



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Condiciones mínimas de Seguridad y Salud en el Trabajo y
la garantía de los derechos laborales de los teletrabajadores
dentro del sector privado**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Rosas Argomedo, Elsa Flor (ORCID: 0000-0001-8949-9706)

ASESORES:

Mg. Saldarriaga Medina, José Miguel (ORCID: 0000-0002-6239-8507)

Dra. Yupari Azabache Irma Luz (ORCID: 0000-0002-0030-0172)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral

TRUJILLO – PERÚ

2020

Dedicatoria

En primer lugar, dedicar el trabajo a Dios, por ser quien en todo momento guía nuestros pasos, permitiendo que cumplamos cada uno de los objetivos o metas que nos trazamos, a lo largo de nuestras vidas. A mi Virgencita de la Puerta, por derramar su bendición en mi familia.

En segundo lugar, a mi madre, quien siempre me brindó su apoyo incondicional y fue mi mayor motivación para perseguir mis sueños. Y, a mi hermanito Marcos, quien siempre alentó mis logros, para quien espero ser un buen ejemplo.

Finalmente, a mi hermano Percy, que en Paz descanse, quien estaría muy orgulloso de mi.

Agradecimiento

Manifiesto mi grato agradecimiento con todos los docentes de la escuela de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo; quienes formaron parte de mi formación académica; pero de forma particular a mis asesores la Dra. Yupari Azabache Irma Luz y el Dr. Saldarriaga Medina, José, por su apoyo constante en la realización del presente trabajo de investigación.

A mi madre, quien siempre estuvo pendiente de mi formación académica, por su tiempo, por las palabras de apoyo y aliento que no me dejaron flaquear en la persecución de mis sueños, por su confianza y por el amor infinito que siempre me brinda.

A los jueces, abogados y teletrabajadores, que formaron parte importante en la realización de la investigación como participantes de la misma.

A mis jurados de sustentación, por su tiempo.

Índice de contenido

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorizaciones	12
3.3. Escenario de estudio	12
3.4. Participantes.....	13
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.6. Procedimiento	14
3.7. Rigor científico	15
3.8. Método de análisis de datos	15
3.9. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	17
V. CONCLUSIONES	49
VI. RECOMENDACIONES	50
VII. PROPUESTA	51
REFERENCIAS.....	52
ANEXOS	56

Índice de tablas

TABLA 1: Opinión respecto a la redacción del literal d) del Reglamento de la Ley 30036	17
Tabla 2: Obligación del empleador de prevenir, fiscalizar y garantizar la SST en el teletrabajo:.....	20
Tabla 3: Capacitaciones en materia de SST	23
Tabla 4: Lugar de labores	24
Tabla 5: Políticas de seguridad y salud de la empresa con respecto al teletrabajo	24
Tabla 6: Legislación Comparada.....	26
<i>Tabla 7: Implementación de mecanismos de prevención, identificación y comunicación de riesgos laborales</i>	<i>29</i>
Tabla 8: Inspecciones inopinadas frente a la inviolabilidad de domicilio	31
Tabla 9: Con respecto a los informes a SUNAFIL.....	33
Tabla 10: Con respecto a la propuesta de condiciones mínimas de SST	35
Tabla 11: Actividades de prevención y promoción sobre programas de SST organizados por la empresa	37
Tabla 12: Programas de Vigilancia en relación a la salud y seguridad	38
Tabla 13: Obligación de la autoridad administrativa argentina de promover normas relativas a la seguridad e higiene en el teletrabajo.....	39
Tabla 14: Viabilidad de una modificación al literal d) del artículo 6° del Reglamento de la Ley 30036.....	41
Tabla 15: Supervisiones en el domicilio	43
Tabla 16: Procedimiento adecuado para identificar y comunicar riesgos.....	44
Tabla 17: Con respecto a los exámenes médicos ocupacionales	44

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general el determinar de qué manera la incorporación de condiciones mínimas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) garantizara los derechos laborales de los teletrabajadores dentro del sector privado. La cual fue realizada en la ciudad de Trujillo, teniendo un tipo de investigación básica y un diseño basado en la teoría fundamentada. Para la recolección de la información se empleó el cuestionario de entrevista y la guía de análisis de documentos, los cuales fueron validados por el juicio de tres expertos en la materia y aplicados a 2 jueces, 4 abogados y 4 teletrabajadores. Los resultados obtenidos mostraron que existe una deficiencia normativa respecto al literal d) del artículo 6° del Reglamento de la Ley 30036, ya que la misma contiene una redacción genérica que queda abierta a interpretaciones erróneas que vulneran el derecho a la SST de los teletrabajadores. La investigación concluyó que la incorporación de condiciones mínimas de SST si contribuiría a garantizar los derechos laborales de los teletrabajadores ya que se podrán determinar estándares mínimos de calidad que permitan que se puedan aminorar o evitar la producción de situaciones de riesgo que pongan en peligro al teletrabajador.

Palabras claves: Seguridad, Salud, Trabajo, condiciones mínimas, teletrabajador.

Abstract

The research had the general objective of determining how the incorporation of Security and health at work (OSH) minimum conditions will guarantee the teleworkers' labor rights within the private sector. It was carried out in the city of Trujillo, with a type of basic research and a design based on grounded theory. For data collection, the interview survey and the analysis of documents guide were used, which were validated by the judgment of three experts in the subject and applied to 2 judges, 4 lawyers and 4 teleworkers. The results obtained displayed that there is a normative deficiency in regards to literal d) of article 6° of the Regulation of Law No. 30036, due to it contains a generic wording that is open to misinterpretations that violate the teleworkers' rights to OSH. The research concluded that the incorporation of OSH minimum conditions would indeed contribute to guaranteeing the labor rights of teleworkers, since it can determine minimum quality standards that would make it possible to reduce or avoid the production of risk situations that endanger the teleworker.

Keywords: Security, health, work, minimum conditions, teleworker.

I. INTRODUCCIÓN

Un mundo globalizado trae consigo nuevas herramientas tecnológicas, lo que conlleva a una innovación en la forma usada de prestación de servicios dentro del campo laboral, caso del teletrabajo; lo que hace posible que se prescindiera de la presencia física del colaborador dentro del centro de trabajo, mejorando la flexibilidad laboral y permitiendo una adecuación entre lo que concierne el trabajo como tal y el tiempo de calidad familiar; pero que genera un impacto directo en la forma usual de asegurar la Seguridad y Salud en el Trabajo, (SST, en adelante). (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2019)

Eurofound and The International Labour Office (2017, pág. 43), mediante un informe evidencian que son, Colombia, Japón y EE. UU, entre otros; los países donde más se teletrabaja, debido a las grandes ventajas que ofrece esta nueva modalidad de prestación de servicios, para ambas partes. Ya que se tiene que el teletrabajo se manifiesta como un nuevo modelo revolucionario dentro de gran parte de los sectores productivos, pero al margen del modelo clásico de organización de trabajo. (De las Heras, 2016, pág. 381)

La SST es un tema de vital importancia dentro del lugar donde se desarrollan las actividades laborales, ya que la misma se configura como un aspecto fundamental del trabajo decente, el mismo que debe ser garantizado de forma mundial, debido a que son los accidentes de trabajo aquellos que conllevan un gran costo humano, social y económico; los cuales por medio de un gran esfuerzo deben ser eliminados para poder garantizar ambientes de trabajo más acordes, sea cual sea la forma en la que se dé la prestación del servicio. (International Labor Organization, 2020)

No se puede considerar como un nuevo tipo de prestación laboral al teletrabajo dentro de nuestra legislación, ya que la misma encuentra regulación expresa dentro del Perú desde el año 2015, mediante Ley N° 30036 y reglamento aprobado por D.S 009-2015-TR, la cual precisa alcances

de regulación generales en materia de esta figura de prestación de servicios para las relaciones laborales dentro del ámbito público y privado. (Aguinaca, 2018). Asimismo, se indica que la práctica de teletrabajo no debería acabar solamente en la externalización, que es característica del mismo, ya que el mismo significa más que una simple alteración del lugar de trabajo. (Serrano, 2014)

Según indica Ramírez & Chuquillanqui (2016, pág. 117), nuestro país cuenta con una legislación específica en temas de SST dentro de la empresa, justificada en el hecho que es deber del empleador prevenir, fiscalizar y garantizar este derecho a sus trabajadores dentro del desempeño de su labor; desde esa perspectiva es que el tema que nos aboca en la presente investigación guarda relación a la SST de los teletrabajadores dentro del sector privado. Por lo que es inevitable cuestionarse ¿Cómo se cumplirá esto en el caso de los teletrabajadores? ¿de qué forma el empleador garantizaría este derecho en favor de estos?, partiendo de la idea que ya dentro del centro de trabajo esta labor resulta complicada, nace nuevamente la interrogante ¿de qué manera es que el empleador garantizara este derecho fuera del centro de trabajo?, siendo quizá una de las interrogantes más fuertes que impulsa esta investigación.

En base a todo lo esbozado líneas arriba, y partiendo de la problemática analizada en torno al tema en cuestión, se determinó como **problema** de investigación el siguiente: ¿De qué manera la incorporación de condiciones mínimas de SST garantizara los derechos laborales de los teletrabajadores dentro del sector privado?

Asimismo, se pone en manifiesto que la presente investigación encontró una **justificación teórica-práctica** en base a la descripción de una problemática real en materia de SST en el caso de los teletrabajadores, para que de esa forma se pueda proponer condiciones mínimas de seguridad y salud que garanticen este derecho en favor de los mismos. De igual manera es que la misma cuenta con una **justificación metodológica** debido a que se siguió indicaciones señalas por ley, para poder obtener un conocimiento fiable y a

la vez verdadero, pudiendo ser considerado a futuro como base de posibles nuevas investigaciones en la materia; y finalmente se está frente una **justificación social** ya que por medio de la misma se buscó dar solución a una problemática real en torno a los derechos laborales, específicamente de los teletrabajadores.

Del desarrollo de la investigación, también surgieron objetivos planteados con la finalidad de dotar de dirección a la misma, teniendo como **objetivo general** el determinar de qué manera la incorporación de condiciones mínimas de SST garantizara los derechos laborales de los teletrabajadores dentro del sector privado; y como **objetivos específicos** los siguientes: Identificar la deficiencia normativa que enfrenta el literal d) del artículo 6° del Reglamento de la Ley N° 30036 frente a la SST dentro del sector privado, Conocer la legislación comparada sobre SST en el teletrabajo, Proponer condiciones mínimas de SST para garantizar los derechos laborales de los teletrabajadores, e Identificar la necesidad de una modificación al literal d) del artículo 6° del Reglamento de la Ley N° 30036, Ley del teletrabajo.

Finalmente, después de un exhaustivo análisis realizado a lo largo de la investigación es que se propone como **hipótesis** que sí, sería necesaria la incorporación de condiciones mínimas de SST para garantizar los derechos laborales de los teletrabajadores dentro del sector privado en base a que la ausencia de las mismas genera desprotección e incertidumbre para los mismos vulnerando su derecho a la seguridad social principalmente, por lo que se busca una mejora desde la óptica del trabajo decente.

II. MARCO TEÓRICO

Algunos antecedentes previos de investigación que se relacionan con el tema planteado, en busca de poder realizar una explicación más concreta del problema objeto de estudio, es que se puede hacer mención dentro del **ámbito internacional**, la tesis de Saffi (2015), la misma que tuvo como objetivo general el identificar desde una perspectiva legal la forma de afrontar desafíos relacionados a la protección de la salud, higiene y seguridad del teletrabajador, investigación realizada por medio de un análisis descriptivo; por lo que se concluyó en que es necesaria la incorporación de una ley que busque brindar protección al teletrabajador frente a su derecho a la salud y se pueda prevenir accidentes de trabajo. La utilidad de la investigación se basa en la necesidad de poder regular derechos que protejan al teletrabajador frente a su derecho a la SST, orientación similar al presente trabajo de investigación.

Muy (2020) quien tuviera como objetivo general el poder identificar riesgos laborales suscitados bajo la modalidad del teletrabajo, llegando a la conclusión de que es la seguridad, salud e higiene laboral un derecho importante dentro de esta forma de prestación de servicios laborales que no solo gira en torno a riesgos y enfermedades sino que abarcaría situaciones de la vida personal del empleado, las mismas que requieren ser observadas con la finalidad de que sean normadas para garantizar una mayor protección para los teletrabajadores. La utilidad de la investigación se basa primordialmente en el fin similar que persigue en relación a la presente investigación, pudiendo servir como base a la misma.

