad-de-Ciencias-Empresariales-Universidad-Nacional-de-Educaci%C3%B3n-Enrique-Guzm%C3%A1n-y-Valle.pdf>
- al, C. e. (2021). El trabajo remoto y el teletrabajo en tiempo de Postpandemia COVID-19 en la ciudad de Lima.
<https://revistas.uniscjsa.edu.pe/index.php/Yotantsipanko/article/view/2/2>.
- Andrade. (2022). Teletrabajo y sus repercusiones en la salud mental.
<file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-TeletrabajoYSusRepercusionesEnLaSaludMental-8294241.pdf>.
- Andrade. (2022). *Teletrabajo y sus repercusiones en la salud mental*. Obtenido de <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1513>
- Chira Rivero, G. (2020). *Hacia una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital en el Perú y la actuación de la inspección de trabajo*. IUS: Revista de investigación de la Facultad de Derecho. Obtenido de <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/ius/article/view/459/1091?download=>
- Correa. (2015). "El teletrabajo: una nueva forma de Organización de Trabajo", Universidad de Piura. ¿Obtenido de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2407/FCAD-QUA-GUT-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Correa. (2015). "El Teletrabajo: una nueva forma de Organización del Trabajo", Universidad de Piura. Obtenido de 10 consecuencias de no ofrecer un buen servicio al cliente en tu negocio | InformaBTL
- Escuadra. (2018). "El trabajo a domicilio y el teletrabajo como modalidades de contratación en México en el Siglo XXI- Universidad Autónoma de Derecho. Obtenido de <http://archivos.diputados.gob.mx/Transparencia/articulo72/XIV/cedip/CEDIP-72-XIV-investigacionsobretabajodomicilio-4-2018.pdf>
- Escuadra. (2018). "El trabajo a domicilio y el teletrabajo como modalidades de contratación en México en el Siglo XXI", Universidad Nacional Autónoma de Derecho. Obtenido de CEDIP-72-XIV- investigacionsobretabajodomicilio-4-2018.pdf (diputados.gob.mx)
- ESPAÑOLA, R. A. (2011). *Diccionario de la Lengua Española - Vigésima segunda edición*. Obtenido de [ww.rae.es](http://www.rae.es)
- García, M. &. (2021). "Derechos y beneficios del teletrabajo en el régimen laboral del Perú 2021" Universidad Peruana de las Américas. Obtenido de GARCIA_MEDINA_ROMERO.pdf (ulasamericas.edu.pe)
- Loiseau, G. (2017). *La déconnexion Observations sur la regulation du travail dans le contexte sera un must obligation de l'employeur sur la qualité de vie au travail*(p.463). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5989270>
- Mujica, N. (2003). Introducción al Derecho Laboral.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2954>.
- N°31572, L. (2022). *Ley N°31572 - Ley del Teletrabajo*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/3460247-31572>