López, Mosquera & Nieto (2014), quien tuvo como objetivo principal el identificar condiciones de seguridad laboral y riesgo psicosocial en teletrabajadores, la misma que se realizó bajo un modelo de estudio explorativo usando como instrumento de recolección de datos la encuesta, teniendo como población los teletrabajadores en Popayán de entidades públicas y privadas; la investigación concluyó que el 58% de la población no

tiene conocimiento sobre legislación relacionada a la SST, y que los mismos no saben el procedimiento a seguir para reportar un accidente o emergencia que se pueda suscitar en el ejercicio de sus labores. La utilidad de la investigación se basa en la necesidad de reglamentar dicho aspecto en pro de los trabajadores bajo esta modalidad de teletrabajo.

Dentro del **ámbito nacional**, es preciso mencionar la investigación de Cano, Castro & Peñafiel (2017) la cual tuvo como objetivo general el poder reconocer tanto las ventajas como desventajas de esta modalidad de prestación de servicios en la ciudad de Lima específicamente, de tal forma que concluyó en que si bien es cierto el teletrabajo resulta ventajoso para ambas partes de la relación laboral pero también conlleva ciertas desventajas para el empleado como sería su limitación de ascenso profesional, entre otras. Su utilidad con la investigación se basa en la descripción de la figura del teletrabajo para poder entenderla de forma más completa.

Cerna (2017) quien tuviera como objetivo general el poder determinar las consecuencias jurídicas de la ley que regula el teletrabajo en nuestro país dentro del ámbito de las relaciones laborales en el sector privado en base a los principios que rigen el derecho al trabajo, concluyendo que en ocasiones la flexibilización laboral conlleva la precarización del empleo, como una relación causa-efecto, evidenciando que en el teletrabajo se reducen riesgos de hostigamiento pero aumenta situaciones de vulnerabilidad relacionados a los derechos de libertad sindical, seguridad laboral y a la actividad inspectiva de trabajo, por lo que se buscó el planteamiento de una modificación a la Ley N° 30036. La utilidad de la investigación radica en la manifestación y puesta en evidencia de la situación de vulnerabilidad que enfrenta la seguridad laboral en el teletrabajo, motivo de estudio de la presente investigación.

Azabache (2018) investigación que tuvo como objetivo general el poder analizar el derecho SST de los teletrabajadores, y que concluyó que dentro de esta modalidad de prestación de servicios también conllevan riesgos laborales genéricos como la falta de adecuación del lugar donde se trabaja, ya que es el mismo el que aporta beneficios para ambas partes laborales

podría ser sumamente perjudicial para el teletrabajador si no se adecua de forma clara y correcta una administración y gestión de riesgos laborales. La utilidad de la investigación se basa en que la misma servirá como base para poder determinar los aspectos de vulnerabilidad que enfrenta la ley en mención frente al derecho a la SST.

En el **ámbito local**, la tesis de López & Neira (2019) de la cual su objetivo general estuvo enfocado en poder describir la forma como es que el teletrabajo incide en el aumento de estrés en los colaboradores del BCP, para la cual se empleó un diseño explicativo-descriptivo, empleando el cuestionario como instrumento en una muestra de 42 colaboradores, por lo que la investigación concluyó en que el teletrabajo si incide en el estrés de los colaboradores de la entidad objeto de estudio. Su utilidad con la investigación radica en que la misma servirá de aporte en la medida que esta muestra cómo es que por medio del teletrabajo se afecta la salud del colaborador por medio de cuadros de estrés.

Con respecto a las **teorías** relacionadas al tema es pertinente realizar la conceptualización de algunos términos necesarios para poder lograr un entendimiento completo, situación por lo que se partirá de enfatizar en una diferencia clara en lo que respectaría trabajo remoto y teletrabajo, para evitar posibles confusiones antes de adentrarnos en el tema materia de investigación, por lo que en relación al primero se puede hacer mención que este encuentra una regulación expresa mediante el D.U. 026-2020 el cual lo establece como modalidad de prestación de servicios en el actual estado de emergencia como medida excepcional en el sector público y privado, que nace a consecuencia de la decisión unilateral del empleador para poder preservar la relación laboral, con la única finalidad de que el empleado pueda cumplir con el aislamiento social obligatorio o en su defecto se evite el contagio de este; además, se precisa que dentro de esta modalidad el colaborador debe asumir los costos que implique la realización de sus actividades sin recibir compensación alguna por el uso de sus herramientas tecnológicas. En cuanto al segundo, se refiere que esta encuentra regulación expresa en la Ley 30036 y su Reglamento aprobado por D.S. 009-2015-TR,

la característica principal es que dentro de esta modalidad de prestación de servicios se da por medio del acuerdo entre el empleador y el teletrabajador y que por ley se exige que se especifique quien asumirá los costos por el uso de las Tics. (El Comercio, 2020)

En ese sentido, después de realizar la conceptualización previa que permita diferenciar ambas figuras y no causar confusión al respecto, se manifiesta que el tema central que es motivo de la investigación está relacionado exclusivamente con el Teletrabajo y las condiciones de seguridad que contemplan a favor del mismo.

En el Perú existe desde el año 2013, la Ley 30036 – Ley del Teletrabajo- que fue posteriormente en el año 2015 reglamentada mediante el D.S. 009-2015-TR; pero pese a ello se puede precisar que el antecedente más relevante que dio origen al teletrabajo en nuestro país está relacionado con la regulación que se hizo respecto al trabajo a domicilio el cual quedó plasmado en el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral -aprobado por el D.S. N° 003-97-TR. Otro aspecto importante que dio origen al teletrabajo en el Perú, se basa en un doble propósito, el primero estuvo orientado en la necesidad de satisfacer las demandas actuales de la sociedad, y la segunda se vincula en el hecho de poder usar dicha reglamentación como una herramienta de acercamiento a las poblaciones vulnerables, debido a que hoy en día el termino más usado para mitigar las demandas de igual y desarrollo económico social es *“la inclusión”*. (Sánchez, 2017, pg. 8-9)

Se tiene que una de las primeras referencias que se tuvo con respecto al teletrabajo la tuvo Alvin Toffler, quien predijera la aparición de esta nueva modalidad de prestación de servicios, por medio del uso de las herramientas tecnológicas, siendo el núcleo del hogar el nuevo centro laboral. (Vargas, 2010, págs. 5-6)

La Ley 30036 (2013), establece una definición clara de teletrabajo, por lo que precisa que esta modalidad de servicios se caracteriza principalmente por tratarse de un desempeño subordinado en la prestación de labores sin contar

con la presencia física del denominado “teletrabajador” dentro de las instalaciones de la empresa, pero sin perder el vínculo laboral. Actividad que se realizará por medio del uso de los Tics, ejerciendo un control y supervisión en cuanto al desempeño de las labores por parte del empleador.

Asimismo, en relación a la SST se puede hacer mención que la misma se debe entender como una disciplina que se ocupa del tratamiento y prevención de lesiones y/o enfermedades profesionales que se puedan ocasionar a causa de la realización de las actividades laborales; además de ocuparse de igual forma de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Además, se puede precisar que por medio de la misma se busca lograr una mejora en las condiciones de trabajo y del ambiente en el que se labora por medio de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los peligros que puedan surgir dentro del lugar de trabajo. (International Labor Organization, 2011)

En base al tema que nos ocupa en la presente investigación podemos mencionar que la SST a favor de los teletrabajadores se encuentra regulado expresamente como un derecho laboral dentro del reglamento de la Ley 30036, de forma específica en su artículo 6° literal d), el mismo que se refiere a los derechos y beneficios del teletrabajador, donde se precisa que se garantizará como un derecho laboral a favor del mismo lo relacionado a la SST, dentro de lo que resulte pertinente y en atención a las características especiales del mismo (Reglamento de la Ley 30036, 2015). Por lo que se puede llegar a considerar que la parte de la redacción que precisa de forma genérica *“lo que resulte pertinente y en atención a sus características especiales”*, conllevaría a que se pueda dar paso a una interpretación errónea por parte del empleador quien en base a considerar que no sería necesario el cumplimiento estricto de las cuatro capacitaciones al año de forma mínima como lo establece la ley de SST en su literal b) del artículo 35°, usando como argumento que el teletrabajador no se encontrará expuesto a los peligros dentro de las instalaciones del centro de trabajo, considerándolos de esa forma como innecesarias.

Basándose en lo expresado líneas atrás se puede precisar que pese a que las actividades laborales si bien no se desarrollan dentro de las instalaciones del centro de trabajo es menester que se garantice en favor del teletrabajador mecanismos que contribuyan a evitar que este se vea expuesto a accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, en relación a estos últimos no se debe dejar de lado la exposición de estos colaboradores a riesgos psicosociales causando grave perjuicio en su salud a causa del estrés, que se traduzca a largo plazo en sintomatologías clínicas traducidas en enfermedades cardiovasculares, respiratorias, gastrointestinales, mentales, entre otras. Por lo que resulta vital que el teletrabajador respete las obligaciones en materia de SST, más aún cuando su labor se realizará por medios de herramientas tecnológicas. (Ramírez & Chiquillanqui, 2016, pg. 118)

Por su parte Zavala (2019, pág. 27), indica que la ley del teletrabajo pese a su regulación expresa desde el año 2015, la misma que puede ser interpretada como un gran avance dentro de nuestra legislación, es inevitable cuestionar que la misma aún sigue siendo rígida y que aun presenta vacíos en cuanto a su regulación; un aspecto un tanto cuestionable dentro de la misma se relaciona a la SST como derecho en favor de los teletrabajadores ya que la misma resulta un poco deficiente, debido a que no se precisa cuáles podrían ser considerados los casos en los que se atribuiría responsabilidad al empleador en casos de accidentes de trabajo ni mucho menos cuales serían las obligaciones que se le debe imponer al teletrabajador.

Dentro del teletrabajo, es inevitable hacer mención a determinados riesgos para la salud de estos trabajadores producidas por el uso constantes de los medios tecnológicos; tales como, dolores de espalda y cuerpo, tensión, problemas óseos en las muñecas, problemas de visión, dolores de cabeza, entre otras. (Gonzales, 2002, pg. 251)

De tal forma, García (2012, pág. 123), manifiesta que también se deben considerar como riesgos atribuibles al teletrabajo aquellos que son producto de la falta de adecuación del lugar donde se teletrabaja, a causa de una mala

iluminación, poca ventilación, entre otras; como también que se podría considerar como un elemento de riesgo de gran influencia en la salud del teletrabajador el aislamiento físico y psíquico impactando de forma negativa en el mismo.

Finamente, considero que de lo analizado líneas atrás es pertinente plantear la necesidad de una incorporación de condiciones mínimas que protejan el derecho a la seguridad social de los teletrabajadores, basados en la adecuación e implementación de un programa de vigilancia y acompañamiento constante para el teletrabajador, además de la implementación de capacitaciones relacionados a temas específicos que tengan relación con el autocuidado de la salud, la prevención y la comunicación de riesgos; y demás aspectos que resulten pertinentes para el desarrollo de su labor; ya que se tiene que tener en cuenta que desarrollar actividades laborales desde el hogar resulta una tarea compleja en cuanto al manejo tanto del tiempo de trabajo como el tiempo libre, que es propio del empleado.

En lo que respecta el teletrabajo en la legislación comparada, se pueden encontrar países que han respondido a modelos normativos específicos que se avocan a regular dicha figura laboral, y otros que han optado por una implementación por medio de convenios colectivos y/o políticas públicas; todas con similitudes y diferencias pero con un mismo objetivo, el fomentar el teletrabajo como una nueva modalidad de prestación laboral de servicios direccionado a conciliar el trabajo y la familia, por lo que se busca reconocerle derechos, tales como; la igualdad en las condiciones de empleo, protección en SST, derechos colectivos y todas aquellas estipulaciones básicas que puedan estar contenidas en un contrato de trabajo. (Álvarez, 2018)

III. METODOLOGÍA

Según lo expresado por Chacón (2012, pág. 27) se entiende que el método está conformado por una serie de conjuntos, tanto de operaciones como de procedimientos estructurados, por medio del cual se buscara obtener resultados fiables y adecuados en el trabajo de investigación, siendo el camino más ideal para cumplir con lo propuesto en la misma.

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo fue de tipo básica, ya que la misma estuvo orientada en la búsqueda de una solución a un problema partiendo de un conocimiento preexistente. Por su parte Zorrilla (2015, pág. 43) precisó que es tipo de investigación aludido esta direccionado a alcanzar un progreso de carácter científico que permita aumentar la teoría sin la involucración directa en escenarios particulares; en esa misma línea Alvitres (2014, pág. 68) manifestó que este tipo de investigación se orienta a poder encontrar una explicación frente a un determinado fenómeno factible de ser susceptible tanto en tiempo como en espacio

Asimismo, la investigación tuvo un enfoque cualitativo donde se empleó la Teoría Fundamentada como diseño, la cual para Carrasco (2010) debe ser entendida como aquella que esta direccionada a la obtención de resultados por medio de la aplicación de entrevistas y análisis documental, lo que permitirá orillar a soluciones orientadas a darle respuesta a la problemática planteada. Por su parte Sandoval (2014, pág. 71) indicó que este tipo de diseño desarrolla una teoría partiendo de la información que se analiza por medio de la realización de la investigación.

En ese mismo orden de ideas es menester precisar que, según indicó Murillo (2016, pg. 25) que el diseño de teoría fundamentada busca encontrar un equilibrio entre la información recolectada y la investigación, direccionada a la obtención de un resultado, positivo o negativo, conforme fuera el caso.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorizaciones

Según, indicó Cisterna (2005), quien precisó que tanto las categorías como las subcategorías en la investigación cualitativa están direccionadas a hacer más sencillo el proceso investigativo; es así que como primera categoría se consideró a la Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual se debe entender como una disciplina que se ocupa del tratamiento y prevención de riesgos y/o enfermedades profesionales dentro del centro de trabajo, y de lograr mejoras dentro del trabajo relacionadas a las condiciones del mismo. (Organización Internacional del Trabajo, 2011). Es así que, como parte de esta categoría se identificó dos subcategorías, la primera está relacionada a la deficiencia normativa que enfrenta el reglamento de la ley del teletrabajo específicamente en su literal d) artículo 6°, donde se precisa la SST como un derecho laboral del teletrabajador, y con respecto a la segunda estuvo relacionada a la legislación comparada, la misma que sirvió de herramienta para analizar la problemática planteada desde la perspectiva del derecho comparado.

Una segunda categoría del presente trabajo de investigación, se relacionó con los derechos laborales, los mismos que deben ser entendidos como aquellos beneficios en favor del trabajador dentro de una relación laboral, los cuales deben ser garantizados por el empleador y protegidos por ley. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2014). Como parte de las subcategorías de la misma se identificó, por un lado, las condiciones mínimas de SST, las cuales son ente rector de la presente investigación; y por otro lado se identificó la necesidad de la modificación de la norma.

En el anexo N° 01 de la presente investigación se consignó la matriz de categorización.

3.3. Escenario de estudio

La investigación jurídica motiva en el estudiante a ubicar información relevante, haciéndose necesaria usar de forma eficaz herramientas básicas con la finalidad de reconstruir conceptos importantes propios del derecho y de la realidad socio-jurídica, facilitando de esa forma la comprensión del tema

planteado, por medio de una estimulación creativa de los trabajos realizados. (Álvarez, 2008)

La investigación se llevó a cabo en el distrito de Trujillo, departamento de La Libertad; específicamente dentro de los centros de trabajo donde se realice teletrabajo, como modalidad de prestación de servicio dentro del marco de una relación laboral existente, donde se evidenciará como grupos vinculados dos partes que serán tanto el empleador como el teletrabajador.

3.4. Participantes

En trabajo de investigación tuvo como participantes, a cinco (04) teletrabajadores del sector privado, cinco (04) abogados pertenecientes al Colegio de Abogados de La Libertad (CALL) y tres (02) jueces pertenecientes a la Corte Superior de Justicia de La Libertad. (CSJLL)

La característica que medió en los sujetos intervinientes fueron los siguientes:

En el caso de los teletrabajadores del sector privado: fueron aquellos que se encontraban dentro de una relación laboral de dependencia enmarcada en el teletrabajo, realizando sus labores desde su domicilio.

En el caso de los abogados pertenecientes al CALL: se contó con la característica específica de ser especialistas en la materia laboral.

En el caso de los jueces pertenecientes a la CSJLL: deberán contar con la característica especial de formar parte de los juzgados especializados en lo laboral.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se hizo uso de la entrevista como técnica de recolección de datos, la misma que debe ser entendida como aquellos medios que involucran la participación de una persona calificada por medio del empleo del interrogatorio a los participantes de la investigación, constituyéndose como una especie de filtro. (Hernández; Fernandez & Baptista, 2014, pg. 239)

En esa misma secuencia es que es preciso mencionar que el instrumento que se empleó con la técnica en mención fue el cuestionario de entrevista, el mismo que debe ser entendido como aquel medio por el cual se va a conseguir recolectar la información necesaria para percibir de forma completa el problema materia de estudio. (Ibídem)

Asimismo, se usó la técnica de análisis documental, para analizar la legislación comparada dentro de la presente investigación, la misma que se apoyó como instrumento de recolección de datos en la guía de análisis de documentos.

3.6. Procedimiento

Para llevar a cabo el procedimiento del presente trabajo de investigación, se realizó mediante el cumplimiento de objetivos planteados por medio de la aplicación de las técnicas de recolección de información correspondientes; es así que, para dar cumplimiento a los objetivos específicos se hizo uso de dos (02) guías de entrevistas, en razón de los participantes, la primera guía (Ver anexo 02) sirvió para ser aplicada a los abogados especialistas y a los jueces especializados en lo laboral, y la segunda guía (Ver anexo 03) fue de uso específico para los teletrabajadores del sector privado que prestan servicios bajo la modalidad de teletrabajo en su domicilio. Asimismo, en relación al análisis de la legislación comparada en materia de SST en el teletrabajo se usó la guía de análisis de contenido (Ver anexo 04) como instrumento de recolección de datos.

Es así que una vez recolectado los datos necesarios, se ordenó la misma en una matriz de información, con la finalidad de realizar un análisis adecuado que permitió aclarar las interrogantes planteadas en la investigación; asimismo, se realizó una triangulación de los datos obtenidos que se basó en la discusión de los resultados que se obtuvieron (en la etapa de recolección de información), tomando en consideración tanto las entrevistas y la legislación comparada, comparándolas con la doctrina y los trabajos previos.

3.7. Rigor científico

Se precisa que, en lo que respecta los instrumentos de recolección de datos fueron minuciosamente revisados por tres expertos en la materia, quienes dieron su conformidad y validación, lo que motivo a que se tenga por cumplido con el rigor científico, el mismo que estuvo comprendido por una consistencia lógica y de transferibilidad; teniendo coherencia en la redacción. (Hernández et al, 2014). Siendo que la validación fue realizada por la doctora Miriam Fernández Pérez (Jueza Laboral – CSJLL), el doctor Américo Varas Paredes (Abogado Litigante) y el doctor Carlos Jesús Chávez Campos (Abogado Litigante).

Siendo así, que se ha cumplido con la credibilidad requerida. Al respecto se precisa que esta se determina por medio del juicio de expertos en el tema; es decir, se determina si los ítems que forman parte de cada una de las variables terminan siendo pertinentes. (Tamayo, 2008)

3.8. Método de análisis de datos

Según Hernández et al. (2014, pág. 393) quien considera que, dentro de las investigaciones del tipo cualitativa, el análisis de los datos dentro de las mismas pueden ser su lado más oscuro. Y, al no existir un consenso entre los metodólogos debido a la existencia de varios esquemas propuestos es que se llega a considerar el análisis dentro de tres subprocesos entrelazados entre sí para poder llevar a cabo dicha tarea. La presente investigación contó con un método de análisis que se realizó mediante las técnicas cualitativas, por medio del método hermenéutico basado en la observación de una problemática real para arribar a una solución favorable y el método inductivo que sirvió de apoyo a las premisas planteadas para arribar a la conclusión final, la cual contó con tres subprocesos, que fueron los siguientes: Primero, se realizó la **reducción de datos**, mediante la cual se dio una selección anticipada de la información materia de investigación. Después, se realizó la **presentación de datos**, orientada a la presentación estructurada de la información útil. Y finalmente se realizó la **elaboración y verificación de las conclusiones**, por medio del uso de una serie de técnicas que sirvieron para

extraer significados de los datos e información recopilada durante la investigación.

3.9. Aspectos éticos

En la elaboración de la presente investigación se tuvo en cuenta principios tanto éticos como morales, por medio del uso de las citas de las fuentes bibliográficas bajo el cuidadoso respeto de los derechos del autor en todo momento. Por lo que resulta necesario precisar que las fuentes son confiables y verdaderas.

Asimismo, para el tratamiento de la participación de los sujetos intervinientes, se tuvo en cuenta su consentimiento, así como la reserva de la información obtenida, y en el caso especial de los teletrabajadores se mantendrá en reserva sus identidades, por lo que su participación se dará de forma anónima, todo en atención al respeto de sus derechos.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

RESULTADOS

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se llevó a cabo la aplicación de un cuestionario de entrevista tanto a especialistas en la materia de estudio, siendo los entrevistados 1 y 2 jueces laborales pertenecientes a la Corte Superior de Justicia de la Libertad y los entrevistados 2, 4, 5 y 6 abogados especialistas en materia laboral pertenecientes al Colegio de Abogados de La Libertad; así como también se contó con la participación de 4 teletrabajadores, siendo estos últimos beneficiarios directos con el desarrollo de la investigación. Además, cabe precisar que también se apoyó la recolección de la información en una guía de análisis de documentos con la finalidad de dar cumplimiento al objetivo específico número 2 de la investigación.

Con respecto al análisis del objetivo específico N° 01, que se refiere a la deficiencia normativa que enfrenta el literal d) del artículo 6° del Reglamento de la Ley 30036 frente a la SST dentro del sector privado, se han realizado las siguientes tablas:

Con relación a las respuestas obtenidas por los especialistas entrevistados tenemos:

TABLA 1: Opinión respecto a la redacción del literal d) del Reglamento de la Ley 30036

PREGUNTA 1: El literal d) del artículo 6° del Reglamento de la Ley 30036 establece que la SST es un derecho del teletrabajador y se garantizara el mismo en lo que fuera pertinente y considerando sus características especiales ¿Qué opinión le merece a usted?

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Es importante tener en cuenta los tipos de labores que se pueden realizar bajo esta modalidad contractual.	Es correcto, pues el empleador debe ser el garante de la salud y seguridad de su trabajador.	En mérito a la norma citada, hay una doble percepción acerca del tema, si es que el empleador debe asumir

Completo, mixto, parcial.
Bajo esta premisa el legislador flexibilizó la SST, pues v.g. en el caso de la modalidad completo o parcial, la probanza se hace dificultosa en el sentido de determinar si las circunstancias del accidente ocurrieron con motivo del trabajo o se trató de un accidente ordinario o doméstico.

ilimitadamente o garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo del empleado o si por otro lado es responsabilidad del trabajador de velar por el cuidado de SST, soy de opinión de que el Teletrabajo siendo una nueva manifestación de laboralidad que se da hoy en día, las norma citada se queda corta en cuanto a las responsabilidades que deben asumir ambas partes, si bien es una norma que deja abierta la posibilidad a análisis de cada labor en particular, sin embargo, dada las condiciones del trabajador de laborar fuera del centro de trabajo la mayor carga de velar por su seguridad y salud debe recaer en el trabajador, asumiendo en una menor medida el empleador, siendo que el mismo no puede desligarse

		completamente de sus responsabilidades con el empleado.
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
<p>La seguridad y salud deben estar relacionadas a la labor que realiza el trabajador y de acuerdo a las herramientas de trabajo que se le ha facilitado para el cumplimiento de ello.</p> <p>De ser el caso que el trabajador haga uso de sus propias herramientas se sugiere que estas deben verificarse si son adecuadas para el mejor desempeño del trabajo caso contrario se le debería brindar las herramientas o equipos necesarios para que su trabajo sea eficaz y eficiente.</p>	<p>El artículo al que se hace alusión contiene una redacción muy genérica que no permite determinar el grado de responsabilidad que habría en casos suscitados con respecto a accidentes laborales o enfermedades profesionales que se puedan dar dentro del teletrabajo.</p>	<p>Se puede precisar que es una redacción muy abierta, nada específica, dado que el teletrabajo es una modalidad especial y si por si la seguridad y la salud del trabajador es difícil garantizarlo dentro de la empresa resulta aún más complicado el asegurar el mismo dentro de esta forma de modalidad de prestación de servicios.</p>

INTERPRETACION: de los resultados obtenidos se puede apreciar que tanto el entrevistado 1, 5 y 6 manifiestan que la norma que regula el derecho de SST en el teletrabajo es muy genérica, ya que contiene una redacción abierta, lo que dificulta la probanza para determinar si un accidente suscitado dentro de esta modalidad de trabajo podría ser atribuido al trabajo en sí mismo o se podría tratar de un accidente doméstico; mientras que el entrevistado 2 y 4 manifiestan que en cualquiera de los casos la SST es obligación netamente del empleador; y el entrevistado 3 manifiesta que la norma contiene una doble percepción ya que por medio de la misma no se permite identificar a quien se le podría atribuir la responsabilidad en caso de un accidente de trabajo dentro de esta modalidad de trabajo pero que desde su percepción la responsabilidad en mayor proporción debería recaer sobre el teletrabajador y en menor proporción en el empleador.