- https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621866/NUNEZ_GD.pdf?ssequence=5&isAllowed=y
- Putriano, C. (2015). *"El teletrabajo: una nueva forma de Organización de Trabajo, Universidad de Piura*. Obtenido de formato publicaciones (udep.edu.pe)
- Ramos. (2022). *"Comentarios a la ley N°31572, Ley del teletrabajo, Universidad Pontificia Católica del Perú*. Obtenido de Comentarios a la Ley n° 31572, Ley del teletrabajo (pucp.edu.pe)
- Ramos. (2022). *Los alcances de una investigación. Ciencia América*. Obtenido de <https://orcid.org/0000-0001-5614-1994>
- Riascos, V. &. (2021). *"Teletrabajo y su relación con la calidad de servicios en las empresas Retail en el marco de la pandemia covid-19 en Santiago de Cali-Colombia, Universidad Autónoma de Occidente*. Obtenido de T10113_ "Teletrabajo y su relación con la calidad de servicios en las empresas "Retail" en el marco de la pandemia covid-19 en Santiago de Cali-Colombia".pdf (uao.edu.co)
- Romero, M. &. (2021). *Derechos y beneficios del teletrabajo en el régimen laboral del Perú*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3337469>.
- Segura. (2019). *EFECTOS JURIDICOS DE LA IMPLEMENTACION OBLIGATORIA DEL TELETRABAJO COMO MODALIDAD CONTRACTUAL*. Obtenido de <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/2828/EFECTOS%20JUR%C3%8DDICOS%20DE%20LA%20IMPLEMENTACI%C3%93N%20OBLIGATORIA%20DEL%20TELETRABAJO%20COMO%20MODALIDAD%20CONTRACTUAL%20EN%20.pdf?sequence=1>
- Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, L. d. (s.f.). *Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR*. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)
- Vattuone, R. (2021). *Teletrabajo y capitalismo de Vigilancia*. Obtenido de Teletrabajo y Capitalismo de vigilancia. (redalyc.org).
- Vega. (2021). *El teletrabajo como mitigador de los impactos económicos de la pandemia de Covid-19 en Argentina*". Obtenido de <https://www.me.econo.unlp.edu.ar/wp-content/uploads/Tesis-De-la-Vega.pdf>
- Vega, D. I. (2021). *"El teletrabajo como mitigador de los impactos económicos de la pandemia de COVID-19 en Argentina", Universidad de Nacional de la plata*. Obtenido de <https://www.me.econo.unlp.edu.ar/wp-content/uploads/Tesis-De-la-Vega.pdf>
- Zuboff. (2020). *Teletrabajo y capitalismo de vigilancia*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7720279>.
- Zuboff, S. (2020). *La era del capitalismo de la vigilancia: La lucha por un futuro humano frente a las nuevas fronteras del poder*, traducido por Albino Santos.

Anexo

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	CATEGORÍAS	SUB CATEGORÍAS	METODOLOGÍA	PARTICIPANTES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>La Ley N°31572 frente al Derecho Laboral en el Perú.</p>	<p>Problema General:</p> <p>¿Cuáles son los efectos de la ley 31572 en el derecho laboral?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Analizar la aplicación de la ley 31572 en el Derecho Laboral Peruano.</p> <p>Objetivo Específico:</p> <p>1 Examinar la ley 31572 y su aplicación en el Derecho Laboral Peruano. 2 Analizar los efectos de la ley 31572 en el derecho laboral peruano. 3 Proponer una guía procedimental para una efectiva aplicación del teletrabajo.</p>	<p>La Ley N.º 31572</p> <p>Definición Conceptual:</p> <p>La importancia de proteger los derechos laborales en el marco de la pandemia del covid-19, énfasis en la regulación de aspectos como la suspensión perfecta de labores, protección de trabajadores vulnerables y facilitación del trabajo remoto como protecciones para la salud y seguridad de los operarios en el contexto de la</p>	<p>-Protección de los trabajadores vulnerables.</p> <p>- Trabajo remoto</p> <p>- Derechos laborales y estabilidad laboral.</p>	<p>Enfoque:</p> <p>Cualitativo.</p> <p>Tipo:</p> <p>Básico.</p> <p>Diseño:</p> <p>No Experimental</p>	<p>Muestra:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Abogados - Jueces <p>Escenario:</p> <p>Juzgados Especializados En Laboral.</p> <p>Estudios Jurídicos.</p>	<p>Técnica:</p> <p>Entrevista</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Guía de entrevista y guía de análisis normativo.</p>

			<p>Pandemia.</p> <p>DERECHO LABORAL EN EL PERÚ</p> <p>La protección de los trabajadores y trabajadoras, la negociación colectiva, el conflicto laboral y la seguridad social, es el alegato de los derechos de los operarios en situaciones de despido arbitrario, la promoción de la negociación colectiva como mecanismo para resolver el conflicto laboral, y la defensa de la protección de salud y seguridad en el trabajo.</p>	<p>-Protección laboral de los trabajadores.</p> <p>-Negociación colectiva y conflictos laborales.</p>			
--	--	--	---	---	--	--	--

ANEXO 2: MATRIZ DE CATEGORIZACION.