Fuente 1: Entrevistas aplicadas a especialistas

Tabla 2: Obligación del empleador de prevenir, fiscalizar y garantizar la SST en el teletrabajo:

PREGUNTA 2: En base a la concepción que “el empleador previene, fiscaliza y garantiza la seguridad y salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor”, ¿de qué manera cree usted que eso se podría cumplir en el caso del teletrabajo?

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Con una fiscalización frecuente, sea esta preferentemente realizada por video llamada, evitando cualquier violación al derecho a la intimidad del trabajador.	Disponiendo de condiciones mínimas en el desarrollo de su teletrabajador, efectuando video llamadas para verificar en qué condiciones desarrolla sus labores, enviando a la visitadora social de la empresa a	En los tiempos que corren, con la pandemia que ha cambiado la forma de vida y de la realización de nuestras labores, el teletrabajo se ha consolidado como una de las formas de prestación de labores principal, sin embargo,

verificar la situación de su trabajador, etc. dadas las condiciones especiales que se realiza, asegurar la prevención, fiscalización y garantizar la seguridad y salud de los trabajadores es una tarea harto complicada, sin embargo, las herramientas del mundo actual y la accesibilidad a medios digitales que permitan al empleado a realizar charlas virtuales para orientar a los trabajadores respecto a la SST, fiscalizar mediante la solicitud de fotografías y videos (que ya han sido autorizados por la AAT), así como garantizarla mediante el otorgamiento de herramientas necesarias como tiempo de descanso, EPP's, flexibilización de las jornadas laborales, son formas de dotar tanto al empleador y trabajador de formas variadas de cumplir con las normas de SST.

ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
<p>Hay muchos factores que se deben tomar en cuenta, como es el domicilio, herramientas o equipos propios del trabajador, o las herramientas y equipos que brinda el empleador. El empleador puede prevenir, al brindar herramientas o equipos adecuados y garantizar el trabajo al hacer evaluaciones ocupacionales a los trabajadores, pero su cumplimiento fehacientemente no podría darse ya que estaría supeditado al ambiente en que labora el trabajador en este caso su domicilio y los implementos que éste tenga para realizar sus labores.</p>	<p>Garantizando medidas adecuadas que permitan que el teletrabajador tenga conciencia plena del desarrollo de sus actividades laborales, que se despegue de la idea que al trabajar desde casa lo hace inmune o susceptible a sufrir de algún tipo de accidente o enfermedad profesional, por considerar que no está expuesto a riesgos.</p>	<p>Recalco, que el teletrabajo es una modalidad de prestar labores especiales y si desde ya resulta difícil para el empleador hacerlo dentro del centro de trabajo resulta aún más complicado dar cumplimiento al mismo, cuando este labora desde su domicilio haciendo aún más difícil su cumplimiento</p>

INTERPRETACION: de los resultados obtenidos con respecto a la pregunta numero dos se pudo apreciar que el entrevistado 1 y 2 consideran que la SST en el caso de teletrabajadores se cumpliría por medio de una fiscalización frecuente por parte del empleador, asimismo el entrevistado 3 apoya lo opinado anteriormente pero refuerza con la idea de que a la fiscalización se le puede sumar la flexibilización para ambas partes; mientras que el entrevistado 4 considera que dicha condición analizada se cumpliría siempre y cuando el empleador brinde las herramientas tecnológicas adecuadas a sus teletrabajadores, el entrevistado 5 por su parte considera que el factor fundamental serían las capacitaciones en materia de SST y el entrevistado 6 considera que no hay estándares para asegurar dicha condición ya que si la SST dentro del centro de labores es una tarea difícil la misma se torna aún más complicada fuera de la empresa.

Fuente 2: Entrevistas aplicadas a especialistas

Con relación a las respuestas obtenidas por los teletrabajadores entrevistados tenemos:

Tabla 3: Capacitaciones en materia de SST

PREGUNTA N° 01: ¿su empleador realiza capacitaciones en materia de seguridad y salud en relación a su modalidad de trabajo? Explique.

TELETRABAJADOR 1

TELETRABAJADOR 2

Se realizan capacitaciones, pero están relacionadas con el cumplimiento de metas y formas de liderazgo.

se nos ha capacitado en temas de salud debido al covid-19 para prevenir los contagios.

TELETRABAJADOR 3

TELETRANAJADOR 4

No, las capacitaciones efectuadas han sido en temas de prevención de covid-19 para evitar focos de contagio.

Si, actualmente aparte de las capacitaciones regulares también se nos capacita por temas de bioseguridad ante el covid-19.

INTERPRETACION: de los resultados obtenidos con respecto a las capacitaciones en materia de SST que reciben en su condición de teletrabajadores, se puede apreciar que los teletrabajadores 1,2 y 3 manifiestan que, si tienen capacitaciones, pero las mismas se deben a otros temas y no en temas de SST que debería ser lo primordial, mientras que el teletrabajador 4 manifestó que si se le capacita en temas de SST y ahora adicionalmente también en temas de bioseguridad.

Fuente 3: Entrevistas aplicadas a teletrabajadores

Tabla 4: Lugar de labores

PREGUNTA N° 02: ¿Cuál es el lugar frecuente donde usted realiza sus actividades laborales (domicilio y otro lugar)? Precise.

TELETRABAJADOR 1	TELETRABAJADOR 2
Domicilio	4 días a la semana en mi domicilio y un día de forma presencial en el centro de trabajo.
TELETRABAJADOR 3	TELETRABAJADOR 4
Interdiario, es decir, 3 días desde mi domicilio (lunes, miércoles y viernes) y 2 días de forma presencial en la empresa (martes y jueves)	Domicilio.

INTERPRETACION: de los resultados obtenidos con respecto al lugar donde realizan sus actividades, tanto el teletrabajador 1 y 4 manifiestan que realizan sus labores desde su domicilio, y tanto el teletrabajador 2 y 3 manifestaron que sus actividades son realizadas de forma mixta (domicilio y empresa).

Fuente 4: Entrevistas aplicadas a teletrabajadores

Tabla 5: Políticas de seguridad y salud de la empresa con respecto al teletrabajo

PREGUNTA N° 03: ¿Qué sabe usted de la política de seguridad y salud en el trabajo de su empresa en relación a su modalidad de trabajo? Explique.

TELETRABAJADOR 1	TELETRABAJADOR 2
Ahora con el tema del covid-19, se está priorizando la salud por temas de prevención y protocolos de seguridad.	Los protocolos de bioseguridad se han implementado de forma adecuada, con la finalidad de prevenir contagios de covid-19 dentro de la empresa.
TELETRABAJADOR 3	TELETRABAJADOR 4
No tengo conocimiento de ello.	Es la forma de prever al trabajador condiciones adecuadas para realizar las actividades propias del puesto de trabajo, evitando riesgos.

INTERPRETACION: De los resultados obtenidos queda en evidencia que en temas de SST, el teletrabajador 1, 2 y 3 no conocen nada al respecto sobre las políticas de SST más que el tema de bioseguridad debido al covid-19 por temas de protocolos sanitarios; mientras que el teletrabajador 4 conoce de forma adecuado las políticas de seguridad y salud que le brinda la empresa para la que labora.

Fuente 5: Entrevistas aplicadas a teletrabajadores

Con respecto al análisis del objetivo específico N° 02, que se refiere a conocer la legislación comparada sobre SST en el teletrabajo, se han realizado la siguiente tabla:

Tabla 6: Legislación Comparada

Legislación Comparada	Norma	Situación Jurídica	Fecha	Medidas Adoptadas En Materia De SST
COLOMBIA	Decreto N° 884 de 2012, reglamenta la Ley 1221 de 2008	Ley aprobada por el Congreso	30/04/2012	<p>- Artículo 8°; establece las obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos profesionales, mediante el cual establece que las mismas serán definidas por la normatividad vigente; además que precisa que el empleador deberá incorporar en el reglamento interno de trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en empresas privadas o públicas.</p> <p>- Artículo 9°, establece las obligaciones de las administradoras de riesgos profesionales, estableciendo que: i) se deberán promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad</p>

				en el trabajo a las características del teletrabajo; ii) las ARP deberán elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo que lleguen a presentar los teletrabajadores.
ARGENTINA	Ley Nacional 25800, Régimen Jurídico del Teletrabajo en Relación de Dependencia	Ley aprobada por el Congreso	02/07/2007	Únicamente en su artículo 7°, determina que la autoridad administrativa deberá promover la adecuación de normas relativas a seguridad e higiene de la ley 24557, sobre riesgos de trabajo para incorporar en el listado las enfermedades propias de este tipo de trabajo.
CONVENIO 177 DE LA OIT	C177- Convenio sobre el trabajo a domicilio	Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo	04/06/1996	- Artículo 4° numeral 2 acápite (c) protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, (...) - Artículo 7°; La legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá aplicarse al trabajo a domicilio teniendo en cuenta las

				características propias de éste y deberá determinar las condiciones en que, por razones de seguridad y salud, ciertos tipos de trabajo y la utilización de determinadas sustancias podrán prohibirse en el trabajo a domicilio.
PERÚ	Reglamento de la Ley 30036 (Decreto Supremo N° 009-2015-TR)	Aprobada por el Congreso	03/11/2015	Artículo 6°, literal d) Seguridad y salud en el trabajo, en lo que fuera pertinente y considerando las características especiales del teletrabajo.

INTERPRETACIÓN: de los resultados obtenidos se pudo determinar que las medidas adoptadas por las legislaciones analizadas en materia de SST resultan siendo aún deficientes puesto que en cuanto al tema específico que nos preocupa en la presente investigación son genéricas.

Fuente 6: Elaboración propia de la autora

Con respecto al análisis del objetivo específico N° 03, que se refiere a proponer condiciones mínimas de SST para garantizar los derechos laborales de los teletrabajadores, se han realizado las siguientes tablas:

Con relación a las respuestas obtenidas por los especialistas entrevistados tenemos:

Tabla 7: Implementación de mecanismos de prevención, identificación y comunicación de riesgos laborales

PREGUNTA 03: ¿Considera que se debe implementar mecanismos de prevención, identificación y comunicación de riesgos laborales especiales dentro del teletrabajo? ¿Por qué?

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
<p>Considero que no porque el centro de trabajo es por lo general el domicilio del trabajador, con una fiscalización por video llamada es suficiente.</p>	<p>Si, pues el empleador al no poder verificar de modo presencial lo que acontece con su trabajador, como en el trabajo presencial, la única forma de conocer esos hechos en la salud y vida de su trabajador será por comunicación de éste.</p>	<p>SST es muy escueta a efectos de establecer criterios y brindar alcances en sectores particulares, bajo esa consideración es necesario que se implemente políticas o mecanismos generales y especificas a trabajos determinados que se les debe una regulación específica sin caer en lo detallista, en donde se usen herramientas puntuales para alcanzar la SST en su mínima expresión, asimismo, usar las herramientas actuales de comunicación ayudarán</p>

con la gran labor de comunicar los riesgos laborales.

ENTREVISTADO 4

ENTREVISTADO 5

ENTREVISTADO 6

Si, se debe implementar de mecanismo de prevención identificación y comunicación de riesgos laborales ello por cuanto todo empleador que tenga como actividad el teletrabajo debe adecuar su IPER en el cual se identifica los peligros y riesgos de cada actividad a fin de prevenir, evitar o aminorarlos.

Sí, porque pese a que el centro de trabajo se traslada al domicilio del teletrabajador, eso no lo hace inmune a padecer riesgos laborales.

Si, debido a que es una forma de prestación nueva de servicios y así como ofrece ventajas para empleado como empleador, es que hay desventajas para más para el teletrabajador que pone en riesgo su salud, en base al aislamiento que representa el trabajo desde casa y no conocer las medidas adecuados para la realización de sus actividades.

INTERPRETACION: de los resultados obtenidos con respecto a la implementación de mecanismos de prevención y comunicación de riesgos laborales, se pudo evidenciar que el entrevistado 1 considera que no sería necesaria dicha acción ya que con una fiscalización por video llamada bastaría; mientras que los entrevistados 2, 3 y 4 consideran que si sería necesaria considerando que la misma ayudaría a que se prevengan, aminoren o eviten riesgos debido a que trabajar desde casa también presupone riesgos para el teletrabajador por lo que se sugiere que la misma sea implementada apoyada en el uso de las Tics.

Fuente 7: Entrevistas aplicadas a especialistas

Tabla 8: Inspecciones inopinadas frente a la inviolabilidad de domicilio

PREGUNTA 04: Tomando como punto de partida la inviolabilidad de domicilio, ¿considera usted que serían pertinentes las inspecciones inopinadas en el domicilio del teletrabajador con la finalidad de verificar las condiciones del ambiente donde realiza sus labores? Explique.

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
<p>En este como en cualquier otro tipo de trabajo, el empleador debe evitar es la vulneración de derechos fundamentales; por lo que una inspección inopinada por video llamada sería suficiente, buscando que esta inspección se haga en horas propicias y adecuadas para no interrumpir la intimidad del hogar.</p>	<p>Inopinadas no lo considero previamente coordinadas.</p>	<p>En mi consideración no son pertinentes ni pueden ser posibles las inspecciones inopinadas en el domicilio del trabajador, puesto como se menciona toda persona tiene derecho a la inviolabilidad del domicilio y a la privacidad, los cuales, en contraposición al derecho del empleador de fiscalizar a su trabajador, los mencionados se encuentran por encima en rango constitucional de este último. Las inspecciones en tiempos actuales no se realizan de forma presencial en los domicilios o espacio que realiza labores el trabajador, sino se realiza por canales de comunicación virtual, sin</p>

embargo, hasta esta modalidad sería un serio problema a la privacidad del trabajador. En ese sentido, soy de la idea que todo tipo de inspecciones al ambiente de un teletrabajador debe ser cuidada de no rebasar derechos constitucionales que les asisten a los trabajadores.

ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
No, lo que se puede hacer es que mediante acuerdo de partes se busque acondicionar un ambiente adecuado e idóneo para el desenvolvimiento de sus labores el cual puede ser visitado de acuerdo a lo que hayan pactado las partes.	Sí, siempre y cuando las mismas se encuentren contempladas dentro del contrato de trabajo, siendo de mutuo acuerdo entre las partes; hablo de empleador y teletrabajador.	Si, ya que muchas veces la necesidad de contar con un trabajo lleva a que el empleado oculte las condiciones donde realiza sus actividades, más aún tomando como punto el hecho de la necesidad de contar con un trabajo, es por ello que el mismo sería pertinente siempre y cuando el mismo se autorice en el contrato de trabajo.

INTERPRETACION: de los resultados obtenidos en relación a las visitas inopinadas en el domicilio del teletrabajador se evidencio que el entrevistado 1 lo considera pertinente pero siempre y cuando la misma sea realizada por video llamada, mientras que el entrevistado 2 y 4 consideran que las inspecciones deben ser realizadas previa coordinación, el entrevistado 3 por su parte considera que no serían pertinentes porque las mismas supondrían la violación a sus derechos fundamentales tales como la inviolabilidad de domicilio y su derecho a su privacidad, el entrevistado 5 por su parte las considera pertinentes siempre y cuando las mismas estén contempladas en el contrato de trabajo; y el entrevistado 6 las considera pertinentes y adecuadas bajo el fundamento de lograr asegurar un ambiente adecuado para que el teletrabajador desarrolle sus actividades.

Fuente 8: Entrevistas aplicadas a especialistas

Tabla 9: Con respecto a los informes a SUNAFIL

PREGUNTA 05: Qué opinión le merece hacer necesario la emisión de informes trimestrales a SUNAFIL con la finalidad de informar periódicamente las condiciones de SST en relación a las inspecciones realizadas en el domicilio del teletrabajador, ¿sería pertinente o innecesaria dicha acción?

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Dado que el empleador al utilizar esta modalidad de trabajo, tendría menores responsabilidades que la Ley de SST le impone, el legislador ha buscado que sus responsabilidades sociales no se vuelvan gaseosas y sin	Pertinente, pues así inclusive salvaría responsabilidad.	La información que se curse a la AAT, sobre las condiciones de SST en relación a las inspecciones al domicilio del teletrabajador, serían una salvaguarda a los empleados, puesto generaría que el empleador ponga especial atención sobre

contenido, de ahí la exigencia de los reportes ante SUNAFIL. Por lo que serían necesarias las inspecciones, pero por video llamada para efectuar los informes a SUNAFIL.

el tema, sin embargo, realizarlo trimestralmente sería una sobrecarga de información a la AAT, así como violación a la privacidad del trabajador – como ya lo anotábamos en el numeral 4- en ese sentido debe establecerse una periodicidad más amplia.

ENTREVISTADO 4**ENTREVISTADO 5****ENTREVISTADO 6**

Sería innecesaria, ya que todo empleador informa al inicio de cada año (empresas específicas como: mineras, construcción, agroindustrias, etc.) su plan anual de seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, basta con que todo empleador incluya en su hiper medidas necesarias para prevenir o evitar los riesgos respecto a los teletrabajadores.

Considero que los informes a la AAT serían pertinentes para evitar cualquier responsabilidad que se le pueda atribuir a la empresa o entidad empleadora por responsabilidad del teletrabajador, pero los mismos deberían ser semestrales para evitar inundar de documentos a la AAT de forma innecesaria.

Opino que, dicha acción sería pertinente ya que la misma ayudara que se mantengan estándares mínimos para asegurar que el derecho de teletrabajador a la seguridad y salud se garantice de forma adecuada.

INTERPRETACION: de los resultados obtenidos con respecto a la pertinencia de los informes trimestrales a SUNAFIL, el entrevistado 1, 2, 4 y 6 consideran que si serian pertinentes ya que los mismos salvarían de responsabilidad al empleador y se lograría mantener estándares mínimos de SST; mientras que el entrevistado 3 y 5 consideran que serían pertinentes pero deben ser emitidos con una periodicidad más amplia (por ejemplo semestrales) ya que hacerlo trimestrales significaría una sobre carga para la AAT.

Fuente 9: Entrevistas aplicadas a especialistas

Tabla 10: Con respecto a la propuesta de condiciones mínimas de SST

PREGUNTA 06: En base a su opinión, ¿Cuáles deberían ser las condiciones mínimas de SST que se deben regular para proteger los derechos laborales de los teletrabajadores? (Por ejemplo: establecer tiempos de exposición frente a la computadora, evaluaciones psicológicas, procedimientos para identificar riesgos laborales, entre otras.)

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Considero que las mencionadas resultan pertinentes, pero adicional deben establecerse para establecer riesgos laborales, los que incluso pueden hacerse con una inspección presencial inicial y luego por video llamada.	Si todas las mencionadas en verdad y de ser necesario charlas de seguridad y salud en el desarrollo de dichas labores.	Las condiciones mínimas que se deben regular en protección de los teletrabajadores, puede variar en función a las labores que desempeñe el trabajador, así como el sector que desarrolla funciones la empresa, para cierto grupo de laborantes puede ser más importante puntos como tiempo de exposición a la pantalla

o permanecer sentado, para otro grupo de laburantes puede ser más importantes las evaluaciones psicológicas o flexibilidad de horarios, es ese sentido, nunca podríamos identificar condiciones mínimas que engloben todos los trabajadores, sin embargo, soy de la idea que es parte del empleador y de la AAT, determinar qué condiciones deben ser las mínimas en determinada labor para poner énfasis en el tema de SST.

ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
<p>Procedimientos para identificar los peligros y riesgos laborales, exámenes ocupacionales, brindar las herramientas y equipos adecuados, capacitaciones sobre SST para la actividad de teletrabajo.</p>	<p>Los mencionados serian pertinentes, pero además se puede contemplar, en los contratos de trabajo el permiso expreso de supervisiones por parte del empleador en el domicilio del teletrabajador, cuando este primero lo</p>	<p>Considero como adecuadas las menciona, como también sería factible el hecho de las capacitaciones al menos dos veces al año sobre temas de SST y como establecer un ambiente de trabajo pertinente dentro del domicilio;</p>

considere pertinente; además considero que asimismo se puede se deben programar implementar una espacios de vigilancia de la salud del esparcimiento para los teletrabajador antes y mismos donde puedan durante de la relación compartir entre ellos. laboral.

INTERPRETACION: de los resultados obtenidos con respecto a las condiciones mínimas de SST en el teletrabajo se evidencio que los entrevistados consideran pertinentes las sugeridas, pero además consideran las siguientes: el entrevistado 1 considera que se pueden tomar como medidas pertinentes el establecer protocolos para identificar riesgos laborales y que se dé una inspección inicial y luego las mismas se realicen de forma periódica por video llamada; el entrevistado 2 considera que se deben implementar charlas sobre SST; el entrevistado 4 considera que se deben implementar exámenes ocupacionales periódicos y establecer capacitaciones sobre SST; el entrevistado 5 considera que se debe contemplar en el contrato de trabajo permiso expreso para realizar supervisiones, vigilancia en SST antes y durante de la relación laboral; y, el entrevistado 6 considera pertinente que el empleador capacite al menos 2 veces al año sobre SST, que se establezca un ambiente pertinente para que el teletrabajador realice sus actividades en su domicilio. Asimismo, el entrevistado 3 considera que no se puede establecer condiciones mínimas de SST, ya que las mismas van a variar de acuerdo a la actividad que se desarrolla.

Fuente 10: Entrevistas aplicadas a especialistas

Con relación a las respuestas obtenidas por los teletrabajadores entrevistados tenemos:

Tabla 11: Actividades de prevención y promoción sobre programas de SST organizados por la empresa

PREGUNTA N° 04: ¿Participa usted de forma frecuente o esporádica de actividades de prevención y promoción sobre programas de SST organizados por la empresa para la que labora? Explique.

TELETRABAJADOR 1

TELETRABAJADOR 2

Debido a la situación actual, nos mandan un correo semanal sobre medidas de prevención y protección ante el covid-19.

Si, un día a la semana se nos capacita en temas de bioseguridad y prevención ante el covid-19.

TELETRABAJADOR 3

TELETRABAJADOR 4

Una vez cada 15 días se nos capacita sobre temas de prevención de covid-19.

Si, la empresa se asegura de que conozcamos las formas adecuadas de comunicación de riesgos para evitar incidentes dentro de nuestras actividades laborales.

INTERPRETACION: los resultados obtenidos respecto a las actividades de prevención y promoción sobre programas de SST organizados por la empresa es que, se pudo evidenciar que el teletrabajador 1, 2 y 3 tiene conocimiento en base al mismo debido a la situación actual que se enfrenta debido al Covid-19 mas no en temas de SST; mientras que el teletrabajador 4 manifestó que si conoce las formas adecuadas para hacer la comunicación de riesgos o incidentes que se susciten dentro de sus actividades laborales.

Fuente 11: Entrevistas aplicadas a teletrabajadores

Tabla 12: Programas de Vigilancia en relación a la salud y seguridad

PREGUNTA N° 05: ¿su empleador ejecuta programas de vigilancia en relación a su salud y seguridad? Precise.

TELETRABAJADOR 1

TELETRABAJADOR 2

Por medio de los supervisores se realiza continuamente revisiones de salud para prevenir el covid-19.

En lo que respecta salud cada 15 días, se nos realiza un examen de descarte de covid-19 y de igual forma se nos realiza un examen psicológico.

TELETRABAJADOR 3

TELETRABAJADOR 4

En lo que respecta salud Si, anteriormente se nos realizaba un mensualmente, se realiza el descarte examen psicológico de forma mensual de covid-19. y un examen médico generales; actualmente se ha adicionado el descarte mensual de covid-19.

INTERPRETACION: de los resultados obtenidos con respecto a los programas de Vigilancia en relación a la salud y seguridad se evidencio que tanto el teletrabajador 1, 2 y 3 tienen conocimiento al respecto, pero en base a la prevención y descarte de covid-19 mas no en temas relacionados a la SST, el teletrabajador 4 manifestó que tiene pleno conocimiento de programas de SST y actualmente ello ha sido reforzado con prevención relacionado al Covid-19.

Fuente 12: Entrevistas aplicadas a teletrabajadores

Con respecto al análisis del objetivo específico N° 04, que se refiere a identificar la necesidad de una modificación del literal d) del artículo 6° del Reglamento de la Ley 30036, se han realizado las siguientes tablas:

Con relación a las respuestas obtenidas por los especialistas entrevistados tenemos:

Tabla 13: Obligación de la autoridad administrativa argentina de promover normas relativas a la seguridad e higiene en el teletrabajo.

PREGUNTA 07: En Argentina, la Ley Nacional 25800 (Régimen Jurídico del Teletrabajo en relación a dependencia), en su artículo 7° expresa la obligación de la autoridad administrativa para promover la adecuación de normas relativas a la seguridad e higiene con la finalidad de incorporar un listado de enfermedades propias de este tipo de prestación de servicios, ¿Qué opinión le merece en comparación a lo reglamentado por nuestra legislación sobre SST en el teletrabajo?