CATEGORÍAS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUB CATEGORÍAS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	UNIDADES DE ANÁLISIS
<p>Categoría 1</p> <p>La Ley N.º 31572</p>	<p>La importancia de proteger los derechos laborales en el marco de la pandemia del covid-19, énfasis en la regulación de aspectos como la suspensión perfecta de labores, protección de trabajadores vulnerables y facilitación del trabajo remoto como protecciones para la salud y seguridad de los operarios en el contexto de la Pandemia.</p>	<p>-Protección de los trabajadores vulnerables.</p>	<p>La licencia con goce de haber para trabajadores mayores de 65 años, las disposiciones para trabajadores con discapacidad o enfermedades crónicas y las medidas para trabajadoras gestantes o lactantes.</p>	<p>Abogados y jueces especializados en el Derecho Laboral.</p>
		<p>- Trabajo remoto</p>	<p>Es mediante para la implementación del trabajo remoto, los derechos laborales de los operarios que realizan trabajo remoto, las obligaciones de los empleadores en este ámbito la rivalidad y oportunidades que presenta el trabajo remoto en el contexto actual.</p>	
		<p>- Derechos laborales y estabilidad laboral.</p>	<p>No solo son buenos para los trabajadores, sino también para las empresas y la economía en su conjunto, ya que ayudan a aumentar la productividad y el bienestar de los trabajadores, lo que a su vez se traduce en un mayor desarrollo económico y social.</p>	

<p>Categoría 2</p> <p>Derecho Laboral en el Perú.</p>	<p>La protección de los trabajadores y trabajadoras, la negociación colectiva, el conflicto laboral y la seguridad social, es el alegato de los derechos de los operarios en situaciones de despido arbitrario, la promoción de la negociación colectiva como mecanismo para resolver el conflicto laboral, y la defensa de la protección de salud y seguridad en el trabajo.</p>	<p>-Protección laboral de los trabajadores.</p>	<p>Es la defensa contra el despido arbitrario, la jornada laboral, el salario mínimo, las vacaciones, la seguridad y salud en el trabajo, entre otros.</p>	
		<p>-Negociación colectiva y conflictos laborales.</p>	<p>Es una herramienta para la precaución y solución de conflictos laborales, ya que permite a las partes involucradas llegar a acuerdos y establecer condiciones justas y equitativas para ambas partes.</p>	

ANEXO III: Asentamiento Informado.

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: La Ley 31572 Frente al Derecho Laboral Peruano.

Investigadores:

Chapoñan Jaime Suzetty Cecilia.

Yataco Cuyán Joel Alexander.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "La ley 31572 Frente al Derecho Laboral Peruano" cuyo objetivo es: Analizar la aplicación de la ley 31572 y su impacto en el derecho laboral peruano. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de derecho de la Universidad Cesar Vallejo del campus Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente y con el permiso de la Universidad Cesar Vallejo.

El impacto de nuestra investigación es debido a su relevancia a nivel jurídico laboral, tal así que se pretende buscar perfeccionar la prestación de servicios por parte de los operarios y las ganancias del empleador.



Procedimiento

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

1. Se realizará entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "La Ley 31572 Frente al Derecho Laboral Peruano".
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de estudios jurídicos del distrito de Chiclayo. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

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.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los Investigadores Chapoñan Jaime Suzetty Cecilia; email: schaponanj@ucvvirtual.edu.pe
Yataco Cuyán Joel Alexander; email: jayatacoc@ucvvirtual.edu.pe

Docente asesora:

Mg. Saavedra Silva, Luz Aurora; email: saavedrasl@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de entrevista. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer jurídico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Luz Aurora Saavedra Silva		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Derecho Civil		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	_____		



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Entrevista
Autora:	CHAPOÑAN JAIME SUZETTY CECILIA – YATACO CUYAN JOEL ALEXANDER
Procedencia:	ESTUDIO JURIDICO PERLECHE & ASOCIADOS. JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL
Administración:	ESTUDIOS JURIDICOS
Tiempo de aplicación:	30 MINUTOS
Ámbito de aplicación:	DESPACHO /ESTUDIO JURIDICO
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

Como muestra se ha considerado a los abogados y jueces especializados en el derecho laboral que por sus años de experiencia nos brinden sus conocimientos y aporten a la investigación.