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
El catálogo de enfermedades profesionales en el Perú	Me parece que podrías implementar dicha regulación en Perú.	En el caso Argentino dada la nueva disposición de

ha sido establecido por el legislador sin distinción de alguna modalidad en la forma de la prestación de los servicios, por lo que estas también alcanzan al Teletrabajo

incorporar un listado de enfermedades propias del teletrabajo, se realiza esta disposición previo a un estudio amplio, sin embargo, en nuestra realidad pese a que es una norma que ya lleva sus años desde su entrada en vigencia, no se ha aplicado y menos se ha realizado estudios para identificar enfermedades, hasta este año dada las graves circunstancias que azotaban a nuestro país por el COVID-19, en ese sentido, se hace fácil concluir que aunque la AAT solicita a las empresas identificar las posibles enfermedades y citar las normas que la contienen, no se verifica si es que son por enfermedad en estricto por la prestación de labores.

ENTREVISTADO 4**ENTREVISTADO 5****ENTREVISTADO 6**

No he visto que vendan normativa respecto a lo que es por ejemplo las

Dado el gran impacto que está cobrando la necesidad de trabajar

Considero que la iniciativa de la legislación argentina

enfermedades desde la casa, es que puede ser usado como ocupacionales no para lo sería pertinente seguir el punto de referencia para que sector agrario ejemplo de este país reforzar lo reglamentado minero este de vecino y contemplar sobre el teletrabajo hidrocarburos todo, pero dentro de nuestra dentro de nuestro país, no he visto uno, así regulación normativa un más aún ahora que el como que sea para catálogo propio de mismo viene cobrando teletrabajo exclusivo no, enfermedades más presencia como pero debe adecuarse profesionales propios una forma de prestación alguna de esas, no del teletrabajo. de servicios.

sabría decirte si es que está o no.

INTERPRETACION: De los resultados obtenidos respecto al modelo argentino de promover normas de SST e incorporar un catálogo de enfermedades propias para el teletrabajo, es que el entrevistado 1 opino que en nuestro país existe uno propio el cual puede alcanzar al teletrabajo; con respecto al entrevistado 2, 5, y 6 opinaron que dicha iniciativa sería pertinente de implementación dentro de nuestra legislación en base a que puede usarse como punto de referencia; por su parte el entrevistado 3 y 4 no lo consideran pertinente debido a que llevarlo a cabo necesitaría un estudio previo y que no sería factible identificar un listado de enfermedades ocupaciones para cada sector económico.

Fuente 13: Entrevistas aplicadas a especialistas

Tabla 14: Viabilidad de una modificación al literal d) del artículo 6° del Reglamento de la Ley 30036

PREGUNTA 08: ¿Considera usted que sería viable una modificación al literal d) del artículo 6° del Reglamento de la Ley 30036, con la finalidad de garantizar condiciones mínimas de SST a favor de los teletrabajadores?

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
----------------	----------------	----------------

<p>Partiendo de la premisa que la probanza se hace dificultosa en el sentido de determinar si las circunstancias del accidente ocurrieron por motivos de trabajo o solo se trate de un accidente doméstico, es que, si sería pertinente que se recomiende al legislador una modificación o ampliación de norma en mención para garantizar el derecho se seguridad y salud de los trabajadores que forman parte de este nuevo tipo de prestación laborar, como lo es el teletrabajo.</p>	<p>Si en base a que la redacción del mismo es muy genérica y deja abierta interpretaciones que podrían causar agravio al teletrabajador.</p>	<p>Como refería en el interrogante número uno, es que la norma acotada contiene una doble percepción ya que la misma se queda corta en cuanto a las responsabilidades que deben asumir ambas partes, si bien es una norma que deja abierta la posibilidad a análisis de cada labor en particular, por lo que en la medida de que se dé una modificación es la misma la vería totalmente factible.</p>
---	--	---

ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
<p>Considero que si se debería modificar si debería ser un poco más específico porque está muy muy genérico ese ese ese artículo ya que no delimita este la responsabilidad se puede tener el empleador así también como las obligaciones del trabajador.</p>	<p>Basado en lo genérico que resulta la redacción del mismo, sería pertinente dicha acción, pero a la vez un poco complicada debido a que nuestro país es un poco renuente a implementar el teletrabajo dentro del campo laboral, además que significara un costo</p>	<p>Es una tarea difícil, más aún cuando muchas veces las regulaciones normativas resultan siendo un saludo a la bandera, coloquialmente hablando, ya que en la mayoría de casos la aplicación de la ley termina siendo aplicada en base a interpretaciones y no en</p>

beneficio un tanto base al espíritu de la elevado en cuanto su norma, pero fuera de ello implementación. lo considero pertinente.

INTERPRETACION: de los resultados obtenidos con respecto a la modificación de la norma materia de estudio, es que se puede apreciar que los entrevistados (1,2, 3,4, 5 y 6) consideran pertinente, en base a diferentes razones que van desde considerarlo una norma muy genérica, una norma de doble percepción, entre otras.

Fuente 14: Entrevistas aplicadas a especialistas

Con relación a las respuestas obtenidas por los teletrabajadores entrevistados tenemos:

Tabla 15: Supervisiones en el domicilio

PREGUNTA N° 06: ¿su empleador realiza supervisiones en su domicilio o lugar de teletrabajo de forma frecuente? Explique.

TELETRABAJADOR 1

TELETRABAJADOR 2

No.

No.

TELETRABAJADOR 3

TELETRANAJADOR 4

No.

Una vez al mes, un encargado de recursos humanos visitaba mi domicilio para verificar el lugar donde se realizan las actividades y actualmente las visitas son de forma virtual por medio del aplicativo google meet.

INTERPRETACION: de los resultados obtenidos con relación a las supervisiones que realiza el empleador en el domicilio de su teletrabajador, se pudo evidenciar que el entrevistado 1, 2 y 3 precisaron que no lo hacen; mientras que el entrevistado 4 indico que si se realizaban dichas supervisiones una vez al mes y actualmente se siguen desarrollando por medio del aplicativo tecnológico -Google Meet-.

Fuente 15: Entrevistas aplicadas a teletrabajadores

Tabla 16: Procedimiento adecuado para identificar y comunicar riesgos

PREGUNTA N° 07: ¿Conoce usted el procedimiento adecuado para identificar y comunicar riesgos laborales dentro del ejercicio de su modalidad laboral? Explique.	
TELETRABAJADOR 1	TELETRABAJADOR 2
No.	No.
TELETRABAJADOR 3	TELETRABAJADOR 4
No.	Si lo conocemos y a menudo nos informan mediante las capacitaciones virtuales.

INTERPRETACION: de los resultados obtenidos con respecto al conocimiento adecuado para identificar y comunicar riesgos es que se evidencio que el teletrabajador 1, 2 y 3 no conocen nada al respecto; mientras que el entrevistado 4 manifestó que su conoce dichas acciones y que a menudo se les capacita de forma virtual.

Fuente 16: Entrevistas aplicadas a teletrabajadores

Tabla 17: Con respecto a los exámenes médicos ocupacionales

PREGUNTA N° 08: ¿Su empleador al momento de realizar la prestación en su modalidad de trabajo cumple con realizarle algún examen médico ocupacional (vista, columna, entre otros)? Explique.	
TELETRABAJADOR 1	TELETRABAJADOR 2
Antes de la firma de contrato se presenta exámenes médicos.	Antes de la firma de contrato se presenta exámenes médicos, pero que se realizan de forma externa como requisito para postular.
TELETRABAJADOR 3	TELETRABAJADOR 4
No.	Si, ya que los mismos son requisitos esenciales antes de la firma del contrato.

INTERPRETACION: de los resultados obtenidos con respecto a los exámenes médicos ocupacionales se puso en evidencia que el teletrabajador 1, 2 y 3 si se realizaban exámenes médicos pero los mismos eran antes de la firma del contrato y como requisito para postular al puesto de teletrabajador; el teletrabajador 3 manifestó que no se realizaba ni antes, durante ni después de la prestación laboral.

Fuente 17: Entrevistas aplicadas a teletrabajadores

DISCUSIÓN

En relación al objetivo general de la investigación cabe precisar que, el fin que motivo a la misma estuvo enmarcada en poder determinar de qué manera la incorporación de condiciones mínimas de SST garantizara los derechos laborales de los teletrabajadores dentro del sector privado, así como lo precisa un estudio realizado por la International Labor Organization (s/f) donde se precisa que la SST debe ser considerado como un tema de vital importancia dentro del lugar donde se van a desarrollar las actividades laborales, siendo este un aspecto fundamental para lograr el trabajo decente.

En cuanto el primer objetivo específico orientado a identificar la deficiencia normativa que enfrenta el literal d) del artículo 6° del Reglamento de la Ley 30036 frente a la SST dentro del sector privado, en lo que respecta la entrevista realizada a los especialistas (Véase Tabla 1) mediante la cual se puso en evidencia que los mismos consideran que la redacción de la norma en mención contiene una redacción abierta lo que hace imposible determinar cuándo se estaría enfrente de un caso de accidente laboral o de un caso de accidente doméstico; y en lo que respecta el caso de los teletrabajadores entrevistados (Véase Tabla 5) se puso en evidencia que los mismos desconocen la política de seguridad y salud en el trabajo; además, en lo que respecta las capacitaciones que deben ser de carácter obligatorio para el empleador sobre temas de SST (Véase Tabla 3) es que las mismas no se cumplen de forma adecuada, en el peor de los casos no se dan puesto que las capacitaciones que se les brinda versan sobre otros temas relacionados a la productividad y formación del teletrabajador como tal. Dicha situación expresada se encuentra apoyada en

base al trabajo previo realizado por Cerna (2017), la misma que concluyo que en ocasiones la flexibilización laboral conlleva la precarización del empleo, como una relación causa-efecto, evidenciando que en el teletrabajo se reducen riesgos laborales de hostigamiento pero aumenta las situaciones de vulnerabilidad del mismo, relacionado a los derechos de libertad sindical, seguridad laboral y a la actividad inspectiva de trabajo; de igual forma según lo expresa Zavala (2019, pg. 27) es que cabe indicar que la regulación del teletrabajo dentro de nuestra legislación vigente no puede ser interpretada como un gran avance, ya que la misma sigue resultando rígida y aun presente vacíos en cuanto su regulación, ya que uno de los aspectos un tanto cuestionables resulta lo relacionado con la SST como un derecho a favor de los teletrabajadores, ya que su regulación respecto al mismo resulta siendo deficiente, debido a que no se precisa cuáles podrían ser considerados los casos en los que se le atribuiría responsabilidades al empleador en casos de accidentes de trabajo.

Con lo que respecta el segundo objetivo específico, el cual está orientado a conocer la legislación comparada sobre SST en el teletrabajo, en lo que respecta el análisis de la legislación comparada (Véase Tabla 6) se puede precisar que dentro de la regulación normativa que se ha desarrollado en torno al mismo, y pese a que los intentos normativos han sido buenos, es que los mismos no resultan del todo eficientes en lo que respecta el tema de SST, ya que su regulación sigue siendo débil, poco clara y muy genérica. Es así que apoyando el objetivo en los trabajos previos analizados cabe citar a Saffi (2015) quien concluyera que resulta necesaria la incorporación de una ley que brinde protección al teletrabajador frente a su derecho a la salud y se pueda así prevenir accidentes de trabajo. Por su parte Álvarez (2018) precisa que el teletrabajo en la legislación comparada, se pueden encontrar países que han respondido a modelos normativos específicos que se avocan a regular dicha figura laboral, todos con similitudes y diferencias, pero con un mismo objetivo, el fomentar el teletrabajo como una nueva modalidad de prestación laboral.

En cuanto el tercer objetivo específico, el cual está orientado a proponer condiciones mínimas de SST para garantizar los derechos laborales de los teletrabajadores, en lo que respecta la entrevista realizada a los especialistas (Véase Tabla 10) se puede precisar que los mismos consideraron pertinente el

proponer dichas condiciones de SST por lo que se sugirieron algunas tales como: establecer protocolos para identificar riesgos laborales, implementación de exámenes ocupacionales periódicos, capacitaciones sobre SST, entre otras; asimismo en lo que respecta la entrevista realizada a los teletrabajadores (Véase Tabla 11 y 12) mediante las cuales se pudo evidenciar el desconocimiento que tienen los mismos respecto a actividades de prevención y promoción sobre programas de SST que sean realizados por la empresa para la cual trabajan, asimismo, estos no participan de programas de vigilancia sobre temas de seguridad y salud en el teletrabajo. En lo que respecta los trabajos previos, es que el objetivo materia de análisis se encuentra apoyado en el trabajo realizado por Azabache (2018) quien concluyo que dentro del teletrabajo se evidencian riesgos laborales genéricos tales como la falta de adecuación de lugar donde trabaja, entre otras situaciones. Por su parte, Gonzales (2002, pg. 251) explica que es inevitable mencionar que, dentro del teletrabajo, se identifican determinados riesgos para la salud de estos trabajadores producidas por el uso constante de los medios tecnológicos; tales como, dolores de espalda y cuerpo, tensión, problemas óseos en las muñecas, problemas de visión, dolores de cabeza, entre otros. Lo que hace inevitable analizar la necesidad de proponer condiciones mínimas de seguridad que se puedan garantizar a favor de los teletrabajadores dentro del desempeño de su actividad laboral.

En cuanto al cuarto y último objetivo, el mismo que se encuentra orientado a identificar la necesidad de una modificación del literal d) del artículo 6° del Reglamento de la Ley 30036, en lo que respecta la entrevista realizada a los especialistas (Véase Tabla 14), quienes en conjunto consideran que sería pertinente dicha modificación, en base a distintas razones que van desde considerarla una norma muy genérica hasta el hecho de verla como una norma de doble percepción; en lo que respecta las entrevistas realizadas a los teletrabajadores (Véase Tabla 15, 16 y 17) se pone en real manifiesto que el derecho a la SST de los mismos no se garantiza de forma adecuada, quizá debido a la interpretación que conlleva la misma por ser no específica. Dicho objetivo en análisis encuentra sustento en el trabajo previo realizado por Cerna (2017) la misma que pone en manifiesto la necesidad de una modificación de la ley en mención basada en la situación de vulnerabilidad que enfrenta la

seguridad laboral en el teletrabajo. Por su parte se puede identificar que dentro de la redacción del artículo en mención se aprecia una redacción genérica ya que señala *“lo que resulte pertinente y en atención a sus características especiales”*, lo que conllevaría a que se realice una interpretación errónea de la norma por parte del empleador vulnerando de esa manera sus derechos laborales que les son inherentes. (Reglamento de la Ley 30036, 2015)

Asimismo, la viabilidad y confiabilidad del instrumento de recolección de información, se dio por el juicio de experto, mediante el cual se acreditó la pertinencia del mismo para su aplicación. (Véase Anexo 5, 6 y 7)

Con la discusión de análisis expuesta se confirma la hipótesis planteada en la investigación, siendo entonces que sí, sería necesaria la incorporación de condiciones mínimas de SST para garantizar los derechos laborales de los teletrabajadores dentro del sector privado en base a que a ausencia de las mismas genera desprotección e incertidumbre para los mismos vulnerando su derecho a la seguridad social principalmente, por lo que se busca una mejora desde la óptica del trabajo decente.

V. CONCLUSIONES

Primero.- La incorporación de condiciones mínimas de SST garantizará los derechos laborales de los teletrabajadores dentro del sector privado, ya que las mismas coadyuvarán a identificar cuando es que se está frente a un accidente propio de la actividad laboral o por el contrario se trate de un accidente doméstico únicamente, pudiendo determinar el grado de responsabilidad atribuible al empleador y el grado de participación del teletrabajador, estableciendo así estándares mínimos de calidad que permitan que se puedan aminorar o evitar la producción de situaciones de riesgo que pongan en peligro al teletrabajador

Segundo. - La deficiencia normativa que enfrenta el literal d) del artículo 6° del Reglamento de la Ley 30036 frente a la SST dentro del sector privado, se circunscribe a ser una de naturaleza abierta y genérica que deja abierta la posibilidad de realizar interpretaciones que vulneren los derechos de los teletrabajadores.

Tercero. - La legislación comparada en cuanto al derecho citado resulta cada vez más necesaria respecto a las realidades legislativas de cada país, pero pese a que estos esfuerzos son buenos, estos no resultan del todo eficientes en materia de SST ya que los mismos siempre resultan genéricos en cuanto su regulación y no establecen de forma clara y puntal el nivel o grado de protección que tendría el trabajador respecto a la misma.

Cuarto. - Las condiciones mínimas de SST propias del teletrabajo, como una modalidad de prestación de servicios, nacieron de iniciativa propia y como propuesta por parte de los participantes de la investigación, las cuales se encuentran detalladas en el punto VII del presente trabajo, a manera de propuesta.

Quinto. - Resulta necesaria la modificación del literal d) del artículo 6° del Reglamento de la Ley 30036 en base a que el mismo mantiene una redacción muy genérica y abierta, tal cual como se demostró con los resultados de la presente investigación.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERO: Al legislador; Tomar en consideración los resultados a los que se arribó en la presente investigación, específicamente los puntos donde se expresa el hecho de que el artículo 6° literal d) del Reglamento de la Ley 30036, resulta siendo genérica y abierta en temas de interpretación lo que conllevaría a que se puedan suscitar situaciones donde debido a la técnica legislativa usada en su redacción se vulnere los derechos laborales de los teletrabajadores dentro de la relación laboral empleador-teletrabajador, partiendo del hecho de que el trabajador siempre es la parte más débil de las relaciones laborales y por ende merece una especial protección.

SEGUNDO: A los empleadores; Garantizar los derechos de los teletrabajadores en materia de SST, ya que es deber de los mismos prevenir situaciones que pongan en riesgo la salud tanto física como mental de los mismos, por medio de la implementación de políticas de SST adecuadas que se direccionen a capacitar a los teletrabajadores en temas de riesgos propios de su modalidad de trabajo, así como de implementar programas de vigilancia de la salud de forma constante y periódica.

TERCERO: A la Autoridad Administrativa de Trabajo; Poner especial cuidado en la forma como las empresas desarrollan las contrataciones de teletrabajadores, ya que, en base a nuestra realidad actual, es que cada vez resulta más necesario implementar esta modalidad de trabajo; además de que la misma resulta ventajosa para ambas partes contractuales. Asimismo, incitar a la AAT a promover en las grandes empresas la implementación de esta modalidad de prestación laboral para lograr incluir a la población más vulnerada por medio de una política de incentivos, siempre y cuando dichas contrataciones se sujeten a derecho y lo dispuesto en las normativas de SST.

VII. PROPUESTA

Se determinaron posibles condiciones mínimas de SST para garantizar los derechos laborales de los teletrabajadores, las cuales nacieron de iniciativa propia de la misma autora del trabajo y como propuesta de parte de los especialistas que se entrevistaron, de los cuales se pueden señalar los siguientes:

- i. Establecer tiempos específicos de exposición a la computadora con intervalos de descanso dentro de la jornada laboral ordinaria;
- ii. Realizar evaluaciones psicológicas antes de realizar el proceso de contratación para identificar el grado de salud mental del teletrabajador partiendo del hecho de que realizara sus actividades de forma aislada desde su domicilio;
- iii. Establecer procedimientos para identificar y comunicar riesgos laborales;
- iv. Brindar capacitaciones respecto a cómo adaptar un espacio de trabajo adecuado para realizar las actividades laborales;
- v. Realización de capacitaciones específicas y de forma periódica en temas de autocuidado y prevención de riesgos inherentes a su labor, así como formas de autocontrol, y manejo del tiempo libre y del tiempo de trabajo;
- vi. Realización de inspecciones inopinadas por video llamada,
- vii. Realización de exámenes ocupacionales periódicos,
- viii. Establecer programas de vigilancia de SST antes y durante la relación laboral.

REFERENCIAS

- Aguinaga, J. (28 de Marzo de 2018). *Teletrabajo para el Perú*. Obtenido de https://lpderecho.pe/teletrabajo-peru/#_ftnref2
- Álvarez, P. (Octubre de 2018). Teletrabajo en la experiencia extranjera. [*Asesoría Parlamentaria*]. Chile: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.
- Álvarez, M. (2008). *Conceptos jurídicos fundamentales*. México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Alvitres, T. (2014). *Metodología e Investigación*. Chile: La Habana.
- Amescua, M., & Gálvez, A. (2002). Los modos de análisis en investigación cualitativa en salud: Perspectiva crítica y reflexiones en voz alta. 76(5). Obtenido de Revista Española de Salud Pública: [http://www.scielosp.org/scielo-
php?script=sci_arttextpid=s113557272002000500005](http://www.scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttextpid=s113557272002000500005)
- Azabache, P. (2018). Condiciones mínimas de seguridad y salud en el teletrabajo. *Trabajo académico para optar el título de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Cano, R.; Castro, R. & Peñafiel, E. (Mayo de 2017). Ventajas y desventajas del teletrabajo aplicados en la ciudad de Lima-Perú, 2016. *Tesis para optar el título de Administración y Gestión de Empresas*. Lima, Perú: Universidad Peruana de las Américas.
- Carrasco, S. (2010). *Metodología de la Investigación Científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos.
- Castro, Y. (2017). El teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el distrito de Cartagena. (*Tesis de pregrado*). Cartagena, Colombia: Universidad de Cartagena.
- Cataño, S., & Gómez, E. (2014). El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. *CES Salud Pública*, 82-91.

- Cerna, C. (2017). Consecuencias jurídicas de la Ley N° 30036 - Ley que regula el teletrabajo. *Tesis para optar el grado académico de Maestro en Ciencias*. Cajamarca, Perú: Universidad Nacional de Cajamarca.
- Chacón, J. (2012). *Material del curso de técnicas de investigación jurídica*. Obtenido de <http://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-36-Tecnicas-de-Investigacion-Juridica.pdf>
- Chirinos, E., & Panta, Á. (2014). Potencial del teletrabajo en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. (*Tesis pregrado*). Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Congreso de la República. (15 de mayo de 2013). *Ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo*. *Diario oficial El Peruano*. Obtenido de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/\\$FILE/30036.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/$FILE/30036.pdf)
- De las Heras, A. (2016). *El Teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*. Madrid: Centro de Estudios Financieros.
- El Comercio. (17 de marzo de 2020). *¿Cuáles son las diferencias entre el teletrabajo y el trabajo remoto en medio del estado de emergencia?* Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/personal/coronavirus-en-peru-cuales-son-las-diferencias-entre-el-teletrabajo-y-el-trabajo-remoto-en-medio-del-estado-de-emergencia-covid-19-decreto-de-urgencia-noticia/?ref=ecr>
- Eurofound and The International Labour Office. (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Geneva: Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office.
- García, B. (2012). *El teletrabajo*. Pamplona: Aranzadi S.A.
- González, M. (2002). *Sistemas de información para la empresa*. Alicante: Servicio de publicaciones.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

- Huberman, A. & Miles, M. (2000). *Métodos para el manejo y el análisis de datos*. Hermosillo: El Colegio de Sonora.
- International Labor Organization. (28 de abril de 2011). *SST Management System: a tool for continuous improvement*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_154127.pdf
- International Labor Organization. (s.f.). *COVID-19 and the new meaning of occupational safety and health*. Recuperado el 06 de mayo de 2020, de <https://ilostat.ilo.org/es/2020/04/30/covid-19-and-the-new-meaning-of-safety-and-health-at-work/>
- López, E. & Neira, L. (2019). El teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del Banco de Crédito del Perú de la Provincia de Trujillo - Perú, 2019. *Tesis para obtener el título de Licenciado en Administración*. Trujillo, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.
- López, R., Mosquera, H. & Nieto, L. (2014). Condiciones de seguridad y salud laboral identificadas en trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo en Popayán, Cauca, Colombia. *Revista Libre Empresa*, 21-39.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2014). *Derechos laborales de los trabajadores*. Perú: Formaliza Perú.
- Muy, E. (30 de Enero de 2020). Los riesgos laborales en la modalidad del teletrabajo en Ecuador. *Trabajo de Titulación Previo a la Obtención del título de Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Laboral*. Cuenca, Ecuador: Universidad de Cuenca.
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2019). *Prevención de riesgos laborales en el Teletrabajo*. España: EOSyS.
- Pires, D. (2014). Teletrabajo en Brasil. Reflexiones sobre la protección de la salud del trabajador frente a la isonomía del trabajo presencial. *Revista de Derecho, Comunicaciones y Nuevas Tecnologías*, 1-20.
- Presidente de la República. (02 de noviembre de 2015). *Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo*.

Obtenido de Diario Oficial El Peruano:
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-de-la-ley-n-30036-decreto-supremo-n-009-2015-tr-1307067-3/>

Ramirez, E. & Chuquillanqui, O. (2016). El Teletrabajo en el Perú: comentarios al nuevo Marco Normativo. *Revista Derecho & Sociedad*(N° 46), 111-120.