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Abogados de Chiclayo	Especializados en el derecho laboral	Conocedores en el ámbito de gestión laboral.
Juzgado	Juzgado de Paz Letrado	Especialistas en administrar justicia laboral.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la entrevista “La Ley 31572 frente al Derecho Laboral Peruano” elaborado por **Chapoñan Jaime Suzetty Cecilia y Yataco Cuyán Joel Alexander** en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento

- Primera dimensión: La ley 31572
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la aplicación de la ley 31572 y su impacto en el derecho laboral peruano.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
LA LEY 31572	Protección de los trabajadores vulnerables	4	4	4	Es conforme
	Trabajo remoto	4	4	4	Es conforme
	Derechos laborales y estabilidad laboral	4	4	4	Es conforme

- Segunda dimensión: Derecho Laboral en el Perú.
- Objetivos de la Dimensión: i) Examinar la ley 31572 y su aplicación en el derecho laboral peruano. ii) Determinar el impacto de la ley 31572 en el derecho laboral peruano. iii) Proponer estrategias o recomendaciones para una efectiva aplicación del teletrabajo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Derecho Laboral en el Perú.	Protección laboral de los trabajadores	4	4	4	Es conforme
	Negociación colectiva y conflictos laborales	4	4	4	Es conforme




 Luz A. Saavedra Silva
 ABOGADA
 Reg. I.C.A.L. 3567
 Firma del evaluador
 DNI 41687495

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



LA LEY 31572 FRENTE AL DERECHO LABORAL PERUANO.

Objetivo general: Analizar la aplicación de la ley 31572 y su impacto en el derecho laboral peruano.

Objetivos específicos: i) Examinar la ley 31572 y su aplicación en el derecho laboral peruano. ii) Analizar el impacto de la ley 31572 en el derecho laboral peruano. iii) Proponer estrategias o recomendaciones para una efectiva aplicación del teletrabajo

ENTREVISTA

INSTRUCCIONES: A continuación, señor entrevistado se les solicitará responder la presente entrevista de forma anónima y con honestidad, para así recaudar información para el desarrollo de la investigación, estamos agradecidos de antemano por su colaboración.

ITEM DE PREGUNTAS: CONDICIÓN:

ABOGADOS

JUECES

1. La Ley 31572 promulgada en septiembre de 2022 presenta una nueva regulación sobre el teletrabajo ¿cuál es el análisis o cuál es su criterio respecto a esta norma?

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



2. Según su experiencia ¿Trabaja o trabajó sobre algún caso vinculado al incumplimiento de la ley 31572?

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

3. Desde su experiencia ¿Considera que la ley 31572, es funcional en cuanto a regular el trabajo remoto?

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

4. ¿Conoce usted el tratamiento legal, nacional o extranjero del trabajo remoto en otros países?

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

5.Cuál cree usted que sería la problemática para la implementación de la ley 31572, en los centros laborales ¿Afectaría derechos?

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



6. ¿Conoce de algún caso o precedente sobre vulneración de las relaciones laborales en la aplicación de Ley 31572?

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

7. Considera que las empresas peruanas cuentan con la logística, experiencia, disposición para implementar el trabajo remoto en sus actividades

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

8. ¿Qué estrategias o recomendaciones propone para una efectiva aplicación del teletrabajo? ¿por qué?

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

Muchas gracias.


.....
Luz A. Saavedra Silva
ABOGADA
Reg. I.C.A.L. 3567

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de entrevista. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer jurídico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	JOSÉ MANUEL VILLALTA CAMPOS	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNAVILIDAD	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - CHICLAYO	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Entrevista
Autora:	CHAPOÑAN JAIME SUZETTY CECILIA – YATACO CUYAN JOEL ALEXANDER
Procedencia:	ESTUDIO JURIDICO PERLECHE & ASOCIADOS. JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL.
Administración:	ESTUDIOS JURIDICOS
Tiempo de aplicación:	30 MINUTOS
Ámbito de aplicación:	DESPACHO /ESTUDIO JURIDICO
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

Como muestra se ha considerado a los abogados y jueces especializados en el derecho laboral que por sus años de experiencia nos brinden sus conocimientos y aporten a la investigación.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Abogados de Chiclayo	Especializados en el derecho laboral	Conocedores en el ámbito de gestión laboral.
Juzgado	Juzgado de Paz Letrado	Especialistas en administrar justicia laboral.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la entrevista "**La Ley 31572 frente al Derecho Laboral Peruano**" elaborado por **Chapoñan Jaime Suzetty Cecilia y Yataco Cuyán Joel Alexander** en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento

- Primera dimensión: La ley 31572
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la aplicación de la ley 31572 y su impacto en el derecho laboral peruano.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
LA LEY 31572	Protección de los trabajadores vulnerables	3	4	4	
	Trabajo remoto	3	4	4	
	Derechos laborales y estabilidad laboral	4	4	4	

- Segunda dimensión: Derecho Laboral en el Perú.
- Objetivos de la Dimensión: i) Examinar la ley 31572 y su aplicación en el derecho laboral peruano. ii) Determinar el impacto de la ley 31572 en el derecho laboral peruano. iii) Proponer estrategias o recomendaciones para una efectiva aplicación del teletrabajo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Derecho Laboral en el Perú.	Protección laboral de los trabajadores	4	4	4	
	Negociación colectiva y conflictos laborales	3	4	4	




Firma del evaluador
DNI 41761193

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

LA LEY 31572 FRENTE AL DERECHO LABORAL PERUANO.

Objetivo general: Analizar la aplicación de la ley 31572 y su impacto en el derecho laboral peruano.

Objetivos específicos: i) Examinar la ley 31572 y su aplicación en el derecho laboral peruano. ii) Analizar el impacto de la ley 31572 en el derecho laboral peruano. iii) Proponer estrategias o recomendaciones para una efectiva aplicación del teletrabajo

ENTREVISTA

INSTRUCCIONES: A continuación, señor entrevistado se les solicitará responder la presente entrevista de forma anónima y con honestidad, para así recaudar información para el desarrollo de la investigación, estamos agradecidos de antemano por su colaboración.

ITEM DE PREGUNTAS: CONDICIÓN:

ABOGADOS

JUECES

1. La Ley 31572 promulgada en septiembre de 2022 presenta una nueva regulación sobre el teletrabajo ¿cuál es el análisis o cuál es su criterio respecto a esta norma?

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



2. Según su experiencia ¿Trabaja o trabajó sobre algún caso vinculado al incumplimiento de la ley 31572?

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

3. Desde su experiencia ¿Considera que la ley 31572, es funcional en cuanto a regular el trabajo remoto?

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

4. ¿Conoce usted el tratamiento legal, nacional o extranjero del trabajo remoto en otros países?

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

5.Cuál cree usted que seria la problemática para la implementación de la ley 31572, en los centros laborales ¿Afectaría derechos?

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

6. ¿Conoce de algún caso o precedente sobre vulneración de las relaciones laborales en la aplicación de Ley 31572?

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

7. Considera que las empresas peruanas cuentan con la logística, experiencia, disposición para implementar el trabajo remoto en sus actividades

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

8. ¿Qué estrategias o recomendaciones propone para una efectiva aplicación del teletrabajo? ¿por qué?

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

Muchas gracias.