Saffi, C. (2015). La salud, seguridad e higiene en el teletrabajo Argentino. *Trabajo de graduación*. Argentina: Universidad de San Andrés.

Sánchez, I. (2017). Teleworking in Peru: a tool for approaching vulnerable populations. *International and Comparative Journal of Labor Relations and Employment Law*, 1-28.

Sandoval, C. (2014). *Investigación cualitativa*. Barcelona: Editorial Mercedes Cabello.

Serrano, L. (2014). El Teletrabajo. Retos y desafíos en la relación laboral. *Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, 202-2015.

Tamayo, M. (2008). *El proceso de la investigación científica*. México D.F.: Limusa.

Valencia, A. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *IUS Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*(N° 41), 201-226.

Vargas, T. (2010). La respuesta del ordenamiento laboral peruano frente al teletrabajo. *Trabajo de Grado (Abogado)*. San Miguel.

Zavala, V. (2019). Urge revisar la Ley del teletrabajo. *La Cámara*, 26-28.

Zorrilla, A. (2015). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Mexico: Editorial Oceano.

ANEXOS

ANEXO 01: Matriz de categorización

ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
SST en el teletrabajo	La deficiencia normativa que enfrenta el literal d) del artículo 6° del Reglamento de la Ley 30036 afecta los derechos laborales en materia de SST de los teletrabajadores dentro del privado.	¿De qué manera la deficiencia normativa que enfrenta el literal d) del artículo 6° del Reglamento de la Ley 30036 vulnera los derechos laborales de los teletrabajadores dentro del sector privado?	Determinar de qué manera la incorporación de condiciones mínimas de SST garantizara los derechos laborales de los teletrabajadores dentro del sector privado.	Identificar la deficiencia normativa que enfrenta el literal d) del artículo 6° del Reglamento de la Ley 30036 frente a la SST dentro del sector privado.	Seguridad y salud en el trabajo (SST)	Deficiencia normativa
				Conocer la legislación comparada sobre SST en el teletrabajo.		Legislación comparada
		¿De qué manera la incorporación de condiciones mínimas de SST garantizara los derechos laborales de los teletrabajadores dentro del sector privado?		Proponer condiciones mínimas de SST para garantizar los derechos laborales de los teletrabajadores.	Derechos laborales	Condiciones mínimas de SST
				Identificar la necesidad de una modificación al literal d) del artículo 6° del Reglamento de la Ley 30036		Necesidad de modificación de la norma.

Fuente 18: Elaboración propia de la autora

ANEXO 02

ENTREVISTA – JUEZ Y/O ABOGADO ESPECIALISTA

TITULO: Incorporación de condiciones mínimas de SST y la garantía de los derechos laborales de los teletrabajadores dentro del sector privado, 2020.

RESPONDABLE: _____

I. **DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A):**

NOMBRE Y APELLIDOS: _____

CARGO/PUESTO: _____

LUGAR: _____

II. **INSTRUCCIONES**

Se recomienda leer de forma detenida y dar respuesta a cada pregunta desde su experiencia, conocimiento y opinión de forma clara y veraz, en base a que las mismas serán consideradas como fundamento para corroborar nuestros objetivos e hipótesis de investigación.

III. **GLOSARIO:**

- **Artículo 6° literal d) del Reglamento de la Ley 30036.-**

Artículo 6°. - Derechos y beneficios del teletrabajador

El teletrabajador tiene los mismos derechos y beneficios que los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad convencional, de acuerdo al régimen al que pertenezca cada teletrabajador, salvo aquellos vinculados a la asistencia al centro de trabajo. Entre los derechos que serán garantizados se encuentran:

(...) d) Seguridad y salud en el trabajo, en lo que fuera pertinente y considerando las características especiales del teletrabajo.

- **Teletrabajador:** Persona que brinda servicios laborales fuera de los ambientes de la empresa, como regularmente sucede.

- **Teletrabajo:** Modalidad de prestación de servicios realizada fuera de los ambientes de la empresa por medio del uso de las Tics.

- **SST:** disciplina que se ocupa del tratamiento y prevención de riesgos y/o enfermedades profesionales dentro del centro de trabajo, y de lograr mejoras dentro del trabajo relacionadas a las condiciones del mismo

- **Riesgo Laboral:** Posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.

- **Inviolabilidad de Domicilio:** El artículo 18.2 de la Constitución establece que "el domicilio es inviolable. Ninguna entrada o registro podrá hacerse en él sin consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito"
- **Inspecciones Inopinadas:** referidas a las visitas domiciliarias de forma imprevistas.

OBJETIVO ESPECIFICO 01: Identificar la deficiencia normativa que enfrenta el literal d) del artículo del Reglamento de la Ley 30036 frente a la SST dentro del sector privado.

1. El literal d) del artículo 6° del Reglamento de la Ley 30036 establece que la SST es un derecho del teletrabajador y se garantizara el mismo en lo que fuera pertinente y considerando sus características especiales ¿qué opinión le merece a usted?
2. En base a la concepción que “el empleador previene, fiscaliza y garantiza la seguridad y salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor” ¿de qué manera cree usted que eso se podría cumplir en el caso del teletrabajo?

OBJETIVO ESPECIFICO 03: Proponer condiciones mínimas de SST para garantizar los derechos laborales de los teletrabajadores.

3. ¿considera que se debe implementar mecanismos de prevención, identificación y comunicación de riesgos laborales especiales dentro del teletrabajo? ¿Por qué?
4. Tomando como punto de partida la inviolabilidad de domicilio ¿considera usted que serían pertinentes las inspecciones inopinadas en el domicilio del teletrabajador con la finalidad de verificar las condiciones del ambiente de donde realiza sus labores? Explique.

5. Qué opinión le merece hacer necesario la emisión de informes trimestrales a SUNAFIL con la finalidad de informar periódicamente las condiciones de SST en relación a las inspecciones realizadas en el domicilio del teletrabajador ¿Sería pertinente o innecesaria dicha acción?
6. En base a su opinión ¿Cuáles deberían ser las condiciones mínimas de SST que se deben regular para proteger los derechos laborales de los teletrabajadores? (por ejemplo: establecer tiempos de exposición frente a la computadora, evaluaciones psicológicas, procedimientos para identificar riesgos laborales, entre otras)

OBJETIVO ESPECIFICO 04: Identificar la necesidad de una modificación del literal d) del artículo 6° del Reglamento de la Ley 30036.

7. En Argentina, la Ley Nacional 25800 (Régimen Jurídico del Teletrabajo en relación a dependencia), en su artículo 7° expresa la obligación de la autoridad administrativa para promover la adecuación de normas relativas a la seguridad e higiene con la finalidad de incorporar un listado de enfermedades propias de este tipo de prestación de servicios. ¿Qué opinión le merece en comparación a lo reglamentado por nuestra legislación sobre SST en el teletrabajo?
8. ¿considera usted que sería viable una modificación al literal d) del artículo 6° del Reglamento de la Ley 30036, con la finalidad de garantizar condiciones mínimas de SST a favor de los teletrabajadores?

ANEXO 03

ENTREVISTA – TELETRABAJADOR

TITULO: La incorporación de condiciones mínimas de SST para garantizar los derechos laborales de los teletrabajadores dentro del sector privado, 2020.

RESPONDABLE: _____

I. DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A):

EDAD: _____ **GENERO:** _____

CARGO/PUESTO: _____

LUGAR: _____

II. INSTRUCCIONES

Se recomienda leer de forma detenida y dar respuesta a cada pregunta desde su experiencia, conocimiento y opinión de forma clara y veraz, en base a que las mismas serán consideradas como fundamento para corroborar nuestros objetivos e hipótesis de investigación.

III. GLOSARIO:

- **Teletrabajador:** Persona que brinda servicios laborales fuera de los ambientes de la empresa, como regularmente sucede.
- **Teletrabajo:** Modalidad de prestación de servicios realizada fuera de los ambientes de la empresa por medio del uso de las Tics.
- **SST:** disciplina que se ocupa del tratamiento y prevención de riesgos y/o enfermedades profesionales dentro del centro de trabajo, y de lograr mejoras dentro del trabajo relacionadas a las condiciones del mismo
- **Riesgo Laboral:** Posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.
- **Examen Médico Ocupacional:** Son aquellos exámenes médicos practicados a los trabajadores con el propósito de determinar si un trabajador tiene contraindicación o no para desempeñarse en una situación de riesgo.

OBJETIVO ESPECIFICO 01: Identificar la deficiencia normativa que enfrenta el literal d) del artículo del Reglamento de la Ley 30036 frente a la SST dentro del sector privado.

1. ¿Su empleador realiza capacitaciones en materia de seguridad y salud en relación a su modalidad de trabajo? Explique
2. ¿Cuál es el lugar frecuente donde usted realiza sus actividades laborales (domicilio u otro lugar)? Precise
3. ¿Qué sabe usted de la política de seguridad y salud en el trabajo de su empresa en relación a su modalidad de trabajo? Explique

OBJETIVO ESPECIFICO 03: Proponer condiciones mínimas de SST para garantizar los derechos laborales de los teletrabajadores.

4. ¿participa usted de forma frecuente o esporádica de actividades de prevención y promoción sobre programas de SST organizados por la empresa para la que labora? Explique
5. ¿su empleador ejecuta programas de vigilancia en relación a su salud y seguridad? Precise

OBJETIVO ESPECIFICO 04: Identificar la necesidad de una modificación del literal d) del artículo 6° del Reglamento de la Ley 30036.

6. ¿su empleador realiza supervisiones en su domicilio o lugar de teletrabajo de forma frecuente? Explique
7. ¿conoce usted el procedimiento adecuado para identificar y comunicar riesgos laborales dentro del ejercicio de su modalidad laboral? Explique
8. ¿Su empleador al momento de realizar la prestación en su modalidad de trabajo cumple con realizarle algún examen médico ocupacional (vista, columna, entre otros)? Explique.

Anexo 04: Guía de análisis de contenido – Legislación Comparada

ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN COMPARADA	
PAÍS	
NORMA	
SITUACIÓN JURÍDICA	
FECHA	
MEDIDAS ADOPTADAS EN MATERIA DE SST	
CONCLUSIÓN	

FUENTE: Elaboración propia de la autora



8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			
9. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																			

OPINION DE APLICABILIDAD (Marque una opción)	Procede su aplicación	
	Procede su aplicación previo levantamiento de observaciones que se adjuntan	
	No procede su aplicación	

Trujillo,			
LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA	TELÉFONO

Observaciones:

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....

ANEXO 06: Validación del instrumento por experto 01



VALIDACIÓN DE ENTREVISTA

Apellidos y nombres del revisor	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
FERNANDEZ PEREZ MIRIAM	JUEZA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD	Cuestionario de Entrevista	Rosas Argomedo, Elsa Flor

Título del proyecto de investigación: Incorporación de condiciones mínimas de SST y la garantía de los derechos laborales de los teletrabajadores dentro del sector privado, 2020.

Instrucciones: En la siguiente tabla marque el porcentaje que Ud. considere para cada uno de los criterios establecidos

Indicadores	Criterios	Deficiente (0 – 20%)				Regular (21-40%)				Buena (41-60%)				Muy buena (61-80%)				Excelente (81-100%)			
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado													X							
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables en una organización										X										
3. Organización	Existe una organización lógica y coherente													X							
4. Suficiencia	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad													X							
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar las variables con determinados sujetos y contexto.													X							
6. Consistencia	Basado en aspectos teóricos y jurídicos													X							
7. Coherencia	Entre los indicadores y las dimensiones													X							

ANEXO 07: Validación del instrumento por experto 02



VALIDACIÓN DE ENTREVISTA

Apellidos y nombres del revisor	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
<i>Américo Varas Paredes</i>	<i>Abogado Litigante</i>	<i>Cuestionario de Entrevista</i>	<i>Rosas Argomedo Elsa F.</i>

Título del proyecto de investigación:

Incorporación de Condiciones mínimas de SST y la garantía de los derechos laborales de los Trabajadores dentro del Sector Privado, 2020

Instrucciones: En la siguiente tabla marque el porcentaje que Ud. considere para cada uno de los criterios establecidos

Indicadores	Criterios	Deficiente (0 – 20%)				Regular (21-40%)				Buena (41-60%)				Muy buena (61-80%)				Excelente (81-100%)				
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100	
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado														X							
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables en una organización													X								
3. Organización	Existe una organización lógica y coherente															X						
4. Suficiencia	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad														X							
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar las variables con determinados sujetos y contexto.														X							
6. Consistencia	Basado en aspectos teóricos y jurídicos													X								
7. Coherencia	Entre los indicadores y las dimensiones														X							