José Wilfredo Campos
ABOGADO
CALL N° 8408

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de entrevista. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer jurídico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Maribel Hernández Manay	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Derecho civil	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (x)	
	Más de 5 años ()	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Entrevista
Autora:	CHAPOÑAN JAIME SUZETTY CECILIA – YATACO CUYAN JOEL ALEXANDER
Procedencia:	ESTUDIO JURIDICO PERLECHE & ASOCIADOS. JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL
Administración:	ESTUDIOS JURIDICOS
Tiempo de aplicación:	30 MINUTOS
Ámbito de aplicación:	DESPACHO /ESTUDIO JURIDICO
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

Como muestra se ha considerado a los abogados y jueces especializados en el derecho laboral que por sus años de experiencia nos brinden sus conocimientos y aporten a la investigación.



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Abogados de Chiclayo	Especializados en el derecho laboral	Conocedores en el ámbito de gestión laboral.
Juzgado	Juzgado de Paz Letrado	Especialistas en administrar justicia laboral.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la entrevista **"La Ley 31572 frente al Derecho Laboral Peruano"** elaborado por **Chapoñan Jaime Suzetty Cecilia y Yataco Cuyán Joel Alexander** en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel





Dimensiones del instrumento

- Primera dimensión: La ley 31572
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la aplicación de la ley 31572 y su impacto en el derecho laboral peruano.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
LA LEY 31572	Protección de los trabajadores vulnerables	4	4	4	
	Trabajo remoto	4	4	4	
	Derechos laborales y estabilidad laboral	4	4	4	

- Segunda dimensión: Derecho Laboral en el Perú.
- Objetivos de la Dimensión: i) Examinar la ley 31572 y su aplicación en el derecho laboral peruano. ii) Determinar el impacto de la ley 31572 en el derecho laboral peruano. iii) Proponer estrategias o recomendaciones para una efectiva aplicación del teletrabajo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Derecho Laboral en el Perú.	Protección laboral de los trabajadores	4	4	4	
	Negociación colectiva y conflictos laborales	4	4	4	



DNI 45860419

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

LA LEY 31572 FRENTE AL DERECHO LABORAL PERUANO.

Objetivo general: Analizar la aplicación de la ley 31572 y su impacto en el derecho laboral peruano.

Objetivos específicos: i) Examinar la ley 31572 y su aplicación en el derecho laboral peruano. ii) Analizar el impacto de la ley 31572 en el derecho laboral peruano. iii) Proponer estrategias o recomendaciones para una efectiva aplicación del teletrabajo

ENTREVISTA

INSTRUCCIONES: A continuación, señor entrevistado se les solicitará responder la presente entrevista de forma anónima y con honestidad, para así recaudar información para el desarrollo de la investigación, estamos agradecidos de antemano por su colaboración.

ITEM DE PREGUNTAS: CONDICIÓN:

ABOGADOS

JUECES

1. La Ley 31572 promulgada en septiembre de 2022 presenta una nueva regulación sobre el teletrabajo ¿cuál es el análisis o cuál es su criterio respecto a esta norma?

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



2. Según su experiencia ¿Trabaja o trabajó sobre algún caso vinculado al incumplimiento de la ley 31572?

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

3. Desde su experiencia ¿Considera que la ley 31572, es funcional en cuanto a regular el trabajo remoto?

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

4. ¿Conoce usted el tratamiento legal, nacional o extranjero del trabajo remoto en otros países?

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

5.Cuál cree usted que seria la problemática para la implementación de la ley 31572, en los centros laborales ¿Afectaría derechos?

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



6. ¿Conoce de algún caso o precedente sobre vulneración de las relaciones laborales en la aplicación de Ley 31572?

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

7. Considera que las empresas peruanas cuentan con la logística, experiencia, disposición para implementar el trabajo remoto en sus actividades

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

8. ¿Qué estrategias o recomendaciones propone para una efectiva aplicación del teletrabajo? ¿por qué?

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

Muchas gracias.